

Monuments infos

Mai 2013

Numéro 70

Syndicat National des Monuments Historiques CGT



SOMMAIRE...SOMMAIRE...SOMMAIRE

Pour fêter l'arrivée du nouveau médecin de prévention : un sommaire médical. En **p.2** l'examen de la vision nous montre que nous sommes très clairvoyant sur l'actualité politique et sociale. En **p.3** un test auditif s'impose à la direction du CMN sourde à tout dialogue social. **P.4 et 5**, les nouvelles conditions d'accès au Mont-Saint-Michel sont passées au scanner. **P. 6 à 8**, radiographie des nouvelles négociations sur le statut des contractuels. **P.8 à 10**, le Conseil d'Administration passe un IRM. **P.11 et 12**, prise de sang pour le CHSCT Central. **P.13 à 15**, une petite aspirine pour le CHSCT Sud-Ouest qui prend froid. **P.15 à 17** le CHSCT Nord, Ouest Île-de-France a une poussée de fièvre. **P.17 à 19**, le CHSCT Sud-Est s'enrhume. **P.20 et 21** l'histoire sociale nous fait une cirrhose (et pour cause !) **P.22** épidémie de brèves. **P.23** les Sections. **P.24** l'éphéméride et, le remède à tous les maux, le bulletin de syndicalisation !

Un an déjà...

E
D
I
T
©

Au Gouvernement. Le 16 mai dernier, le Président de la République a donné une allocution télévisée à l'occasion de la première année de son mandat. Piètre bilan, en vérité, du point de vue des travailleurs. La crise économique s'est amplifiée et la seule réponse du Gouvernement, dans la droite ligne du précédent, est l'austérité : baisse des dépenses publiques, gel des salaires, fiscalité alourdie... Le poids de la dette publique (provoquée par qui ? Sûrement pas par les travailleurs qui pourtant la payent !) et le soit-disant manque de compétitivité, justifient tous les reculs sociaux : marché du travail rendu flexible par la remise en cause sans précédent des droits des salariés (accord de l'ANI uniquement signé par deux syndicats minoritaires) et bientôt nouvelle « réforme » du régime des retraites. Attendons-nous à une nouvelle diminution des pensions et un allongement de la durée de cotisation. D'aucuns disent déjà que nous devons travailler jusqu'à 69 ans !. Et ce ne sont pas les timides mesures en faveur de l'emploi qui permettront de faire diminuer durablement le chômage. Les fameux « contrats d'avenir » en faveur des jeunes, n'ont « d'avenir » que leur nom car à l'égal de tous les emplois dit « aidés », ils ne proposent aucune solution pérenne. Déjà, dans la Fonction Publique, ces emplois servent à pallier le sous-effectif. D'un côté on détruit des emplois, de l'autre on les pourvoit par des précaires nouvelle génération. Un comble ! La seule avancée significative sur le plan sociétal - le mariage pour tous - qui étend un certain nombre de droits à une partie de la population qui en était privée, a vu remonter à la surface de nauséabonds relents conservateurs pour ne pas dire extrémistes.

Au Ministère de la Culture. Les espoirs ont également été vite déçus. Après cinq ans de RGPP en administration centrale comme dans les services déconcentrés et dans les établissements publics, le bilan est des plus catastrophique. Les organisations syndicale (la CGT en tête) ne sont plus les seules à le dire. L'administration elle même admet l'échec cuisant de cette politique. L'IGAC (Inspection Générale des Affaires Culturelles) a récemment remis son rapport concernant la RGPP au Ministère de la Culture, il est , pour le moins, extrêmement critique. Pourtant, notre Ministère n'échappe pas à l'austérité générale (le candidat François Hollande avait pourtant affirmé la sanctuarisation des budgets de la Culture avant son élection). Fini la RGPP, c'est désormais la MAP (Modernisation de l'Action Publique; retenez bien ce sigle car nous allons en souper !). Mais si le nom change, la politique reste la même. Elle est d'ailleurs déjà à l'œuvre : réorganisation de plusieurs services en administration centrale, non-remplacement d'agents publics partant à la retraite, coupes sombres dans les budget... La Ministre a beau afficher une grande ambition culturelle, si les moyens ne suivent pas, sa politique sera vouée à l'échec et en bout de course ce sont comme d'habitude, les personnels qui en font les frais (dégradation des conditions de travail, souffrance...)

Au CMN (enfin, pas tout à fait !) Une nouvelle équipe de direction arrivait au CMN le 2 juillet dernier. Ce fut, pour (presque) tous, un grand soulagement. Si personne n'a été dupe des intentions ni de la politique du nouveau Président qui, rappelons-le, a, dans ses précédentes fonctions, largement participé à la mise en œuvre de la RGPP, en revanche, nous étions en droit d'attendre un peu plus de considération de sa part envers les personnels, eu égard au contexte et aux blessures encore très vives de la gouvernance précédente. Le dialogue social, il était important de le renouer, la Ministre le voulait d'ailleurs « exemplaire ». Elle l'a écrit dans la lettre de mission qu'elle a adressée à Philippe Bélaval au début de son mandat. Dialogue social il y a. Est-il exemplaire ? L'a-t-il un jour été ? En tout cas l'état de grâce n'aura pas duré bien longtemps. Sur des enjeux aussi lourds que la réouverture d'un monument (Champs-sur-Marne pour ne pas le citer), l'administration se passe volontiers de l'avis des représentants du personnel et n'hésita pas à passer outre deux votes négatifs du Comité Technique. Finalement les instances ne sont plus que des chambres d'enregistrement, ce qui en dit long sur la conception qu'a le Président d'un dialogue social « exemplaire ». Qu'en sera-t-il des autres dossiers tout aussi lourds pour l'avenir des personnels ? M. Bélval compte-t-il employer les mêmes expédients pour la réorganisation des services du siège ?

Cela démontre qu'une fois de plus et en toutes circonstances les travailleurs ne doivent compter que sur eux-même. La seule alternative qui reste aux personnels est le rapport de force.

**Nous n'obtiendrons que ce que nous gagnerons
Alors mobilisons nous !**



Dialogue social au CMN: les vieilles méthodes font toujours recette

Dès sa prise de fonction en tant que nouveau Président du CMN en juillet dernier, Philippe Béval nous avait affirmé vouloir revenir à « *une gouvernance normale et le plus près possible des réalités du terrain* ». Depuis, il ne cesse de se féliciter de la reprise des instances représentatives et se fait le chantre de l'exemplarité du dialogue social. Seulement, derrière les beaux discours se cachent des méthodes d'un autre temps que nous croyions révolues. Les agents du Château de Champs-sur-Marne - entre autre - en ont fait l'amère expérience...

Réouverture de Champs-sur-Marne : Pas de moyen et une organisation qui ne tient pas la route

Après 7 ans de fermeture et de très lourds travaux de restauration, l'administration a fait de la réouverture du château (le parc étant resté ouvert) un événement phare de la saison culturelle : le « *Versailles de l'est parisien* » aux dires de ce cher Président Béval ! Un projet très ambitieux qui comprend l'extension du parcours de visite, l'extension des horaires d'ouverture, l'enrichissement considérable des collections (200 objets supplémentaires), de nouveaux outils de médiation... D'ailleurs l'administration espère multiplier la fréquentation par deux et ce, sans aucun moyens humains supplémentaires ! Il est ainsi proposé de regrouper les deux équipes de surveillance (parc et château) et **d'imposer polyvalence et flexibilité aux agents pour pallier au sous-effectif**. Les effectifs sont d'ailleurs réduits au strict minimum : 3 agents pour surveiller les deux étages du château et un agent pour les 35 hectares du parc ! Le service fonctionnera donc à flux tendu en permanence et qu'un agent vienne à manquer (absence inopinée) et toute l'organisation s'en trouvera grandement perturbée. Et lorsque les collègues souhaiteront poser des congés où s'inscrire à des formations il est fort probable qu'ils essuieront de nombreux refus « *pour nécessité de service* ». Dans ce contexte, **la visite guidée devient une variable d'ajustement** car elle sera désormais proposée uniquement en semaine quand les effectifs le

permettront. Enfin, **l'entretien courant sera en partie externalisé** (non remplacement de l'agent d'entretien parti à la retraite) et en partie assuré par les agents eux-mêmes !

Comité technique du 18 avril : les représentants du personnel votent contre

La CGT a dénoncé ces nouvelles conditions d'ouverture (dès le CHSCT du 12 avril) qui se traduiront par une dégradation des conditions d'accueil des visiteurs et des conditions de travail des personnels. Nous avons relevé point par point toutes les incohérences et les défaillances de cette nouvelle organisation du travail. Nous avons dénoncé le sous-effectif qui met les agents en porte-à-faux vis-à-vis de la sécurité du public et des collections et qui peut aussi avoir des répercussions sur leur santé. **La CGT et les autres organisations syndicales ont donc voté à l'unanimité contre** ces nouvelles modalités de réouverture du château de Champs-sur-Marne organisées en dépit du bon sens. Suite à ce vote unanime et conformément à la réglementation, un nouveau CT é été convoqué sur ce point le 14 mai.

Comité technique du 14 mai : les représentant du personnel votent encore contre...

Presque un an après les propos rassurants du Président, force est de constater que les vieilles méthodes et le passage en force sont toujours d'actualité. Pour preuve, l'administration n'a pas respecté le règlement intérieur qu'elle a elle-même validé. Elle a représenté au cours de la séance le même dossier, simple copié/collé du CT précédent sans aucune modification ! En outre, le délai entre les deux CT aurait dû permettre une nouvelle concertation ce qui n'a pas été le cas. Seule une réunion de service supplémentaire a été organisée sur place, sans que les représentants du personnel n'en soient informés. Le projet n'en a pas été modifié pour autant. Enfin, tous les documents complémentaires que nous avons demandé ne nous ont pas été transmis, un problème de messagerie semble t-il... Dans ces conditions,

inutile de dire que la CGT comme les autres organisations syndicales ont de **nouveau voté unanimement contre ce projet**.

...Et le Président passe outre !

A l'examen (rapide) des documents complémentaires remis en séance, nous avons pu obtenir un renfort de l'enveloppe de vacances pour les 6 mois d'ouverture de l'année 2013. Environ 2000 heures supplémentaires (soit un peu plus qu'un temps plein) pas de quoi se réjouir. D'autant que l'absence d'agents titulaires sera compensée - comme d'habitude au CMN - par des vacataires ! Au vue du budget vacation et des effectifs permanents, on peut estimer qu'une bonne moitié de l'équipe sera constituée de travailleur précaire. Merci qui ? **Malgré ce deuxième vote négatif, le Président Béval a décidé de passer outre et d'ouvrir malgré tout le château de Champs-sur-Marne**. L'avis du Comité Technique est, bien sûr, consultatif. Cependant, dans un esprit de dialogue social « exemplaire » nous aurions été en droit d'attendre un peu plus de considération de l'administration dont l'unique objectif est d'ouvrir le monument à tout prix, au mépris des conditions élémentaires de sécurité des personnes, des biens et des conditions de travail des personnels.

Le passage en force d'un projet de réouverture critiqué de tous démontre que Monsieur Béval s'inscrit de facto dans le droit-fil des méthodes en vogue du temps de l'ancienne gouvernance. Monsieur Béval emploiera t-il ces mêmes méthodes pour les lourds dossiers à venir, notamment la réorganisation des services du Siège ?

Les personnels sont prévenus...

Une seule solution : le rapport de force !

Paris, le 15 mai 2013

MONT-SAINT-MICHEL ET PATRIMOINE MONDIAL : L'ÉTAT DOIT ASSUMER SES RESPONSABILITÉS !

La notion de patrimoine mondial a été développée par l'UNESCO dans les années 70. L'inscription d'un bien en tant que patrimoine mondial incombe en premier lieu à l'État. L'inscription en tant que patrimoine mondial confère une dimension universelle qui dépasse le cadre de l'État-Nation pour en faire un patrimoine appartenant à l'Humanité toute entière. Un site inscrit sur la liste du patrimoine mondial se trouve ainsi placé sous une sorte de sauvegarde internationale. Très concrètement, l'inscription au patrimoine mondial se traduit, certes par une protection supplémentaire, mais aussi par des exigences fortes en matière de respect et de conservation du site et de ses abords. En toute logique, la sauvegarde d'un tel site doit être de la compétence de l'État, seul à avoir les capacités d'intervention permettant de respecter et de faire respecter les prescriptions de l'UNESCO. Ce n'est malheureusement pas le cas partout...

L'exemple du Mont-Saint-Michel

Inscrit sur la liste du patrimoine mondial de l'UNESCO en 1979 le Mont-Saint-Michel constitue un exemple emblématique de toutes les dérives liées au désengagement de l'État. Menacé d'ensablement par un phénomène naturel largement amplifié par l'activité humaine, la baie du Mont-Saint-Michel fait l'objet d'important travaux

destinés à lui restituer son caractère maritime. L'idée commence à germer en 1969, à ce moment c'est bien l'État qui est à la tête du projet. Nécessitant des travaux pharaoniques qui doivent aboutir à la destruction de la digue, l'État contribue au financement à hauteur de 85 millions d'euros sur un budget total de 185 millions d'euros, le solde restant à la charge des collectivités locales (régions, départements, communes) constituées en syndicat mixte depuis 1997. L'État se désengage totalement du projet en 2006 avec le transfert de la maîtrise d'ouvrage des travaux au syndicat mixte et c'est là que les problèmes commencent...

Des conséquences de l'acte II de la décentralisation...

En effet, les collectivités membres du syndicat mixte ont des intérêts divergeant. Alors que certaines contribuent au financement en tant que « membre associé » et sans voix délibérative, d'autres peuvent prendre part aux décisions sans participer au financement du projet. Un comité de pilotage, associant l'État et le syndicat mixte est bien mis en place, mais n'a aucun pouvoir de décision. En outre, la Cours des Comptes dans son rapport de février 2013 pointe de nombreux dysfonctionnements dans le suivi opérationnel ainsi que dans l'exécution budgétaire du pro-

jet. De même la sincérité et la fiabilité des comptes sont sérieusement mises en doute. Enfin, si les opérations ont bien été budgétisées jusqu'à la fin des travaux prévue en 2015, les charges d'exploitation future et les charges de fonctionnement n'ont toujours pas trouvé de financement ! Enfin, les charges d'amortissement n'ayant pas été intégrées au bilan, l'État a toute les chances de récupérer les infrastructures fortement dégradées à l'issue de la période de 30 ans que doit durer la concession.

Délégation de service public ou la privatisation d'un site entier

Par ailleurs, l'accès au site et les conditions d'accueil du public ont été délégués à un prestataire privé : Veolia. Très rapidement, la desserte du Mont-Saint-Michel depuis le parking aménagé à plusieurs kilomètres en amont, connaît de nombreuses difficultés, conduisant à une remise en cause du projet initial. Néanmoins, la solution finalement retenue reste très insatisfaisante tant en termes de qualité d'accueil des visiteurs que d'accès au site pour les salariés du Mont, notamment les personnels de l'abbaye, propriété de l'État dont la gestion a été confiée au Centre des Monuments Nationaux. A compter du mois de juin 2013, les conditions d'accès seront, une fois encore modifiées, dans un sens plus défavorable pour les



visiteurs (le tarif du parking passant de 8,50 à 12 €) comme pour les salariés (suppression de la navette qui leur était réservée, forfait annuel de 90€ pour le parking et diminution des rotations). Ces modifications sont conséquentes au déplacement du départ des navettes avec un allongement du parcours de 700 mètres. C'est précisément cet argument que met le délégué en avant pour justifier la hausse des tarifs et la dégradation du service rendu aux usagers.

Les personnels comme seul rempart face aux dérives

Les nouvelles conditions d'accès au Mont-Saint-Michel constituent une dégradation sans précédent des conditions d'accueil des usagers et des conditions de travail des salariés. Un préavis de grève a donc été déposé pour la journée du 3 avril pour les personnels de l'abbaye qui se sont fortement mobilisés (monument fermé avec un taux de grévistes important). A tort, le Cabinet de la Ministre, a catégoriquement refusé de nous recevoir comme l'y oblige pourtant la réglementation. A aucun moment le Ministère de la Culture n'a su peser sur le processus qui a abouti à

la situation actuelle et en bout de course ce sont, comme toujours, les visiteurs et les personnels qui en font les frais.

Cette situation s'apparente à une véritable privatisation du Mont-Saint-Michel, le projet de rétablissement du caractère maritime comme l'accès au site étant devenu des enjeux avant tout économiques. Les personnels l'ont bien compris et au-delà de leurs propres revendications c'est bien l'accès à un site inscrit au patrimoine mondial et donc appartenant à tous, qu'il défendent.

Une nécessaire reprise en main par l'État

Les conclusions de la Cour des Comptes sont sans appel : « Les difficultés du syndicat mixte à assurer, depuis le début des travaux en 2006, un suivi administratif et financier rigoureux, ainsi que les problèmes rencontrés dans le contrôle du délégué chargé des ouvrages et des services d'accueil, appellent une nouvelle réflexion sur la gouvernance et pour la conduite du projet. S'ajoute une incertitude sur les conditions de financement des charges de fonctionnement dans une perspective pérenne [...] » La traduction de ces difficultés sur le ter-

rain se manifestent par une dégradation du service public rendu aux usagers. Malheureusement, si la Cour des Comptes préconise une reprise en main par l'État de la baie du Mont-Saint-Michel, sur le fond, le mode de gestion du projet n'est pas remis en cause. Dans sa réponse à la Cour des Comptes, le Premier Ministre va dans le même sens, « Au vu des dysfonctionnements relevés par la Cour, la gouvernance du syndicat mixte doit être améliorée. ». A ce titre, il a déjà annoncé une mission d'inspection conjointe de plusieurs ministères dont l'Inspection Générale des Affaires Culturelles (IGAC) du Ministère de la Culture...

Pour la CGT-Culture, le désengagement de l'Etat n'a que trop duré ; ces responsabilités incombent à l'Etat et doivent être pleinement assumées par celui-ci. la CGT-Culture demande donc à être entendue par l'autorité politique sur cette question. D'ores et déjà, nous nous tenons à la disposition de l'IGAC pour faire connaître, dans l'intérêt général, nos propositions d'amélioration du Service Public.

ET LA SÉCURITÉ DES VISITEURS DANS TOUT ÇA ?

Avec le rétablissement du caractère maritime, à terme le Mont-Saint-Michel redeviendra une île à marée haute. Or, en cas de fort coefficient de marée, plus rien ne bouge ! Impossible d'entrée ou de sortir du Mont ! Les services de secours ne parviennent pas à être entendus sur ce sujet. Il y aura bien un guet plus haut pour leurs véhicules, mais ce dispositif est remis en cause parce que cela enlaidit le site. De plus, comment s'articule tout cela en plein plan vigipirate ? Il semblerait que les autorités préfectorales n'est pas réfléchi à la question... Dans tout les cas, cela pose effectivement la question de la responsabilité des pouvoirs publics vis à vis des visiteurs et des habitants du Mont-Saint-Michel.

Autre souci, les marées sont souvent hautes en fin et/ou en début de journée, c'est à dire lors la prise ou à la fin de service des agents. Comment compter le temps de travail des personnels empêchés ? Et si en cas de forte marée les agents ne peuvent pas accéder au site, que se passe t-il ? Appliquera t-on pour les agents du CMN la « jurisprudence château d'If » ?

Autre question, comment gérer l'afflux de visiteurs transportés par les navettes en bout de pont quand le guet sera submergé ? Est-il prévu du personnel pour la sécurité ? Il semble que l'administration n'ai pas pensée au problème... Les visiteurs voulant accéder au Mont seront donc condamnés à attendre que

la marée descende, ce qui peut, selon les cas, prendre deux bonnes heures ! Suite aux marées, se dépose sur le sol une sorte de sédiment (la tange) qui rend le sol glissant, or la commune et le syndicat mixte ne se sont toujours pas accordés pour savoir qui prendrait en charge le nettoyage du sol après la marée. Résultat, le sol n'est plus nettoyé accentuant ainsi le risque de chute.

En résumé, rien a été pensé pour les visiteurs et les habitants du Mont. C'est avant tout l'intérêt économique qui prime au détriment d'un site classé au patrimoine mondial.

STATUT DES CONTRACTUELS : UNE NÉGOCIATION DE LONGUE HALEINE

La réouverture des négociations sur le statut des contractuels du CMN a été l'une des premières revendications des personnels portée par la CGT auprès de la nouvelle équipe de direction. Sans revenir sur l'historique, rappelons que sous l'ère précédente, le nouveau statut des contractuels est passé en force, sans concertation alors même que les organisations syndicales ne siégeaient plus dans les instances. Synonyme de nombreux reculs (en terme de métiers, de missions et d'ancienneté) ce statut devait être renégocié. Après plusieurs « réunions de méthode » à la fin de l'année, nous avons pu enfin entrer dans le vif du sujet avec l'arrivée de la nouvelle DRH.

Les métiers de la billetterie et de la vente 2 avril 2013

La fiche-métier

Le 2 avril 2013, les métiers de billetteries et de comptoirs de vente étaient à l'ordre du jour de la négociation du nouveau statut des contractuels. Le SNMH-CGT a demandé à travailler sur le contenu de chaque fiche-métier. Tout d'abord l'administration a retenu plusieurs de nos demandes concernant le contenu, et aussi plus généralement la forme des fiches-métiers du CMN, qui s'inspirent désormais du modèle du répertoire interministériel des métiers de l'état (RIME). Y figurent donc les « connaissances » et « savoir-faire », qui ne sont pas des prérequis au recrutement mais bien des acquis tout au long du parcours professionnel, que ce soit par l'expérience ou la formation continue.

Par contre un désaccord entre l'administration et le SNMH-CGT portait sur deux questions de fond: la dénomination des filières regroupant les métiers de billetteries et de comptoirs de vente (malheureusement rebaptisés « boutiques »), et les critères différenciant les « Responsables » et les « Chefs de secteur ».

Quelle filière pour quel avenir?

Les métiers sont regroupés par filières. Les 16 filières proposées par la précé-

dente administration laissent la place à 6 filières, plus proches du modèle interministériel sauf une, qui n'a aucun équivalent dans la fonction publique, ce qui représente un enjeu crucial. En effet le CMN est jusqu'à présent « dérogoire » sur tous ses emplois, ce qui permet le recrutement de contractuels, même pour des métiers qui existent dans la fonction publique (caissiers, administratifs, etc...). Or des négociations ont lieu en ce moment même sur le bien-fondé de cette dérogation dans les établissements publics, et il est possible que le CMN ne soit plus, à terme, dérogoire. Que se passerait-il alors? Dans le pire des cas, le CMN, aujourd'hui établissement public administratif (EPA) pourrait subir le destin de la RMN (réunion des musées nationaux). En effet quand l'activité principale d'un établissement est commerciale, il est généralement classé par la jurisprudence ou par les textes dans la catégorie des établissements publics à caractère industriel et commercial (EPIC) et à ce moment-là les règles changent! Le personnel dirigeant est en général nommé mais le recrutement des autres catégories de personnel dépend des règles du droit privé, et là peuvent intervenir, comme ça a été le cas à la RMN, des plans sociaux et des licenciements économiques.

Le véritable enjeu

L'enjeu de la nouvelle dénomination des filières au CMN va donc bien au-delà de l'identité des métiers qu'elles vont regrouper, il s'agit en fait de l'avenir des personnels puisque l'administration veut créer une filière commerciale dans l'établissement, activité jusque-là annexe. Le SNMH-CGT demande des filières correspondant aux missions premières de l'établissement: la conservation des monuments, leur ouverture au public et la diffusion des connaissances. Toutes les fiches-métiers commencent d'ailleurs par « l'agent accueille le public ». Mais l'administration reste campée sur ses positions d'une manière qui rappelle fâcheusement la précédente direction et toute réelle négociation reste fermée.

Responsable ou Chef?

Selon le nombre de visiteurs, le chiffre d'affaire et le nombre d'agents encadrés,

soit on est responsable soit on est chef de secteur... « Et si pendant les travaux il y a moins de visiteurs... je ne suis plus chef? »... « Mais dans mon monument on est juste en-dessous du seuil et je fais le même travail qu'un chef, comment je deviens chef? »... Le SNMH-CGT demande la suppression de ces critères quantitatifs qui créent des situations iniques et absurdes.

Mobilité horizontale

Pour finir, l'administration nous a affirmé que les métiers de billetterie et boutique présentaient le meilleur taux de mobilité et d'évolution professionnelle internes au CMN, ce qui est bien loin de la réalité des agents quand on leur refuse les formations et qu'on pourvoit les rares postes vacants par recrutement externe... alors nous attendons des améliorations en termes de formation continue et de recrutement interne pour ces métiers. Les caissiers et les vendeurs auront-ils désormais des perspectives d'avenir? Et quel avenir? ...

Rénégociation de la grille du groupe 1 8 avril 2013

Le 8 avril dernier s'est tenu le groupe de travail sur le statut des contractuels du CMN portant sur la grille des agents du groupe 1.

Les agents du groupe 1 au ras des pâquerettes

Cette réunion faisait suite aux engagements de la Directrice Générale, réaffirmés au moment des négociations dans le cadre du préavis de grève du 31 janvier. Cette dernière nous avait alors assuré de sa volonté de prendre des mesures particulières pour les agents dont les écarts étaient particulièrement criants entre l'échelon sur lequel ils ont été repositionnés lors du changement de statut ou lors de leur CDIisation et celui sur lequel ils devraient être si leur ancienneté avait été réellement prise en compte.

En revanche, la direction de l'établissement a réaffirmé son refus de toute

reprise d'ancienneté.

Lorsqu'on observe le nuage de points du groupe 1 (documents fourni par l'administration) qui montre le classement des agents par rapport à l'ancienneté, on constate que les trois-quart d'entre-eux se situent sous la courbe représentant l'évolution normale de carrière. Une grande majorité, plus de 150 agents (soit plus de la moitié des effectifs totaux du groupe) sont entre l'indice 328 et 370 (c'est à dire les 5 premiers échelon de la grille) quelques soit leur ancienneté ! En outre, on constate d'importants écarts entre la situations des agents, certains « anciens » ayant le même salaires que des collègues recruté plus récemment. Ces situations sont si flagrantes qu'on observe jusqu'à 20 ans de décalage pour un même salaire ! Ceci remet évidemment en cause l'un des grand principe de l'égalité de traitement dans la Fonction Publique à savoir : à ancienneté égale salaire égale pour la même fonction !

Pour la CGT, il s'agit là de mesures d'urgence sociale, car nous parlons de salaires avoisinant le SMIC !

Rappelons que pour calculer un salaire brut il faut multiplier l'indice par la valeur du point, soit 4,63 €.

Les engagements de l'administration

La première mesure proposée par l'administration est de supprimer dès cette année le premier échelon (indice 309) et donc de faire commencer la grille du groupe 1 à l'indice 314. De toutes façons, l'indice plancher étant systématiquement rattrapé par le SMIC, il devait être réévalué cette année. Ce rehaussement pourrait concerner 22 agents, qui passeront donc de 309 à 314.

La DRH s'est également engagée à faire le distinguo entre les mesures collectives à prendre et des cas individuels dont certains sont vraiment flagrants, des mesures pourraient alors être prises plus rapidement. On attends de voir...

Le SNMH-CGT revendique

Ensuite, la CGT a fait plusieurs propositions afin de faire monter progressivement le plancher, (d'un échelon par an par exemple) en procédant à la suppression des échelons inférieurs, jusqu'à arriver à un indice plancher de 356.

Parallèlement la CGT a proposé de régler en priorité les situations des

agents ayant le plus d'ancienneté et les plus bas salaires. Ainsi, nous avons proposer de mettre en place un plan pluriannuel afin de résorber en deux ou trois ans les situations les plus criante.

D'autant que les chiffres présentées au dernier Conseil d'Administration (compte financier 2012) font apparaître une sous-consommation de la masse salariale à hauteur de 1 millions d'euros ! Une marge de manœuvre non négligeable qu'il faut réinvestir dans les plus bas salaires !

Équité avec les collègues fonctionnaires !

Cependant, l'ensemble des mesures proposée devra également s'inscrire dans un cadre plus large afin de ne pas créer de distorsion avec la grille des fonctionnaires pour ne pas créer d'injustice entre les différents statuts. L'administration s'est engagée a demandé au Ministère de regarder ce qui pouvait être fait en matière de régime indemnitaire (primes) des agents titulaires. D'autre part il faut prendre en compte l'impact que ces mesures pourraient avoir sur les autres groupes (2, 3 et 4) de contractuels de l'établissement, afin éviter un tassement des grilles.

La prochaine réunion sur ce sujet aura lieu le 27 mai. D'ici là, l'administration s'est engagée à nous fournir une meilleure documentation et ses premières propositions concrètes, afin que nous puissions acter des mesures dès cette réunion et les mettre en place le plus rapidement possible. A suivre, donc. Bien entendu et comme toujours, nous vous tiendrons informés.

Les métiers de l'assistantat 23 avril 2013

Retour sur les filières

En préambule nous avons rappelé que nous nous opposons à la création d'une filière commerciale, car la rentabilité financière des billetteries et des comptoirs de vente doit rester un moyen pour le CMN de mener une politique culturelle et non devenir une priorité ou une fin en soi. Certains vendeurs mènent d'ailleurs un véritable combat pour maintenir dans les comptoirs de vente des ouvrages qui se vendent moins bien parce que plus spécialisés, mais qui répondent à une demande du public. En demandant que les métiers

des comptoirs de vente intègrent dans la filière « accueil du public » c'est bien la raison d'être du CMN que nous défendons à travers ses missions premières qui sont d'ouvrir et de présenter les monuments historiques au public, ainsi que d'en diffuser la connaissance. N'oublions pas non plus l'enjeu de la fin de la dérogation d'emploi, qui laisseraient les agents d'une filière commerciale sans équivalent dans la fonction publique, à la porte de la titularisation.

La réunion du 23 avril 2013 concernait la filière « Support », et en particulier les métiers de l'assistantat (assistantes, assistantes de direction, assistantes spécialisés), ici encore le choix du nom de la filière est important, en effet il faut que l'intitulé recouvre la réalité des métiers que la filière regroupe, mais aussi que les agents exerçant ces métiers aient des perspectives d'évolution et de mobilité, notamment dans la fonction publique s'ils souhaitent passer des concours ou si la dérogation d'emploi prend fin. Dans cette optique nous avons cherché dans le Répertoire Interministériel des Métiers, les équivalents des « fonctions supports »: les métiers administratifs, les ressources humaines, la gestion comptable, etc... Le SNMH-CGT propose donc de mettre dans l'intitulé de la filière regroupant tous ces métiers, le mot « administrative » et un autre qualificatif à déterminer.

Le constat

Les fiches définissant les métiers « assistant » ne représentent plus la réalité des tâches quotidiennes, qui ont considérablement évoluées avec les outils bureautiques modernes et ne représentent donc plus que 20 à 30% du temps de travail. Ces métiers ont évolué différemment selon les lieux et les services, au siège et dans les monuments, il s'agit donc de (re)trouver un dénominateur commun qui rende les fiches métiers cohérentes.

Au siège

La réorganisation de 2009 avait donné lieu au recrutement de nouveaux cadres (chefs de départements), sans que le recrutement d'assistants suive. De fait une assistante ne se retrouvait plus attachée à un cadre mais à plusieurs, voire à un service tout entier. Cela a bien entendu été source de dysfonctionnements, de stress et d'accroissement de la charge de travail. Ce « rattachement multiple » a donné naissance à d'officiels « pôles secrétariat ». Ces « pôles » anarchiques masquent le sous-effectif, induisent une polyvalence extrême, une

confusion des missions, des rattachements hiérarchiques et une perte de sens du travail. Il faut donc y mettre fin.

Pour les fiches métiers « Assistant » et « Assistant de Direction », concernant les agents du siège, il faut donc y décrire les tâches réelles, en respectant la spécificité de chaque métier, mais surtout y préciser très clairement le rattachement hiérarchique.

Dans les monuments

Les assistants des monuments ne se reconnaissent pas dans la fiche métier telle qu'elle est aujourd'hui. Les assistants rattachés à un administrateur ont en effet une autonomie plus grande mais surtout sont amenés à effectuer des tâches beaucoup plus diverses qu'au siège, par exemple : la gestion administrative et financière, le suivi des travaux, la gestion du personnel (certain étant parfois le « référent RH »), la gestion domaniale, le classement et l'archivage, le lien avec la DAJF, les réservations scolaires, le prêt des collections...

Le « secrétariat » n'existant plus en tant que tel, les tâches se sont multipliées et diversifiées, à tel point que l'administration a proposé de regrouper les métiers de gestionnaire et d'assistant dans une seule et même fiche. Inacceptable pour la CGT qui a demandé à l'administra-

tion de revoir sa position. Par contre, il nous semble indispensable de créer des passerelles entre les différents métiers, une assistante pouvant alors espérer évoluer vers le métier défini par les tâches dans lesquelles elle se sera le plus spécialisée.

Dans tous les cas, la dispersion des tâches dans les fiches actuelles ne correspond pas à la réalité. L'administration propose de garder les intitulés, mais en décrivant toutes les tâches possibles, pour ensuite les décliner en fiches de postes plus individualisées.

Se posent alors plus largement les questions de l'identité et de l'évolution professionnelles: si on dit à une assistante, une gestionnaire et une assistante de direction qu'elles font le même métier, il y aura forcément une perte de sens, voire un sentiment de rétrogradation pour certains. En outre, aucun de ces métiers n'a aujourd'hui de débouché en groupe 3. S'il existe bien une porte d'entrée dans la filière en groupe 1, la plupart de ces agents stagnent en groupe 2.

Si l'administration n'est pas défavorable à un débouché en groupe 3, elle propose que ce soit vers un autre métier que l'assistantat, et va élaborer une cartographie des emplois avec les évolutions

possibles pour chaque fiche, et l'accompagnement nécessaire en fonction des besoins: formation professionnelle interne ou externe, reconversion, encadrement, souhait de mobilité, etc...

L'engagement de l'administration est clair : ils affirment favoriser la mobilité et l'évolution internes à partir du moment où l'agent candidat est motivé.

De plus afin qu'il y ait un débouché en groupe 3 dans la même filière, le SNMH-CGT a demandé à ce qu'un métier spécifique soit créé en se basant sur les missions réelles qui vont au-delà de la fiche de poste, notamment la prise en charge et la gestion de certains dossier parfois très pointu et d'autres tâches déjà effectuées par des assistantes de direction qui stagnent en groupe 2.

Pour finir, il faut revoir aussi le contenu de la fiche « Assistant spécialisé », censée regrouper tous les agents attachés à une spécialité mais qui ne font pas d'encadrement. Aucun agent ne s'y reconnaît réellement pour le moment tant elle est éloignée des tâches réelles.

Une prochaine réunion aura lieu sur ce sujet le 14 juin prochain, où l'administration nous fera des propositions concrètes en fonction de nos demandes.

Instances

Conseil d'Administration du 28 mars Le CMN entre deux eaux

Comme c'est désormais la coutume, Philippe Béval a ouvert la séance par un long propos liminaire au cours duquel il a souhaité la bienvenue aux nouveaux membres élus (représentants du personnel) au Conseil d'Administration qui se réunira désormais à l'hôtel de Sully dans la grande salle « Dezeuze » fraîchement repeinte dans ses traditionnelles couleurs criardes. De même, deux nouveaux membres ont été désignés par l'administration (DRAC Nord Pas-de-Calais et ville de Reims) mais n'étaient pas présents ce coup-ci. Il a également profité de l'occasion pour présenter les nouveaux directeurs récemment arrivés (DRH et DMO). Enfin, le Président nous a gratifié d'un petit tour d'horizon de l'actualité du CMN : lancement des

travaux du Panthéon, réouverture au public du château de La Motte-Tilly et du domaine de Champs-sur-Marne, fréquentation au 1er mars 2013 (en baisse de 5 % par rapport à 2012 sur la même période), poursuite des travaux à la villa Cavroix et lancement de la saison culturelle particulièrement *people* avec l'expo Christian Lacroix à Montmajour l'expo Pinault à la Conciergerie et l'expo Soufflot au Panthéon.

En réponse, la CGT a déposé et lu en séance un préavis de grève concernant une autre actualité soigneusement passée sous silence : la dégradation sans précédent des conditions de travail des personnels et du service public rendu aux visiteurs du Mont-Saint-Michel par les nouvelles conditions d'accès au site.

Autant dire que nous avons quelque peu cassé l'ambiance !

Approbation du procès verbal de la séance du 11 décembre 2012

Sous réserve de prise en compte de nos demande de modification, nous avons voté pour le PV

Vote :

Pour à l'unanimité

Rapport d'activité 2012

Le rapport d'activité qui nous a été présenté est un rapport on ne peut plus hétéroclite pour ne pas dire fourre-tout et qui reflète deux gouvernances : 6 mois de l'ancienne présidence dont les effets néfastes ne sont plus à démontrer et 6 mois d'activité sous la

nouvelle équipe de direction prenant ses fonctions en cours d'année dans un climat désastreux de souffrance au travail et de dysfonctionnements dans tous les domaines. De même, on ne peut valider un rapport qui, semble-t-il, a été fait à la hâte et qui manque sérieusement de cohérence. Pour autant et malgré les graves difficultés que l'établissement a traversé, son activité n'a pas été nulle, bien au contraire. Or ce rapport est très loin de refléter l'activité réelle du CMN et en premier lieu celles de ses agents.

D'une manière générale, on sent tout de même un embarras certain dans la description des missions et de la vision de l'établissement qui n'est pas conforme à la réalité actuelle sans non plus correspondre à la vision qu'en avait la présidence précédente. De nombreux aspects positifs sont soulignés, mais sans aller au bout de la problématique. A titre d'exemple sur la politique d'accessibilité aux publics handicapés, la réussite du Palais du Tau, qui doit à juste titre être soulignée, revient en permanence. S'agit-il pour autant de la seule réalisation ? Qu'en est-il réellement de la politique des publics au CMN ? Rien n'est dit. En tout cas, la réalité semble moins convaincante...

Au chapitre concernant les **ressources humaines** la mise en place du nouveau statut des contractuels est présenté comme une « avancée sociale », une réussite. Or tout le monde a en mémoire la façon dont a été conduit ce dossier, sans aucune concertation et contre l'avis des organisations syndicales. D'ailleurs, le résultat a été si peu satisfaisant que la nouvelle direction a dû accepter de rouvrir des négociations.

Toujours au même chapitre, la **réorganisation des services du siège** y est très largement évoquée. Pourquoi développer cette problématique dans un rapport d'activité alors qu'il s'agit d'un projet ? A moins que ce projet de nouvelle organisation ne soit déjà ficelé ? Sur la maîtrise d'ouvrage, à la différence de ce qui figure dans le rapport alors que les opérations de conservation auraient dû être menées en collaboration entre plusieurs directions cela n'a pas été forcément le cas. On peut donc s'interroger sur la capacité du CMN à répondre aux exigences de la mission de maîtrise d'ouvrage par le manque de transversalité évident issu de la réorganisation de 2009.

Bien évidemment, le **développement**

des ressources propres et de la fréquentation sont largement mis en avant. Plusieurs chapitres du rapport y sont consacrés alors que les missions scientifiques et culturelles sont réduites à peau de chagrin (à peine quelques paragraphes). Là encore, il s'agit d'une partie prise qui ne reflète absolument pas l'activité réelle des agents dans ces domaines.

D'une manière plus générale, l'ensemble de ce bilan n'est que le reflet biaisé avec une vision pour le moins orientée et partielle de l'activité réelle du CMN. Ne serait-ce que sur la fréquentation, la baisse est générale sur tous les monuments y compris le Mont-Saint-Michel) tout juste compensée par le dynamisme des monuments parisiens. Plutôt qu'un pseudo rapport dithyrambique et caricatural à souhait, il aurait été préférable de souligner les difficultés et les dysfonctionnements plutôt que de les passer sous silence et de mettre l'accent sur la capacité des personnels à surmonter la situation pour mener à bien les missions de l'établissement.

Vote :

Pour : Administration

Contre : CGT et CFDT

Compte financier 2012

Alors que l'administration tablait sur un déficit de 3,6 millions d'euros (déficit prévisionnel après DM3), le compte financier de l'année 2012 fait apparaître un excédent d'exploitation de 2,1 millions d'euros. Ces « bons résultats » s'expliqueraient d'après l'administration, par des recettes supérieures aux prévisions en fin d'année. Bien entendu, la CGT ne partage pas du tout cette analyse et nous avons démontré que cet excédent était plus le résultat d'une sous-consommation des crédits de fonctionnement que d'une hausse des recettes. Autrement dit, le CMN a dépensé beaucoup plus que prévu !

En recettes, le droit d'entrée a rapporté au dernier trimestre un peu moins d'un million d'euros de plus que prévu. Néanmoins cette augmentation de recettes n'est pas conséquente à une hausse de la fréquentation (stabilisée à 9 millions de visiteurs) mais la hausse des tarifs pratiquée début 2012. De même, certains monuments ont changé de catégorie en cours d'année ce qui constitue une hausse tarifaire déguisée. Alors que les ventes directes en billetterie

stagnent, les ventes à l'avance progressent de 2 millions d'euros par rapport à 2011 (+ 43%). Mais ce sont surtout les reversements de recettes par des tiers (le fameux « Paris Museum Pass ») qui est en constante augmentation depuis plusieurs années. Ces évolutions inquiétantes donnent matière à réfléchir notamment sur l'absence de politique tarifaire cohérente au CMN. Le droit d'entrée dans les monuments est-il trop cher ? Les monuments parisiens qui sont les plus fréquentés du réseau sont aussi ceux dont les tarifs sont les plus élevés d'où, sans doute, le succès des « pass ». En outre, la volonté affichée de développer les ventes à l'avance et les tickets dématérialisés, pose la question de l'avenir des billetteries et des collègues qui y travaillent. N'oublions pas que les caissiers constituent souvent le premier accueil des visiteurs à l'entrée du monument. Pour les recettes domaniales (locations, tournages, prises de vue) le compte financier affiche une légère hausse par rapport aux prévisions (+100.000€). En réalité la baisse est générale mais tout juste compensée par de fortes progressions sur quelques monuments, principalement Saint-Cloud et le Palais-Royal. Une fois de plus, les chiffres démontrent que ce type de recettes dont le CMN veut faire sa priorité est en réalité très aléatoire. Le chiffre d'affaire des boutiques est en légère baisse par rapport aux prévisions (-200.000€) mais en forte progression par rapport à 2011 (+4,6%). Ces bons résultats sont dus à l'aménagement de nouvelles boutiques dont celle de l'Arc de Triomphe qui doit servir de modèle. Le plus souvent il s'agit d'augmenter les surfaces de vente, mais sans moyens humains supplémentaires. Les objectifs étant revus à la hausse, cela se traduit par un accroissement de l'activité et donc par une pression plus forte sur les agents. Aucune création de poste n'est prévue, tout au plus le CMN accorde-t-il des enveloppes vacances supplémentaires et donc le recours à des vacataires. Autrement dit l'accroissement du chiffre d'affaire des boutiques est un des facteurs de la précarité de l'emploi au CMN ! Les recettes de mécénat sont en légère baisse (-91.000€) ce qui démontre une fois de plus qu'il s'agit de recettes non-pérennes essentiellement dépendantes du contexte économique et du bon vouloir des entreprises. Mais surtout cela revient à privatiser les financements et se laisse dicter les politiques et les priorités par les « mécènes » avant tout préoccupés par les retombés pour eux en terme d'image. Le total des recettes

propres du CMN (compte C70) s'élève donc à 66,2 millions d'euros soit 850.00 euros de plus que prévu. La hausse de recettes explique donc pour un tiers seulement l'excédent d'exploitation de 2012.

En dépenses de personnel, on constate une sous-consommation de la masse salariale de près de 1 million d'euros à cause, nous dit-on, de certains recrutements retardés et aussi parce que les reclassements suite aux CCP de recours ont coûté moins cher que prévu. Et pour cause ! Seul une vingtaine de recours sur plus d'une centaine de dossiers ont pu aboutir ! En tout état de cause, cette sous-consommation permet de dégager des marges de manœuvre budgétaires pour, notamment, renégocier la grille salariale du groupe 1.

C'est **en dépenses de fonctionnement** (hors masse salariale) que se situe l'essentiel de la sous-consommation de crédit qui explique l'excédent de l'exercice : 4,1 millions d'euros non dépensés. Au compte « provision pour recettes incertaines » 1,3 millions d'euros n'ont pas été utilisés. Comme son nom l'indique, il s'agit d'une provision constituée pour compenser les éventuels manques à gagner en cas de procédure de contentieux par exemple. La somme a été « libérée » trop tardivement, nous dit-on. Au compte « dotation globalisée des monuments », pourtant abondé en fin d'année 2012 lors de la DM3, presque 1 million d'euros n'a pas été dépensé. Il s'agit des crédits délégués aux monuments pour faire face à leurs dépenses de fonctionnement. Alors que les besoins dans les monuments sont nombreux et parfois pressants, on constate en fin d'année que tout le budget n'a pas été dépensé ! Pourquoi ? Y aurait-il une volonté de rogner sur le budget des monuments ? Ou bien s'agit-il d'un des nombreux dysfonctionnements dans les relations siège-monuments ? En fin d'année on a pourtant fait savoir aux monuments qu'il n'y avait plus de budget. Bizarre...

Les subventions de l'État diminuent de 2,6% par rapport à 2011 et ça ne va pas s'arrêter là ! Le Ministère a demandé au CMN d'être totalement autonome à horizon 2016 ! Pour l'année 2012 le taux d'autofinancement est de 77,3 %. Ce qui va se traduire par une politique presque exclusivement tournée vers l'augmentation de la fréquentation

à tout crin et la recherche toujours plus effrénée de ressources propres, au détriment d'un service public culturel de qualité ! En effet, les ressources propres ne devraient pas être une fin en soit mais un moyen destiné à financer des politiques publiques. Or, l'augmentation des ressources propres semble être devenue un objectif en soit vers lequel est tournée toute la stratégie de l'établissement. *In fine* on peut se poser la question : des ressources propres pour quoi faire ?

Pour l'investissement, les subventions de l'État sont également en baisse de 2,4 millions d'euros par rapport à 2011. Quant à la taxe sur les jeux en ligne, elle a rapporté 8 millions d'euros en 2012 contre 10 millions en 2011. Non que le nombre de parieurs en ligne aient diminué (au contraire c'est en pleine explosion !) mais l'État a décidé arbitrairement d'abaisser le plafond de la part affectée au CMN. Il serait même question, dans un avenir proche, de supprimer purement et simplement cette ressource ! La DMO n'étant pas parvenue à dépenser tous ses crédits les premières années de son existence, sert aujourd'hui de prétexte à la baisse des financements de l'État. Le fond de roulement extrêmement important qui s'est ainsi amassé (109 millions d'euros) est constitué pour moitié de crédits d'investissement non consommés. Bercy lorgne déjà sur cette manne et le Ministère de la Culture en prend le prétexte pour diminuer ses subventions. La direction du CMN a présenté en séance un plan d'investissement pluri-annuel afin de réduire le niveau de ce fond de roulement dans les prochaines années. Sans moyens humains supplémentaires, autant dire qu'il s'agit d'un vœux pieux !

Vote :
Pour : Administration
Contre : CGT et CFDT

Décision Modificative au budget n°1 (DM1)

A ce stade, il ne s'agit que d'ajustements techniques qui enregistrent essentiellement des reports de crédits sur 2013 pour des dépenses engagées à la fin de l'année 2012. Cette DM1 tient également compte de la reprogrammation de certaines opérations de maîtrise d'ouvrage.

Vote :
Pour : Administration
Abstention : CGT et CFDT

Modification de l'état annuel des logements de fonction

Une évolution réglementaire est venue modifier le décret relatif aux logements de fonction. Les logements concédés pour utilité de service (US) n'existent plus, ils sont remplacés par les conventions d'occupation précaire avec astreintes (COPA). Le nouveau décret est venu également arrêter les surfaces des logements en fonction du nombre d'occupants. Disposition difficilement applicable au CMN car bien souvent les logements font partie des ensembles historiques protégés. Il conviendra plutôt de définir un nombre de pièces. Concernant les logements concédés en nécessité absolue de service (NAS), pas de changement au CMN. Sur 176 logements de fonction, 64 sont actuellement inoccupés car ils correspondent à des postes malheureusement non pourvus. Nous avons profité de ce point pour dénoncer la situation des agents logés au CMN parfois dans des logements dont l'état est lamentable, pour ne pas dire insalubres et l'établissement traîne pour faire les travaux... En outre de nombreux agents n'ont pas été destinataires de leur lettre d'astreinte (comme son nom l'indique doit définir le nombre de jour et les conditions des astreintes).

Vote :
Pour : Administration
Abstention : CGT et CFDT

Subventions aux associations

Comme chaque année, le Conseil d'Administration a voté en faveur de subventions attribuées par le CMN à diverses associations. Il s'agit pour la plupart de chantiers d'insertion professionnelle.

Vote :
Pour à l'unanimité

Suivi des indicateurs de performance Suite à la mise en place du contrat de performance en 2012, le CMN se doit d'atteindre un certain nombre d'objectifs fixés via ces fameux indicateurs. Le problème c'est qu'ils sont exclusivement quantitatifs ! Lorsqu'il s'agit d'évaluer la fréquentation ou les recettes propres passe encore, mais pour évaluer une politique culturelle pas sûr que l'indicateur soit bien pertinent. Ainsi, on apprend que le climat social de l'établissement se mesure au nombre de préavis de grèves déposés ! Bref, sans intérêt...

CHSCT CENTRAL DU 21 FÉVRIER

UN CHSCT ET ÇA REPART...

Ce CHSCT Central était le premier de cette année 2013, c'était donc celui où nous devions acter la nouvelle organisation des CHSCT du CMN.

Commençons par un petit problème mathématique :

Sachant que la nouvelle réglementation impose la tenue trois CHSCT par an, au lieu de deux précédemment. Sachant que le CMN compte 5 CHSCT dit spéciaux (régionaux) et un CHSCT Central, soit $6 \times 3 = 18$ réunions par an. Sachant en plus que cette année 2013 à vu se finir en mars les 2 derniers CHSCT de 2012, nous avons donc $(6 \times 3) + 2 = 20$ réunions de CHS pour cette année, soit en gros un toutes les trois semaines ! Sachant également qu'au CMN nous ne tenons pas que des CHSCT, mais aussi des CT (comité technique), des CCP (commission consultative paritaire), des CA (conseil d'administration), des groupes de travail sur le statut, des commissions formations... et bien d'autres, comment faire pour concilier tout cela avec des journées de 24 heures et des semaines de 5 jours travaillés ? Voici l'épineux problème sur lequel nous devions plancher pour ouvrir cette séance !

Et voici la solution proposée par l'administration :

Le CHSCT Central reste inchangé, donc 3 par an, quant aux 5 restants (le Paris-Siège, le Centre et Est, le Sud Ouest, le Sud-Est et le Nord-Ouest Ile-de-France) on les regroupe ainsi : les monuments d'Ile-de-France seraient rattachés au CHS Paris-Siège et l'ensemble des quelques 70 monuments restant regroupés dans un super CHSCT mastodonte ! Hum, à moins de louer un amphithéâtre en Sorbonne, de prévoir des réunions d'une durée de 3 jours minimum avec plus de 100 participants, comment fait-on pour tenir ces séances ? De plus, la loi nous interdit de toucher au périmètre des CHSCT avant les prochaines élections de la représentativité syndicale, fin 2014. Donc on ne peut pas séparer les monuments du Nord-Ouest de ceux d'Ile-de-France !

Après de longs débats, une proposition de consensus a été trouvée, permettant

à la fois de respecter la réglementation sans pour autant crouler sous le nombre de réunions.

Ainsi, les CHSCT Paris-Siège et Centre et Est se tiendront ensemble; le CHSCT Nord, Ouest, Île-de-France reste tel quel, ainsi que les CHSCT Sud-Est et Sud-Ouest, sauf une séance en milieu d'année qui verra un regroupement de ces 2 CHSCT. En outre les CHSCT devront se tenir sur une même période de trois semaines (environ) afin de mieux permettre de gérer toute cette organisation. En gros, le but étant de tous les tenir sur 3 semaines mois, 3 fois dans l'année.

De plus, sur proposition de la CGT, pour éviter de reproduire le travers de nos anciens CHSCT, où l'on faisait des listes à la Prévert de choses restées inchangées sur les monuments de 6 mois en 6 mois et pour rendre à cette instance son vrai rôle et son efficacité, il a été décidé que chaque CHSCT en fonction de ses besoins, de ses spécificités, choisirait des thématiques communes aux monuments de son périmètre afin de partager la réflexion et de mutualiser les expériences positives.

Bien entendu, cette année 2013, sera une année d'expérimentation. Nous verrons au fil du temps ce qui fonctionne ou pas et comment améliorer le fonctionnement des CHSCT afin de faire véritablement de cet instance un véritable outil pour l'amélioration des conditions de travail des agents du CMN.

Vote : pour à l'unanimité.

Circulaire sur les intempéries

Lors de ce CHS Central, fut également amendée puis votée la circulaire sur les intempéries. Depuis des années rien n'était clair au CMN quant à la conduite à tenir en cas d'intempéries sérieuses : les agents devaient-ils se déplacer ou pas, poser un jour de congés ou pas ... et d'un monument à l'autre, les pratiques n'étaient pas les mêmes. Aujourd'hui, enfin, une circulaire précise la conduite à tenir dans tous les cas de figure. Voici en résumé ce qu'elle contient, mais

n'hésitez pas à la consulter, si ce n'est pas déjà fait.

En cas de force majeure, lorsqu'il y a une interdiction préfectorale ou restrictions d'utiliser son véhicule, il n'est bien entendu pas question d'enfreindre cette interdiction. Les agents restent donc chez eux, toute la durée de cette interdiction et sont rémunérés, sans poser de jour de congé. Ils doivent cependant en informer leur administration et rester disponible s'ils devaient finalement rejoindre leur service à la levée de ces interdictions. Idem pour les agents ne pouvant pas utiliser les transports en commun pour les mêmes raisons. Si l'administrateur décide de la fermeture du site, la veille, ou d'une ouverture retardée (ou fermeture anticipée), là encore l'agent est payé totalement sans poser de jour de congé et reste à disposition de son employeur.

Vote pour à l'unanimité

Charte courriel

Les élus du CHS ont également du se prononcer sur la charte courriels proposée par le ministère de la Culture. Cette charte a pour objet de « discipliner » l'usage parfois intempestif, voire intrusif, du mail, via notamment les smartphones, à cause desquels certains agents se sentent dans l'obligation d'être joignables 24h/24, y compris les week-end et durant leurs congés. Si dans le principe, cette charte est pleine de bonnes intentions, il faudra s'assurer qu'elle soit bien mise en pratique. Au niveau ministériel un bilan sera fait dans un an. Il serait bon que ce soit aussi le cas au CMN et qu'au moins d'ici là cette charte soit bien diffusée, affichée et portée à la connaissance de tous les personnels.

Vote : pour à l'unanimité

Bilans 2012

Bilan accident du travail. Le nombre d'accident baisse par rapport aux années précédentes, mais on constate une augmentation de leur gravité (augmentation du nombre de jours d'arrêt). Une augmentation importante est à signaler sur 2 sites : Angers et Azay-le-Rideau. Sur les trois dernières années,

6 monuments se retrouvent systématiquement en tête : Angers, Maisons-Laffitte, Cadillac, Saint-Cloud, Carcassonne et Pierrefonds. On remarque que sur ces 6 sites, 3 d'entre eux ont été signalés comme des sites où il existait des situations de souffrance au travail (Angers, Saint-Cloud, Carcassonne) et l'on peut constater une augmentation d'accidents du travail sur des sites où les agents ne se sentent pas bien. Cela dit, certains sites peuvent aussi être plus particulièrement accidentogènes du fait de leur taille (effectif plus important) et de leur configuration (chemins pavés, déformés, escaliers...). Se pose de toutes façons la question des plans d'action qui sont mis en œuvre pour éviter de nouveaux accidents. Si on prend l'exemple de Saint-Cloud, 4 accidents déclarés sur les 9 sont des accidents de la route. Des mesures ont-elles été mises en place concernant ce risque routier ? De plus, il semble que tous les accidents ne sont pas toujours déclarés, nous en avons eu connaissance de certains qui ne figurent pas dans ces documents. Il est arrivé que les administrations locales ne connaissent pas la procédure à suivre, les formulaires à remplir. Il est donc demandé à ce que l'administration fasse une petite pique de rappel sur comment déclarer un accident et sur l'obligation de les déclarer. Il est également demandé à ce que le secrétaire du CHSCT et son suppléant soient informés au plus tôt des accidents (pas un an après au moment du bilan) afin d'en évaluer la gravité et éventuellement la nécessité d'une enquête du CHSCT.

Bilan de la tenue des CHSCT sur 2012. Rappelons simplement que sur les 6 premiers mois de l'année, les CHSCT se sont tenus sans les représentants du personnels alors en plein boycott.

Synthèse des rapports de l'ISST. L'inspecteur santé et sécurité au travail nous présente une synthèse de ses rapports qui ont été validés en CHS durant la fin de l'année 2012. Ce bilan très intéressant fait bien ressortir toutes ces thématiques (que nous appelons thématiques transversales) qui sont les principales préoccupations des personnels sur les sites : ergonomie, ambiance thermique, manque de sanitaires...

Bilan de la mise en œuvre du programme annuel de prévention 2012. Il y avait 4 grands thèmes : l'accompagnement individuel des agents dans leurs difficultés personnelles et profession-

nelles; renforcement du rôle de médecine de prévention; amélioration de l'organisation du travail et des compétences managériales; amélioration de la sécurité au travail. Rappelons que tous ces thèmes étaient orientés en fonction des préconisations de l'IGAC, suite aux situations de souffrance au travail qu'a pu connaître le CMN sous la précédente direction. Certaines de ces « solutions » étaient d'ailleurs mises en place par ladite direction. C'est le cas notamment du service d'écoute psychologique PSYA. Après près de 9 mois de mise en service de ce numéro vert, le bilan est trop faible pour justifier une prolongation du contrat avec cette société. En effet, on dénombre 18 appels pour 12 appelants (sur environ 1300 agents). Seuls 8 de ces appels concernaient des problèmes professionnels. Pour nous, depuis la mise en place de ce numéro vert, nous avons signalé que cet outil n'était pas adapté à la situation du CMN. Réorganiser le pôle médecine de prévention et le rôle des assistantes sociales étaient (entre autres) des mesures beaucoup plus appropriées et utiles pour tous. Ce sera chose faite dans les mois à venir.

Par ailleurs la CGT a tenu à signaler qu'au moment même où se tenait ce CHSCT, les agents du Siège, en particulier, se trouvaient de nouveau dans une situation des plus inconfortables, voire angoissante pour certains, car des bruits de réorganisation circulaient sur le CMN, sans que la direction ne communique clairement à ce sujet. Ayant déjà très mal vécu la réorga de l'époque Lemesle, les plaies n'étant pas encore toutes cicatrisées, voilà que de nouveau plane la menace de retraverser de nouveaux chamboulements. La direction de l'établissement s'est alors engagée à organiser la concertation avec les personnels et leurs représentants syndicaux dès le mois d'avril.

Bilan des formations hygiène, sécurité et santé au travail. 261 actions de formations ont lieu sur l'année 2013, concernant ces sujets. Le CGT souligne à nouveau l'importance de pouvoir organiser ces formations en région, voire même pour certaines sur site.

Puis nous sont transmis le tableau des secrétaires des différents CHSCT et de leurs adjoints, tous élus CGT et un état des lieux des assistants de préventions par monuments.

Ce rapport annuel faisant le bilan 2012

est approuvé à l'unanimité.

Après le bilan 2012, voici le programme 2013.

Voici les grands axes du programme de prévention des risques 2013 : développement de la prévention des risques psycho-sociaux; création du service de médecine de prévention (rappelons que le médecin coordonnateur arrive le 6 mai); adaptation des équipements de travail (EPI à ne pas confondre avec la dotation habillement...); amélioration de l'identification et de la prévention des risques; amélioration du fonctionnement des CHSCT; animation du réseau des assistants de prévention (avec l'arrivée d'un conseiller de prévention pour animer le réseau); mise en place du réseau des assistants sociaux (la nouvelle assistante sociale, qui aura elle aussi un rôle de coordination, doit arriver le 1er septembre); formation des assistants de prévention et des membres des CHSCT; ergonomie et adaptation des postes de travail; prévention des accidents et maladie professionnelles. La CGT demande à ajouter trois points à ce programme, à l'instar de ce qui se fait au CHSCT ministériel : la question des travaux, en termes de planification annuelle et de consultation sur les projets importants ainsi que les plans de prévention des risques liés à ces travaux; les nouvelles technologies; les notions de prévention de l'inaptitude professionnelle et du maintien dans l'emploi.

Puis sont vus : le calendrier des prochains CHSCT; les visites programmées dans le cadre des CHS; les moyens attribués aux assistants de prévention, leur lettre de mission, l'animation de leur réseau. La lettre de mission des assistants de prévention doit être discutée avec leurs administrateurs, notamment en ce qui concerne les moyens en temps ou autre (ordinateur, voiture...). S'il s'avérait que le temps était insuffisant (notamment en cas de surcharge de travail due par exemple à des travaux...) ces lettres pourraient être rediscutées en CHS et refaites en conséquence. L'administration s'est engagée à nous communiquer un tableau avec les heures allouées à chaque assistants sur chaque site. Enfin, nous est présenté le programme de formation santé, sécurité 2013. Sur tout ce programme 2013.

Vote : Pour à l'unanimité.

CHS SUD OUEST DU 10 JANVIER

PRENDRE L'AVION C'EST BIEN,

ARRIVER LA VEILLE C'EST MIEUX !!!!

Nous avons demandé que le point sur les « travaux de sécurisation et amélioration de la Tour Pey Berland » soit mis à l'ordre du jour uniquement pour information car le projet de travaux était déjà acté.

Règlement intérieur du CHSCT spécial Sud-Ouest et élection du secrétaire du CHSCT.

Le règlement intérieur est voté à l'unanimité,

Secrétaire : Véronique Miguel , suppléant : Marie-Hélène Urizzi

Travaux à la tour Pey Berland

L'administration locale se félicitait que les travaux débutent. Ils prennent en compte les aménagements demandés par les agents du monument ainsi que la mise en conformité nécessaire de l'édifice. Le site sera fermé durant la période des travaux, les agents ont été affectés sur d'autres sites en fonction de leurs choix.

L'inspecteur santé et sécurité au travail rappelle que le filet mis en place est une bonne chose (après plusieurs suicides, 5 ou 6 depuis 1994) , c'est une avancée énorme, on aura un filet définitif très bientôt, ainsi il faudrait y prévoir un accès pompiers qui est obligatoire.

L'administration locale affirme après le passage de la précédente visite de la Commission de sécurité, trois choses n'étaient pas en conformité : 1-Éclairage dans les escaliers, 2-Filet de protection et 3-Protection contre la foudre (paratonnerre). La durée des travaux est de 3 mois. La réouverture se fera en avril 2013

L'architecte des Bâtiments de France, nous confirme qu'un bureau d'étude sera affecté pour l'ensemble des diagnostics pour une durée d'un mois à compter du début des travaux.

A cela, l'agent de prévention du site préconise la mise en place régulière d'exercices de sécurité et d'évacuation

La présidente du CHS propose de faire un listing par typologie des sites et monuments comme par exemple les

« Cathédrales », « les grottes » (...)

La Rochelle :Pôle administratif « la Corvette »

L'administration locale affirmait qu'il y a des nuisances sonores de la sono des Francofolies, celle-ci n'a pas trouvé de solution, même en modifiant les horaires d'ouverture et de fermeture du monuments, cela ne résoudra pas le problème !

La DRH demande si une étude avait été faite, car au delà de 90 dB on ne peut pas être exposé très longtemps, nous rappelons que si nécessaire, les agents pourront user de leur droit de retrait car cela concerne la santé des agents. Nous avons demandé qu'il y ait des mesures faites sur les postes de travail, car la solution ne viendra pas des équipements de protection individuelle (EPI). L'utilisation d'un casque antibruit par exemple ne serait pas spécialement confortable et loin d'être adaptée pour le travail au quotidien des agents. Mme Théoval proposait de constituer un dossier afin d'enclencher des mesures si nécessaire.

Nous rappelons à l'ensemble des membres et plus particulièrement à la direction qu'il serait important de prendre connaissance de tout l'historique au niveau des postes d'accueil et des événements survenus lors de la tempête Xynthia à La Rochelle (...). Nous réaffirmons qu'il est souvent nécessaire de nous servir des événements qui ont marqué le site ces dernières années.

Des chutes d'enduit et des dégagements de poussières surviennent très régulièrement, La DMO doit confirmer si c'est une mission de maîtrise d'ouvrage ou d'œuvre ? Elle confirmera cela au courant du mois de février car une visite de la Direction de la Maîtrise d'Ouvrage est prévue le 7 février prochain sur place.

L'agent de prévention nous informe de problèmes de porte sur la Tour de la Chaîne, une réponse de la DMO est prévue à la mi-février sur ce sujet. Ensuite l'administrateur évoque à son tour les problèmes de la boutique de

la Tour de la Chaîne et les risques que cela incombe vis à vis des jeunes publics par exemple. En attendant ces travaux prévu en 2014, il faudrait mettre en place des installations provisoires !

Il faudra acheter d'avantage de ventilateurs par rapport aux fortes chaleurs rencontrées l'été dernier rappelle l'agent de prévention, l'administration locale confirme que cela est prévu.

Nous avons souhaité connaître les avancées à propos de la concession d'un restaurant. A l'époque le prestataire utilisait l'espace dédié aux personnels du monument, nous ne voulons pas « chasser » les personnels de ce prestataire, mais au regard de la petite surface du local de jour, il faut absolument trouver une solution ! L'administrateur nous confirme que le prestataire s'était engagé à créer un vestiaire, avec douche et wc à côté du wc du public. Nous avons demandé à avoir copie du cahier des charges des travaux. A cela la direction nous a donné une réponse favorable.

Enfin nous rappelons qu'un TSC n'est plus là depuis novembre 2012 en raison d'un départ à la retraite et la CGT s'étonne qu'aucun poste n'ai été publié à la vacances sur la BIEP, nous réaffirmons clairement qu'il est impossible de faire sans, car son rôle permettait de faire le lien entre les personnels et les intervenants extérieurs, et le suivi de différents travaux. De plus il serait bien de recruter un agent d'entretien et de maintenance pouvant réaliser les petits travaux. La DRH est d'accord pour retravailler la fiche de poste et la rendre plus attractive, mais suggère qu'on ne peut pas publier indéfiniment cet avis de poste et on ne peut pas forcer les agents « un fusil dans le dos » à postuler pour La Rochelle.

Registre santé et sécurité au travail : On note des difficultés à travailler dans le bruit de la sono des Francofolies et des infiltrations d'humidité dans les dalles de la Tour de la Lanterne par mauvaises conditions météorologiques. Dans la Tour de la Chaîne, ce sont principale-

ment des problèmes qui devraient être résolus par la nouvelle muséographie et l'aménagement de la boutique et dans la Tour Saint-Nicolas sont évoqués des problèmes de communications téléphoniques et d'internet qui sembleraient avoir été résolus en fin d'année 2012. Aménagements : Protection contre la foudre de la Tour Saint-Nicolas. Les travaux de remise en état des gonds de la porte d'entrée de la Tour Saint-Nicolas ont été réalisés et le plancher de la salle basse de la Tour de la Chaîne a été réparé.

Château de Cadillac

L'inspecteur santé et sécurité au travail déclarait que beaucoup de choses avaient été faites pour améliorer le confort des agents, maintenant on était dans le « détail ».

L'administration locale attend que ces travaux et de réfection soient programmés très prochainement (ndlr : déjà prévu en 2013). Nous rappelons qu'il fallait un agent sur place (en nécessité absolue de service, NAS), mais que ce logement de fonction était en très mauvais état, il y a des problèmes de menuiseries, d'isolation, de plomb, gardes du corps (...)

La Directrice générale annonça qu'il n'y aurait pas d'agent logé si aucun travaux n'avait été entrepris. Registre santé et sécurité au travail : aucune observation

Aménagements : (année 2012) Amélioration de l'éclairage des salles de la Reine et de la Duchesse, Dépose main courante extérieure à l'accès au bureau. Changement de l'éclairage dans le bureau et les sanitaires du régisseur ainsi que dans la salle d'attente de la conciergerie.

Site préhistorique de la vallée de la Vezere

Nous constatons que le dossier est vide. Nous estimons qu'il y a bien longtemps que l'Inspecteur santé et sécurité au travail ne s'y est pas rendu. Nous demandons également une visite CHSCT sur place. Le CMN se préoccupera dorénavant des installations dédiées aux personnels. A juste titre nous rappelons qu'aucun local de jour n'est aménagé à l'accueil de Font de Gaume et le bâtiment continue à poser plusieurs problèmes concernant le manque d'espace, les réserves, le mobilier etc.

La direction nous confirme que le président doit prendre une décision, ensuite il y aura un concours architectural.

Nous répondons qu'il faudra prendre en compte un délai de 10 ans, si nous regardons le projet de bâtiment d'accueil de la Villa Savoye à Poissy, cela fait déjà plus de 5 ans que tout a commencé !

La présidente du CHS est d'accord pour inscrire une prochaine visite CHSCT.

Registre santé et sécurité au travail : aucune observation

Aménagements : achat et mise en service de deux stations climatologiques fixes sur les sites de l'Abri du cap Blanc et l'Abri du Poisson.

Grotte de Pair non pair

Registre santé et sécurité au travail : aucune observation

Aménagements : Nouvelle station climatologique, pose de nouvelles sondes, changement de la serrure de la porte de la cavité, joints d'étanchéité posés au niveau de la fenêtre du bureau et des vitrines

Site archéologique de Montmaurin

Registre santé et sécurité au travail : aucune observation

Aménagements : RAS

Site archéologique de Montcarret

Le bâtiment d'accueil avait été créé en 1978, la construction n'est pas totalement aboutie. Depuis 2 ans il y a des discussions afin d'installer un nouvel espace d'accueil, sans suites. Il y a de réels problèmes d'infiltration d'eau dans les locaux car il y a des ruissellements d'eaux récurrents !

Nous avons souhaité savoir si des négociations avaient été entreprises avec la

TROP PLEIN DE DÉCIBELS AUX FRANCOFOLIES DE LA ROCHELLE :

L'ADMINISTRATION N'ENTEND PLUS RIEN !



municipalité, car Montcarret est une petite commune et ses moyens financiers semblent limités, la direction nous confirme que le président doit rencontrer le maire dans le courant de l'année 2013.

Registre santé et sécurité au travail : Nombreux épisodes d'inondations dans le Triclinium et dans le bureau risquant d'impacter certaines installations électriques : ordinateur, photocopieuse... recherche de l'origine de ces désordres réalisée le 26 octobre 2012.

Aménagements : investigation des réseaux d'évacuation des eaux pluviales (26 octobre 2012), entretien des ouvertures en cuivre et remplacement des descentes d'eaux pluviales réalisés.

Site archéologique de Sanxay

Il y a des fissures horizontales et verticales dans le bâtiment d'accueil, des infiltrations au niveau de la toiture (...) Nous rappelons que ce sont des choses récurrentes, et qu'il serait bien de proposer un vrai projet pérenne. La DMO réfléchirait à une structure modulaire pérenne. La présidente du CHS suggère qu'il serait opportun de lancer un concours d'architecte, nous sommes d'accord sur le principe, mais nous lui rappelons qu'il serait nécessaire de convoquer une visite CHSCT prochainement afin de se rendre réellement compte des difficultés « in situ ».

Registre santé et sécurité au travail : mauvais état du bâtiment d'accueil servant aussi de local de jour : toiture endommagée, murs fissurés, huisseries grippés et isolation manquante...

Aménagements : Bornage du site (en attente d'être finalisé), réparation de maçonneries du théâtre (en attente), la DMO envisagerait la création d'un bâtiment en amont du site (en attente), un nouvel abri pour le jardinier et son matériel à été réalisé (travaux d'adaptation en cours).

Cloître de la cathédrale de Bayonne

Le recteur de la cathédrale a changé, les relations avec le clergé sont au « beau fixe ». L'entrée du cloître est gratuite, Il n'y a aucun souci de sécurité. Une visite des lieux par le président a été faite en décembre dernier. Par contre les conditions de travail sont toujours aussi lamentables...

Registre santé et sécurité au travail : aucune observation

Aménagements : aucun

Abbaye de La Sauve majeur

Registre santé et sécurité au travail : aucune observation

Aménagements : Mise en conformité des ouvertures du clocher (2011), remplacement de l'éclairage de la billetterie terminé en 2011, pose d'une isolation thermique au plafond de la billetterie, pose en 2012 de volets intérieurs dans la billetterie, remplacement prévue en 2013/2014 des gardes-corps métalliques de la terrasse haute du clocher, remplacement (prévu en 2013) du système d'ouverture des ouvrants du musée lapidaire, remplacement du système de fermeture des volets bas de la billetterie (prévu 2013).

Château de Castelnau-Bretenoux

Registre santé et sécurité au travail : aucune observation

Aménagements : mise en conformité des accès dans l'aile italienne avec reprise de maçonneries et pose d'échelles sécurisées, extension de l'alarme sonore au local de jour et à la billetterie, amélioration de la détection incendie pour éviter les déclenchements intempestifs, réfection de la cage d'escalier des locaux administratifs, reprises des maçonneries extérieures, remplacement de tous les talkies-walkies (novembre 2012), acquisition de matériels (poteaux, chaînes, panneaux d'avertissements, cônes rouges et blancs, lampes de secours....) et de signalétique de sécurité pour prévention des risques, aménagement d'un rangement au dessus de l'évier pour la vaisselle, acquisition d'un nouvel aspirateur professionnel pour l'entretien des locaux et des espaces de visites.

Château d'Assier

Registre santé et sécurité au travail : aucune observation

Aménagements : Consolidation de menuiseries intérieures (2011), amélioration des serrures prévue début 2013, nettoyage des sols en terre cuite (octobre 2012), prévue pour janvier 2013 : petit aménagement sur mesure pour rangement au dessus de l'évier (sanitaire) ; enfin la DMO proposait de déplacer le bâtiment d'accueil sous le porche, une intervention assez légère sur le monument, qui permettrait de mieux gérer l'accueil du public qui aujourd'hui se déroule à l'arrière du monument.

Château de Montal

Dans le cadre de la fermeture du monument pour une période de 9 mois pour une mise en conformité électrique, nous demandons à ce que tous les agents d'état concernés aient des arrêts

d'affectations le plus rapidement possible. Il y aura la présence sur place d'un agent afin de gérer au quotidien la présence des entreprises.

Registre santé et sécurité au travail : aucune observation

Aménagements : Rejointement des dalles de pierre dans le bureau du régisseur et l'espace d'accès ; consolidation des murs et des marches (façade nord).

Château de Gramont

Registre santé et sécurité au travail : aucune observation

Aménagements : petites réfections courantes (chauffe-eau, radiateur du sanitaire), nettoyage complet, par des entreprises extérieures, de l'ancien appartement utilisé par la donatrice (décédée en 1997), évacuation d'effets personnels usagés, linges et mobilier usuel, traitement et remise en état des surfaces, pose de faïence sur le mur de la cuisine, pose d'un nouvel évier avec plan de travail, cumulus neuf. Cet espace est utilisé ponctuellement par les traiteurs pour préparation de leur service.

Château de Oiron

L'inspecteur santé et sécurité au travail rappelait que le port des équipements de protection individuels (EPI) était obligatoire, l'administration locale rappellera les consignes par le biais d'une note de service.

Charroux

« de petits travaux... on reprends les mêmes et on recommence ! »

Il y a des trous dans la toiture, alors dès qu'il pleut, il y a des fuites, la seule solution temporaire qu'ont trouvé les agents était de mettre des sots pour éviter les inondations; pourtant l'administration locale avait fait parvenir un devis sur des travaux de rénovation à la DMO; cette dernière était étonnée car cela demeure être des travaux d'entretien ! Nous espérons que cela sera réglé rapidement. Ensuite, l'interphone n'avait toujours pas été changé, c'est pourtant le seul moyen pour le public, de contacter l'équipe du site de l'extérieur, car il y a une grille de chantier en guise de clôture, en attendant, un appel d'offre venait d'être lancé !.

Nous regrettons que certains petits travaux d'entretiens ne soient pas encore fait, l'état sanitaire du site est déplorable et hélas cela dure depuis plusieurs années !

Réflexion sur les équipements de pro-

tection individuels : une première au CMN !

Au cours des discussions et des débats, la CGT a pris note des affirmations de notre nouvelle directrice des ressources humaines, elle réaffirmait durant cette

séance qu'une réflexion sur les équipements de protections individuels (EPI) devrait voir le jour dans les prochains mois.

Le DUERP manquait pour les Châteaux

de Cadillac et Oiron, Montcaret, Le Cloître de Bayonne. Ils seront normalement fournis pour le prochain CHSCT Sud-Ouest du 25 avril.

CHSCT NORD, OUEST, ÎLE-DE-FRANCE DU 22 NOVEMBRE

Quatre des cinq monuments pour lesquels une inspection de l'IGAC sur la souffrance au travail est préconisée, se trouvent dans le périmètre du CHSCT Nord-Ouest-Ile de France. Les enquêteurs de l'IGAC étant très sollicités, ils ne peuvent pas mener de front toutes ces inspections, il faut donc, à chaque fois, refaire une demande officielle au ministère. Au regard de la souffrance des agents, le processus est toujours trop long. C'est pourquoi le SNMH-CGT rappelle sans cesse l'urgence vitale qu'il y a à mener ces inspections de l'IGAC au plus vite, et dans l'attente, à prendre les mesures d'urgence nécessaires. Le SNMH-CGT rappelle sans cesse à l'administration du CMN l'obligation légale qu'elle a de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale de ses agents.

Saint Cloud

Depuis le 10 Octobre 2012, une enquête de l'IGAC a été diligentée sur le domaine national de St Cloud, elle répond à de nombreux signalements de souffrance au travail faits par le SNMH-CGT auprès de la précédente administration du CMN: Entre le 24 février 2011 et le novembre 2012, cinq signalements ont été faits par le SNMH-CGT, sans parler de tous les incidents de ces trois dernières années qui, sans forcément faire l'objet d'un signalement, étaient tous les signes évidents d'une situation de souffrance au travail. L'enquête de l'IGAC est donc l'aboutissement d'un véritable parcours du combattant pour les personnels de Saint Cloud, et si elle représente un réel espoir, il était temps qu'elle arrive car les personnels sont à bout, d'autant plus que les pressions exercées sur eux n'ont fait que s'accroître pendant l'enquête, et le SNMH-CGT a dû refaire une alerte au mois de novembre 2012.

La nouvelle administration du CMN ne peut qu'appeler à l'apaisement en attendant les conclusions du rapport de l'IGAC, qu'elle s'est fermement enga-

gée à nous transmettre.

Les agents de Saint Cloud nommés en experts pour le SNMH-CGT ont rappelé que la rupture du dialogue social sur leur site a été un élément aggravant, et qu'il est primordial de le rétablir. Ils ont aussi exprimé leur confiance dans l'enquête de l'IGAC et le souhait partagé de reconstruire un collectif de travail.

Carnac

Le sujet de Carnac est particulièrement délicat. Il s'agit ici de reconstruire un collectif de travail, c'est donc l'équipe dans son ensemble qui doit être consultée et participer aux projets, qui s'articulent autour de deux axes: organisation du travail et travaux de réhabilitation des locaux.

Si les projets en cours s'appuient sur les préconisations d'une enquête administrative du CHSCT, n'oublions pas que Carnac doit faire l'objet, comme Saint-Cloud, d'une inspection de l'IGAC.

Organisation du travail :

L'organigramme présenté avait été voté en 2010, il s'agissait d'un organigramme type, or chaque monument est différent et une véritable réflexion doit être menée en concertation avec toute l'équipe de Carnac pour élaborer un organigramme cohérent qui permette un projet de service. Il faut donc des réunions de service et inter-services, quitte à retarder l'horaire d'ouverture du site.

Travaux de réhabilitation des locaux:

Avec les travaux, le changement d'affectation de certains locaux va aussi influencer l'organisation du travail. La DMO devrait pouvoir rendre un projet définitif pour 2014 et lancer une mise en œuvre courant 2014. Pour les locaux du personnel et des jardiniers, la DMO devrait engager les travaux en automne 2013.

Maison Ernest Renan

Dès 2008 un rapport de l'ISST soulève des difficultés urgentes auxquelles il

n'a pas encore été apporté de réponses. La DMO a commandé un diagnostic des combles à l'ACMH qui devait être rendu le 13 décembre 2012.

Certaines mesures ont été prises pour que les agents se sentent moins isolés, mais il reste beaucoup à faire.

Wimille

Etant donné des problèmes d'intrusions nocturnes et des faits de malveillance répétés, il faut trouver rapidement des solutions et mettre en place un dispositif de sécurité.

Accès au site: L'installation d'une grille en fer forgé sur le mur en façade pourrait être dissuasive, la DMO va saisir l'ACMH en ce sens très rapidement, mais l'installation d'une grille est sensible du point de vue patrimonial et les travaux, même accélérés, prendront du temps.

Télé surveillance: Un dispositif d'alerte et de vidéo-surveillance peut être mis en place assez vite (fin 2012), mais beaucoup de questions se posent quant à la manière de le pérenniser. Dans tous les cas, la « télé surveillance » est nécessairement complétée par une intervention humaine organisée. Quant aux entreprises privées, elles ne sont pas habilitées à intervenir, elles lèvent le doute puis appellent les forces de l'ordre. Il faut donc prévoir les effectifs à la hauteur des enjeux de sécurité et poster un nouvel agent permanent.

PTI: Pour le moment, un seul agent vit sur place et fait des rondes, il faut donc mettre en place au plus vite un PTI (protection travailleur isolé)

Angers

Angers, comme Saint Cloud et Carnac, fait partie des 5 monuments préconisés pour une inspection de l'IGAC.

Des signalements de souffrance au travail ont déjà été faits par le SNMH-CGT, et des agents ont rencontré la médecine de prévention.

Des problèmes d'organisation mais aussi d'encadrement sont manifestes. Il

n'y a pas d'organigramme, ni de fiches de poste.

Du point de vue matériel, le SNMH-CGT alerte aussi l'administration sur l'état d'insalubrité du poste d'accueil que la DMO doit aménager et sécuriser. Sujet récurrent des CHSCT: des TMS (troubles musculo-squelettiques) sont à déplorer à la billetterie, où les écrans tactiles et le mobilier, installés sans le conseil d'un ergonome ni de la médecine de prévention, demandent des gestes répétitifs usants. Le SNMH-CGT demande qu'un ergonome soit consulté sur tous les postes de billetterie et de comptoir de vente du CMN qui posent problèmes.

Autres sujets récurrents: le sous-effectif des services d'entretien-maintenance et le travail isolé, à Angers il est nécessaire de renforcer le service d'entretien-maintenance. Dans l'attente, il faut équiper au plus vite l'agent isolé de ce service d'un PTI. Le partenariat avec Cointreau, qui fait l'apologie de l'alcool et privatise des espaces publics est dénoncé depuis longtemps par le SNMH-CGT, qui demande d'enlever au plus vite les affichages publicitaires de Cointreau de l'espace d'accueil du château.

Mont Saint Michel

Trente monuments sont concernés par des travaux de réfection et d'aménagement des billetteries et des comptoirs de vente, neuf monuments sont concernés en priorité, dont le Mont Saint Michel. En attendant ces travaux d'envergure, le SNMH-CGT a demandé, conformément à l'article 15 du règlement intérieur, d'émettre un vote pour l'achat d'un mobilier neuf pour le poste d'accueil dans l'aumônerie, et le renforcement du chauffage et de l'isolation sur le même poste d'accueil ainsi que les postes les plus exposés au froid: la billetterie en face de la porte d'accès, et le comptoir de vente, avant la fin 2012. Etant donné le poste d'accueil déplacé dans l'aumônerie, un PC sécurité dans la salle du Sogotier serait davantage justifié qu'un second poste d'accueil, puisqu'il est décalé du parcours de visite et qu'aucune signalétique ne l'indique au public.

Maison Clémenceau

L'état des sanitaires et des locaux de jour justifie des travaux d'envergure et une installation provisoire dans des algecos, aux dires de la DMO le bâtiment n'est pas du tout récupérable et rien n'est à l'ordre du jour, le SNMH-CGT demande donc, vu l'article 52 du décret, une visite CHSCT avec l'ISST,

le médecin de prévention et une délégation du CHSCT afin de trouver une solution.

Rambouillet

Le domaine de Rambouillet affiche un sous-effectif criant, signe évident de graves dysfonctionnements qui seront, eux aussi, analysés dans le cadre d'une inspection de l'IGAC.

Un agent en souffrance a toujours la possibilité de demander un rendez-vous urgent au médecin de prévention, sans avoir à motiver ce rendez-vous auprès de son employeur.

Champs sur Marne

La réouverture est prévue le 29 juin 2013.

Un CHSCT spécial Champs sur Marne se tiendra le vendredi 12 avril 2013 afin de valider les aménagements provisoires et définitifs.

Jossigny

Un seul agent est posté et vit sur place, dans un logement qui nécessite des travaux urgents depuis un an. Cet agent est isolé, il faut donc un poste supplémentaire pour assurer la sécurité du site dans de bonnes conditions. Un deuxième logement libéré et rénové sur place permettrait un deuxième agent posté.

Coucy-Pierrefonds

Tout comme pour les billetteries et comptoirs de vente, trente monuments sont concernés par des travaux de réfection et d'aménagement des sanitaires. Dans ce cas-ci, des sanitaires provisoires sont installés pour un an, dans l'attente de la mise aux normes d'accessibilité des sanitaires définitifs, la concertation avec l'équipe a permis d'opter pour des sanitaires classiques, qui ne seront pas auto-nettoyants.

Les accidents de services sont très courants dans les monuments

1. chaque accident doit être déclaré comme accident du travail à l'aide du formulaire CERFA

2. chaque accident doit faire l'objet d'une enquête du CHSCT

Afin de mieux informer les administrateurs sur ces procédures dont ils ont la responsabilité, le département SST va diffuser un document sur l'arbre des causes.

Basilique de Saint Denis

Un accroissement notable du nombre de visiteurs rend urgent l'aménagement de la billetterie avec un deuxième poste.

En termes de maîtrise d'ouvrage, les cathédrales et basiliques posent des difficultés spécifiques qu'il faudra traiter de manière transversale dans les prochains CHSCT.

Carrouges

Plusieurs petits travaux sont en cours ou prévus au budget 2013. Entre autres le pont dormant sera restauré prochainement; un plafond sera démonté suite à un diagnostic amiante; l'éclairage de l'accueil doit être revu. Il y a un problème de sous-effectif dû à l'isolement du site, il est donc important d'améliorer les conditions de travail et le parcours professionnel des agents qui souhaitent rester sur place.

Vincennes

Des travaux de réfection et d'aménagement d'un local de jour et d'un bureau pour trois agents devraient déjà être finis mais auront finalement lieu de mars à juin 2013, en pleine haute saison. Le pont-levis sera enfin rhabillé.

Le point positif est que les agents ont été concertés à toutes les étapes du projet. Le nouveau local de jour réunira tous les agents dans un même espace.

Les monuments accueillant des entreprises extérieures pendant des travaux auront à remplir une fiche qui permettra de mettre en place le plan de prévention nécessaire.

Maisons-Laffittes

Un administrateur sera là à temps plein dès le mois de décembre.

Il faut remettre en usage le registre d'hygiène et de sécurité.

Les escaliers sont dangereux et nécessitent une réelle restauration, que la DMO devra prévoir.

Coucy

Deux des trois agents sont nouveaux, il faut prévoir un exercice d'évacuation qui n'a plus été fait depuis 2004, et leur proposer la formation aux premiers secours PSC1.

Il est prévu de retirer l'amiante dans la cheminée de l'accueil, mais aucun aménagement n'est prévu dans les 3 ans à venir. Pourtant le site mérite des travaux, il est en mauvais état et une même salle sert à tous les usages, alors qu'on pourrait y aménager une mezzanine, ou aménager le hangar.

Ce serait d'autant plus souhaitable que les commémorations de la guerre 14-18 vont redonner à Coucy toute son importance.

CHSCT SUD-EST, DU 26 JANVIER UN CHSCT « QUI NOUS FEND LE CŒUR » !

La CGT a commencé ce CHS par la lecture d'une déclaration liminaire suivante :

« Madame la Présidente du CHS, Madame la Directrice des Ressources Humaines, Mesdames et Messieurs membres du CHS,

Nous sommes, aujourd'hui, à Aix, pour tenir le premier CHSCT spécial Sud-Est. Le premier depuis la reprise du dialogue social et le dernier en suivant cette ancienne façon de faire qui consiste à passer en revue tous les monuments un par un. Le dernier sur cette inter-région, mais le dernier aussi sur l'ensemble des CHSCT du CMN.

Nous sommes nombreux autour de cette table, à avoir siégé à de nombreuses reprises en CHS, et tout aussi nombreux à avoir constaté que cet outil au combien important et utile qu'est le CHS, n'était pas utilisé à sa juste mesure.

Nous égrenions la liste des monuments concernés, la liste à la Prévert des suivis de menus travaux inchangés d'un CHS sur l'autre, de six mois en six mois, pendant un an, deux ans... six ans !

Aujourd'hui, le changement de réglementation, concernant les CHSCT, le rôle plus important donné au secrétaire, des lettres de cadrages pour les assistants de prévention qui permettront, nous le souhaitons, de leur donner plus de moyens, l'arrivée prochaine d'un conseiller de prévention, et une nouvelle direction à la tête de l'établissement... Tous ces nouveaux éléments nous conduisent à repenser l'organisation des CHSCT.

Nous demanderons, au sortir de ce CHSCT, la tenue d'un CHSCT central, afin de rediscuter et d'acter les nouvelles orientations qui seront prises.

Preuve nous a été donné lors du dernier CHSCT Centre et Est, que lorsque le CHS est l'affaire de tous, lorsque tous les participants se sentent concernés et volontaires, les choses peuvent avancer dans le bon sens. Nous étions plusieurs au sortir de cette séance à faire le constat que jamais nous n'avions connu de CHS aussi dynamique, où chacun prenait la parole

et apportait de son expérience pour faire avancer les dossiers, même des dossiers ne les concernant pas directement. C'est à cela que doit ressembler un CHS : une réunion vivante, participative, un partage d'expérience, une volonté commune d'aller de l'avant, une prise de décisions concrètes qu'il faudra tenir...

Il paraît que certains aujourd'hui sont « venus à contrecœur », envisageant une journée pénible et ennuyeuse, sans doute.

Mais nous, nous n'oublions pas que derrière les CHSCT il y a de l'humain. Que derrière tous ces dossiers, parfois lourds, parfois techniques, souvent complexes, ils y a nos collègues, les agents du CMN, leurs conditions de travail et même, osons le mot, leur bien-être au travail. Nous n'oublions pas, que ces dernière année, l'établissement a traversé une période particulièrement difficile, où beaucoup d'agent sont parti ne pouvant plus supporter les pesantes ambiances de travail, des conditions devenues trop difficiles, parfois invivables. Nous n'oublions pas nos collègues, qui malgré le sous-effectif, le froid, les intempéries, la chaleur écrasante, sont là, à longueur d'année pour ouvrir ces 96 monuments et accueillir le public, du mieux qu'ils peuvent. Nous n'oublions pas ceux qui au siège ou dans d'autres bureaux à travers la France font, eux aussi leur travail, pour l'entretien des monuments, pour la satisfaction des visiteurs... parfois dans des ambiances lourdes, souvent avec des moyens revus à la baisse...

Les représentants du personnel CGT, eux, ne sont pas venus à contrecœur, aujourd'hui, bien au contraire, car pour nous, le CHS ce n'est pas qu'une réunion où l'on va prononcer de belles paroles, qui resteront sans effets. Pour nous il s'agit bien de l'une des instances les plus importantes au CMN et peut-être même la plus importante, car nous n'oublions pas que derrière cette instance il y a tous nos collègues et leur conditions de travail. Nous n'oublions pas que, eux, attendent des résultats concrets de ces réunions. C'est aussi pour cela qu'il est important pour nous de venir en région au plus près des agents concernés par ces différents CHS, et pourquoi pas même d'envisager la tenue des CHS sur certains sites qui pourraient

le permettre.

Alors être présent aujourd'hui, ici et travailler pour eux, il nous semble que nous leur devons bien ça ! »

Certains documents concernant plusieurs monuments de ce périmètre étaient absents du dossier de préparation au C.H.S.C.T et nous sont remis sur table en séance.

Approbation du nouveau règlement du C.H.S.C.T sud est.

Vote pour à l'unanimité

Secrétaire : Mme Véronique Meillard de la cité de Carcassonne.

Secrétaire adjoint : M. Julien Catala du site de Glanum

Ferney Voltaire

Travaux prévus sur la chapelle et l'orangerie : ces travaux seront menés en site clos et ne devraient pas avoir d'impact sur le personnel et le public. La partie dangereuse des travaux pour l'orangerie est prévue avant l'ouverture au public le 30 mars. La billetterie située près du chantier de l'orangerie pourra connaître quelques problèmes de nuisances sonores mais la taille des pierres ne sera pas faite sur place. Ces travaux devraient résoudre le problème thermique de la billetterie. La demande d'un point d'étape pour ces travaux est acceptée par la D.R.H., par ailleurs les élus CGT ont demandé une visite CHS sur place, au moment du plus gros des travaux pour constater les réelles nuisances au niveau de la billetterie, lors de la réouverture au public, au début de l'été. Un couloir d'accès est prévu pour les sanitaires.

Glanum

Des travaux de revégétalisation du toit du bâtiment d'accueil sont prévus, tout comme le changement des huisseries qui devraient améliorer l'ambiance thermique de ce bâtiment. Le remplacement des verrières est également prévu. Ces travaux seront réalisés au mois d'octobre de cette année. En attendant pour la haute saison seule une peinture sur la verrière coté site est prévue. Des études ont été menées avec un ergonome sur les postes de caisse et comptoir de vente.

Un cahier des charges a été élaboré.

Abbaye de Montmajour

La boutique/caisse connaît de gros problèmes thermiques à cause du mistral. Une aide va être apportée pour le plan d'un sas et il faudra voir ensuite au niveau local pour faire venir une entreprise pour le réaliser. La restauration du cloître devrait être finie fin mars. La C.G.T demande de fournir des EPI aux agents pour les protéger du froid.

Forteresse de Salses

L'inspecteur d'hygiène et de sécurité demande que soit amélioré le poste de travailleur isolé et salue le travail de l'agent de prévention. Il est fait mention de la situation particulière du régisseur. L'Administrateur signale qu'avec l'installation de la fibre optique on obtiendra des améliorations, une maîtrise de la partie régie. La C.G.T demande si les conférenciers empruntent toujours, lors de leurs visites, les couloirs de contre-mine suite à des signes de faiblesse du bâtiment. L'Administration répond que non.

Cité de Carcassonne

La rénovation des logements de fonctions est prévue au printemps puis en automne. Les problèmes persistent au poste de contrôle, problème d'ergonomie, de forte chaleur l'été, la bâche de protection ou auvent pour l'algeco qui avait été promise pour l'été dernier n'a pas été installée. L'Administrateur propose de revoir à nouveau ces points avant la saison avec l'équipe de surveillance. La C.G.T regrette que le D.U.E.R.P n'aie pas été établi en consultation avec les personnels. L'Administrateur propose un travail sur ce sujet la deuxième quinzaine de février (réactualisation du D.U.E.R.P). Il a été rappelé que Carcassonne faisait partie des monuments sur lesquels l'I.G.A.C demandait une enquête complémentaire et qu'il faudra au moment de la réactualisation du D.U.E.R.P, y intégrer les risques psychosociaux.

Remparts d'Aigues mortes

Les travaux de réaménagement du logis du gouverneur vont être réalisés (plans validés lors du dernier C.H.S). Lagache compte refaire un point sur le classement E.R.P. Il souhaite une clarification et un classement rapide. Problème de chaleur à la boutique. Existence d'une climatisation inadaptée. Billetterie : La banque d'accueil actuelle ne permet pas deux postes de travail. L'installation d'une banque d'accueil provisoire

pourrait être une solution. Question de la D.R.H de savoir si ces travaux concernant la banque d'accueil relève de la D.M.O ou du monument.

Ensérune

L'Administrateur parle de la réfection de la citerne incendie. Du changement de la cuve à fioul. De l'importance de clôturer le site car ouvert « aux quatre vents ».

Hôtel de Lunas

M. Lagache énonce le problème de l'éclairage de sécurité et sa crainte sur un risque d'incendie à cause de l'installation électrique. L'Administrateur parle d'installation provisoire aux normes. M. Lagache souhaite une installation pérenne. L'Administrateur déplore que rien ne soit prévu pour l'ouverture au public.

Abbaye du Thoronet

Projet de réaménagement de l'espace accueil boutique ainsi que les bureaux des T.S.C en 2014.

L'Administrateur annonce que problème d'écoulement des eaux usées des toilettes du public dans le bâtiment d'accueil est résolu en parti. Projet d'achat d'un sani-broyeur en 2014. Le projet de salon de thé est toujours d'actualité. Situation très pressante de souffrance au travail qui justifierait la nomination d'un Administrateur sur place. Pour le Thoronet uniquement. Une réflexion est à mener sur l'encadrement intermédiaire issu du repyramidage. La C.G.T demande à la D.R.H de s'emparer du dossier et d'en faire une priorité vue la gravité de la situation. La D.R.H signale que le médecin du ministère prendra contact avec le médecin de prévention pour voir quelles mesures prendre.

Forteresse de Mont Dauphin

L'Administrateur signale que le démontage du plancher de la « poudrière » est en cours. L'entreprise doit nettoyer la poudre entre les deux couches de plancher afin de sécuriser le lieu. La mise en place des parafoudres est programmée en 2013.

Monastère de Brou

L'Administrateur a décidé d'étendre le système de video-surveillance à la billetterie. Les caméras seraient tournées vers les visiteurs, les agents ne souhaitant pas la mise en place de ce système (surveillance des agents dans leur travail). La C.G.T indique que le problème est souvent réglé par les agents d'accueil et surveillance et non par des caméras qui

hélas n'évitent pas les incidents. De plus ce projet n'est pas passé par le C.T du C.M.N. La DMO indique qu'un audit de sécurité est en cours.

Château d'If

En projet, reprise du quai nord. Réhabilitation de la billetterie, des bureaux d'accueil de la porte florentine début 2013. La C.G.T demande si la faille du quai a été rebouchée. L'administration répond que oui. Les discussions avec l'office du tourisme n'ont pas encore abouti : en ce qui concerne le problème des agents qui ne peuvent pas se rendre sur place en cas de mauvais temps.

Entremont

Les véhicules de service (modus) sont des véhicules prévus pour le transport urbain, non pour de longs trajets. Les agents souffrent donc de troubles musculo-squelettiques puisque les véhicules ne sont pas adaptés. De plus ils ne sont pas équipés de roue de secours. La D.R.H pense que ce problème peut être vite résolu. M. Lagache signale que la motorisation du portail est nécessaire car la pente d'accès est raide. Il souhaite que soient demandés à la D.R.A.C les rapports sur l'amiante (le bâtiment appartient à la D.R.A.C). Il faut une habilitation électrique pour un agent.

Cloître de la cathédrale de Fréjus

Aménagement d'un bureau régisseur/T.S.C. Réaménagement du local de jour. Présence de plomb lors d'un diagnostic. La vérification électrique est prévue courant 2013 par la D.R.A.C. M. Lagache demande depuis 2007 la fermeture automatique des portes sur la réserve. Un aménagement permettra au régisseur de ne pas traverser l'espace réservé au public. L'espace boutique et du droit d'entrée est vétuste. Son réaménagement est prévu. La CGT demande que les plans soient communiqués pour le prochain CHS.

La Turbie

Après la réalisation d'un nouveau musée en 2011 une étude sur les jardins va être menée en 2013. Cette étude englobe les projets de clôture (entrées sauvages, sangliers...). La CGT demande à l'administration s'il est normal que les agents du site finance avec leur propre deniers des panneaux A3 pour présenter le monument en visite pendant la fermeture de l'espace muséographique lors des travaux de 2011 et si depuis les agents concernés ont été remboursés.

Monastère de Saorge

L'ISST prévoit un déplacement pour pouvoir classer cet E.R.P avec les occupants car quand il y a des locaux en sommeil il y a un règlement concernant ces établissements. Installation d'un interphone. Toujours pas d'ACMO sur le monument car la vacataire à temps partiel s'occupe déjà de la régie. A.C.M.O de Fréjus. Nécessité d'équiper le personnel de talkie walkie.

Puy en Velay

L'étude et les travaux de réaménagement des sanitaires sont réalisés. Réfection du système d'alarme. Il fonctionne. La D.R.A.C a lancé une étude sur l'aménagement des réserves.

Fort Saint-André

L'administrateur parle du problème d'exiguïté de l'accueil du monument. Cet espace fait parti d'une étude pro-

grammée en 2013. Travaux prévus pour faire des ateliers pédagogiques.

Une nouvelle étude concernant les paratonnerres doit être réalisée. Un manque de lumière dans la tour des masques est signalé. L'Administrateur s'engage à faire le nécessaire.

Hôtel de Sade

L'Administrateur annonce le réouverture partielle du monument en 2014. M. Lagache insiste sur la sortie de secours à prévoir et de vérifier la charge admissible des étages. L'Administrateur précise que seul le R.D.C sera ouvert dans un premier temps. M. Lagache rappelle l'obligation du passage de la commission de sécurité puisque le monument est fermé depuis plus de six mois. La C.G.T demande que l'étanchéité des fenêtres soit réalisée pour tous les bureaux administratifs.

Aulteribe

Mise aux normes du paratonnerre. Suite à un glissement de terrain à proximité du château un premier rapport a été réalisé sur les problèmes hydrologiques et hydrographiques. Malgré des travaux réalisés sur la terrasse des infiltrations persistent. Pose d'une rampe d'accès sur l'escalier de la chapelle.

Ces monuments ne sont pas traités par le C.H.S car absence de l'Administrateur et de l'Assistant de prévention :

Villeneuve-Lembron, Chareil-Cintrat et le Trésor de la cathédrale de Lyon

Histoire Sociale

1907 LA RÉVOLTE DU MIDI

UNE LUTTE À CONSOMMER SANS MODÉRATION

Cette histoire sociale est inspirée des scandales alimentaires qui ne cessent de se diffuser depuis le début de l'année. A l'heure de la mal-bouffe entraînant une crise sanitaire inédite, nous assistons aujourd'hui, malheureusement sans réelle surprise, à une vague supercherie dans nos assiettes: plats préparés à la viande de cheval estampillée boeuf, viande avariée et recyclée... Si les consommateurs et les citoyens que nous sommes ne cessons d'être dupés, c'est également les salariés d'entreprises qui sont menacés dans leurs emplois. Alors, réveillons un peu le souvenir de luttes, et plus précisément celles des vignerons... car la fraude ne date pas d'hier...

Avèm domdat lo Tigre, domdarèm ben l'agnèl*

En Occitanie, dans le Languedoc et le Roussillon, l'économie et la société se sont construites au fil des siècles autour d'activités viticoles. Apparues depuis la colonisation romaine, c'est au 19ème que la viticulture devient la principale activité de la région. Confrontées au problème de mévente des vins, l'histoire des luttes viticoles du Midi a commencé à l'aube du 20ème siècle et s'est poursuivie jusque dans les années 1970.

Jusqu'au 19ème siècle, les mauvaises terres étaient dédiées au vin tandis que les bonnes terres étaient réservées aux céréales, base principale de l'alimentation humaine. Avec la première industrialisation, la demande en vin augmente par une forte croissance des couches urbaines et ouvrières. La viticulture demande une forte main d'oeuvre aux besoins de laquelle la population locale ne suffit pas à répondre, l'immigration augmente et de facto la démographie, qui n'a jamais connu un tel dynamisme. Les villages grandissent, les communes se multiplient, les cultures se mélangent, la vie s'intensifie, notamment avec les cafés, lieux de sociabilité. Les régions agricoles se spécialisent, passant à la monoculture. Parallèlement, l'apparition du chemin de fer facilite le transport et en amoindrit le coût.

Entre 1863 et 1890, la crise du phylloxéra (insecte qui ravagea les vignes) ouvre une période de grandes difficultés pour le vignoble et la société viti-vinicole languedocienne : la restructuration du commerce des vins entraîne, via l'expédition par wagons-foudres, des assemblages avec les vins d'Algérie qui représentent bientôt 5% des vins métropolitains et permettent

l'essor d'un négoce de masse. Les altérations des vins se multiplient et la santé des consommateurs est mise en cause. La notion de vin naturel s'estompe tandis qu'on assiste à un dévoiement du goût.

Si à partir de 1889 avec la loi Griffé, des lois de défense du produit apparaissent, elles ne font pas disparaître les vins artificiels. En 1903, une loi facilite le sucrage des vins et maintient ainsi une production loin du Midi de petits vins susceptibles d'être chaptalisés. 1905, une loi combat les falsifications et garantit l'authenticité des produits mais sans un service des fraude suffisant, celle-ci reste inefficace. Les viticulteurs n'acceptent pas cet état de fait.

Dès 1901, c'est le thème de la fraude dont s'emparent les petits vignerons et les gros propriétaires comme élément de mobilisation générale face à un Etat taxé d'impuissance et/ou de complicité. Les vignerons réclament la protection de leurs produit contre les falsifications.

La révolte des vignerons du Midi représente une mobilisation sans précédent ni équivalent dans le monde rural. 100.000 manifestants se rassemblent à

chacun des 6 grands meetings organisés chaque dimanche du 5 mai au 9 juin 1907 à Narbonne, Béziers, Perpignan, Carcassonne, Nîmes et Montpellier. C'est jusqu'à 600.000 personnes qui manifestèrent à Montpellier.

Par ses moyens d'actions, cette révolte est également atypique puisqu'elle ne se veut pas seulement légale mais légaliste. **Les vignerons en appellent au gouvernement pour l'application et le perfectionnement d'une législation jugée insuffisamment protectrice.** Le 11 mars, ils interpellent la commission d'enquête parlementaire qui siège ce jour-là à Narbonne.

Cette révolte est d'ailleurs tolérée voire même encouragée par le gouvernement dont certains ministres sont des parlementaires issus de départements viticoles et se font le relais des revendications des vignerons au sein du Parlement. D'ailleurs, leur mobilisation se soldera les 29 juin et 15 juillet par le vote de lois viticoles essentielles.

Une autre action menée à l'époque fut **l'ultimatum pour brusquer le vote de la loi anti-fraude, décidé à Béziers le 5 mai, avec pour menace la démission des municipalités et la grève de l'impôt,** avec une entrée en application le 10 juin. Ces moyens avaient déjà été mis en oeuvre en 1905 dans une moindre mesure. Mais Clemenceau, qui dans un premier temps soutient le mouvement en tant que sénateur du Var, en profitera et en jouera comme attentatoire à la stabilité du régime, voire à l'unité nationale, et lancera la répression contre le mouvement.

Le 20 juin, à Adge, 600 soldats refusent d'appliquer les ordres et de tirer sur la foule marquant ainsi un tournant dans la révolte. Ils s'emparent de cartouches, se rendent à Béziers. Ils y sont accueillis avec ferveur par la foule. Si des vignerons en uniforme forcent des barrages, aucune goutte de sang n'est versée. Mais ce régiment paiera cette mutinerie par un exil forcé en Tunisie pour plusieurs mois. Clemenceau, au départ favorable au mouvement, fait basculer en un après-midi la Chambre des députés jouant sur la fibre patriotique *« le pire malheur qui pût arriver dans le pays serait que le gouvernement capitulât devant une soldatesque déchaînée »*. La grève administrative n'avait pourtant interrompu ni la tenue de l'état civil ni le fonctionnement des services. **La population qui luttait pour sa survie économique eut pour réponse de la part de Clemenceau l'envoi de plusieurs dizaines de milliers de soldats le 19 juin qui tuèrent 6 civils**

et arrêterent les chefs de file qui furent mis en prison.

Face à une mobilisation pacifiste, l'Etat n'a rien trouvé de mieux, face à des demandes de mesures législatives protectrices d'une région toute entière, d'y répondre par une confrontation armée qui fit des morts.

Il faut dire que l'organisation des vignerons a été très efficace : des comités de défense communaux se sont constitués en quelques semaines d'avril à mai dans chaque village, soutenus par la très grande majorité des municipalités, impliquant la quasi totalité des grands et petits propriétaires, ouvriers viticulteurs, courtiers et négociants. De grands défilés précèdent les meetings avec enfants, femmes, notables et.. soldats même dont le point culminant fut un défilé de 600.000 personnes à Montpellier.

L'exigence d'une nouvelle loi anti-fraude visant à la limitation du sucrage, un contrôle de la production et de la circulation des vins trouva finalement des réponses dans les semaines qui suivirent. Les lois des 29 juin et 15 juillet 1907 fondent pour un siècle le fonctionnement et la régulation du vignoble français : sucrage sévèrement réglementé, déclaration des superficies cultivées, récoltes et stocks ordonnés. Soit une transparence sociale pour toute une région, d'un contrôle de la production rendant possible une répression des fraudes. Avec le contrôle de la circulation des vins avec acquits-à-caution, on identifie chaque transport et on assure une traçabilité du produit.

Cette législation de 1907 constituera le socle du statut de vin et du code du vin établis en 1931-1936. Ce mouvement survécut dans les années 1970 lors des luttes viticoles (1935, 1953, 1961, 1967, 1972, 1982...) où après de nouvelles mobilisations et nouveaux morts du côté des manifestants, la mobilisation prit fin.

Le mouvement de 1907, geste collectif conscient et organisé, a fondé pour un siècle la survie d'une société viticole en danger, (tout en imprimant sa marque sur les organisations syndicales et politiques de la région.).

In vino veritas...

Si la CGT rallie le mouvement dès la fin avril 1907 avec l'accord de sa Confédération, ce n'est pas sans dilemme. En effet, la CGT vient de voter en octobre

1906 la Charte d'Amiens qui vise à une séparation entre ce qui est d'ordre syndical et ce qui est d'ordre politique. Ce mouvement des vignerons est dans un premier temps soutenu par des députés de la majorité clémenciste. Si les ouvriers avec la CGT rejoignent finalement le mouvement - poursuivant ainsi la continuité des luttes menées par les syndicats ouvriers contre les fraudes sur les produits alimentaires - le gouvernement quant à lui se retournera contre les vignerons.

Un slogan résume alors la situation « Pas de politique, tous au drapeau de la viticulture ». Ferroul préside un nouveau type de syndicat agricole, la Confédération générale des vignerons (CGV) qui ne défend qu'un seul produit. Mais les ouvriers renâclent à y adhérer et préfèrent rester dans les syndicats CGT, conservant ainsi leur autonomie.

L'heure est-elle encore à de grandes mobilisations sur de tels sujets ? Il y a quelques années, nous assistions notamment en Egypte aux manifestations de la faim. La spéculation ne touchant pas que les fonds de pension, l'immobilier, les parts d'actions des entreprises du CAC 40 mais également le droit le plus élémentaire celui de se nourrir...

Aujourd'hui, en Europe, si nous n'en sommes pas encore là, bien que dans plus en plus de pays (Grèce, Espagne, Hongrie...) des gens souffrent de la faim, l'argent se fait sur le dos des citoyens, des travailleurs au détriment de leur santé, parfois de leur survie. L'humanité n'a pourtant jamais connu une telle capacité de production et donc de nourrir la population. Pourtant nous sommes loin de cet objectif tant sur un plan quantitatif que qualitatif.

Les mobilisations ne sont donc pas finies, il n'y a qu'à voir le combat mené contre les OGM, la privatisation de l'eau... La révolte de 1907 nous montre que si les gouvernements et certains producteurs ne prennent pas des mesures de protection des produits, les travailleurs et les citoyens peuvent inverser le cours des choses... La prise de conscience et la mobilisation collectives sont les seules réponses à apporter tous autant que nous sommes : consommateurs, travailleurs et citoyens.

La maquisarde de la cordillère des Flandres

***nous avons dompté le Tigre, nous dompterons bien l'agneau**

**Augmentation du salaire des agents titulaires de catégorie C
Un « geste » du Gouvernement ? Plutôt une aumône !**

Alors qu'il n'y aura finalement pas de loi encadrant les rémunérations des hauts dirigeants d'entreprises et que la CGT ne cesse de réclamer une revalorisation de la grille des agents de catégorie C en priorité, lors d'une réunion avec les syndicats de la Fonction Publique qui s'est tenue le 22 mai, le gouvernement n'a proposé qu'une augmentation de 2,3% pour les agents dont la rémunération est située au bas de la grille, ce qui représente un geste, autant dire une aumône, de 27,02 euros mensuels nets et ce à partir du 1er janvier 2014.

Il faut rappeler qu'une partie des agents de catégorie C bénéficiera, en principe dès cet été, d'une première augmentation salariale. Il s'agit des agents situés sur l'échelle 6 d'un grade de la catégorie C. Ils pourront accéder au dernier échelon (le huitième) après une durée de trois à quatre ans, alors qu'aujourd'hui cet échelon peut être atteint uniquement par le tour extérieur (promotion) des quotas rendant cet avancement très difficile. Les personnels concernés gagneront 64,82 euros bruts par mois en plus.

C'est évidemment très insuffisant et bien en-deçà des attentes légitimes des agents. Rappelons que la valeur du point d'indice est gelé depuis 4 ans et que les fonctionnaires ne cessent de voir leur pouvoir d'achat diminuer !

L'Administration s'est engagée à faire de nouvelles propositions, la CGT les attend de pied ferme !

Loi ANT: ne ratez pas le coche!

Enfin, le processus de titularisation des agents non titulaires, dans le cadre du Protocole d'accord du 31 mars 2011, devient concret ! Signé par la CGT, il porte sur la sécurisation des parcours professionnels, permet l'accès à l'emploi titulaire et l'amélioration des conditions d'emploi. Au Ministère de la Culture et de la Communication, pour les agents d'accueil, il consiste en un recrutement sans concours, c'est à dire un CV à jour, une lettre de motivation et un entretien oral. C'est une opportunité à ne pas manquer pour toutes celles et ceux qui ont reçu le courrier du Ministère confirmant leur éligibilité à la titularisation. Dès le 6 juin prochain ces personnes pourront s'inscrire au recrutement, fin des inscriptions le 27 juin. Les dossiers sont à retirer à la Maison des Examens (Arcueil). Une fois inscrits, les agents seront convoqués pour l'entretien oral vers le mois de septembre. Ils peuvent se préparer à cet entretien en s'inscrivant dès aujourd'hui à une formation demandée par le SNMH-CGT: la formation n°51 du programme de formation 2013 du CMN intitulée « Préparation à l'oral d'un concours d'adjoint d'accueil et de surveillance ».

Si vous avez la chance d'être éligible à la titularisation, n'hésitez pas, et si vous avez la moindre question, appelez la permanence du SNMH-CGT, consultez le site de la CGT-Culture (www.cgt-culture.fr), et pour les inscriptions, consultez le site du ministère (<http://concours.culture.gouv.fr>).

Massacre à la tronçonneuse

J'étais un arbre à l'entrée d'un monument historique, j'allais allègrement vers mes 30 ans et devais fleurir dans les quinze jours qui viennent. Les habitants du lieu, les agents qui y travaillent, les visiteurs et même les gens du village m'aimaient. Nombre de touristes se sont photographiés à côté de moi, à l'ombre de mes branches. Mes fleurs roses foncées ravissaient tout le monde au printemps. Mais voilà, il fallait absolument couper tous les arbres près des murs pour éviter de les abîmer. Déjà l'année dernière j'avais tremblé lors de la première campagne mais les gens m'avaient rassuré « Tu es à 3 bon mètres du mur tu ne risques rien, et te couper serait presque dénaturer le site tellement tu as fière allure ». Mais l'administrateur de ce monument n'a rien voulu entendre et, comme pour punir les agents de trop m'apprécier, a donné l'ordre que je sois coupé, et pour cela a fait intervenir un de ses sbires pour que ce soit fait avant l'arrivée des agents. Le pire c'est que beaucoup d'autres arbres cent fois plus gênants que moi, plantés presque dans le mur, leurs branches abîmant tranquillement des volets.....mais eux ne sont pas appréciés par les agents alors on ne les coupe pas !!! J'étais un arbre de Judée coupé par un Judas

Sections SNMH-CGT de France et de Navarre

Section du Domaine de Saint-Cloud	
Secrétaire	Didier Guérin
Adjointe	Sonia Acurio
Trésorier	Mourad El-Gares
Adjoint	Frédéric Raoult
Bureau	Dolorès Chanvalon, Nathalie Dieul, Miguel Mena, Luis Otero, Hélène Sahiram, Siva Sahiram

Section Île-de-France	
Secrétaire	François Albot (Notre-Dame)
Adjoints	Jean-Elie Strappini (Notre-Dame), Jérôme Delporte (Arc de Triomphe), Thierry Braibant (Arc de Triomphe)
Trésorière	Alexa Gonzalez (Conciergerie)
Bureau	Chantal Perherin, Maximilien Cuttoli, Fabrice Vincent, Sandra Decourssière, Denis Alland, Nadine Demaren, Hugué Menes, Paco Avila, Alisabeth Mayeur, Emmanuelle Laboue, Sophie Méreau, Hélène Ramet, Rama Sidibe, Francine Pin.

Section Arc de Triomphe	
Secrétaire	Thierry Braibant
Adjoints	Hélène Ramet, Jérôme Delporte, Didier Ramond
Trésorier	Abdoulaye Traore
Bureau	Abbatcha Garga, Caroline Ambou, Marie-Marthe Chasleau, Emmanuelle Laboue

Section Languedoc Roussillon	
Secrétaire	Véronique Meilland (Carcassonne)
Adjoints	Françoise Rose-Marie (Salses)
Trésorière	Régine Stasse (Carcassonne)
Adjoints	Sébastien Durant (Carcassonne)
Bureau	Anne Cathala, Amancio Requena, Katy Laemle, Roger Ricciuti, Sabrina Ryon, Ode Punsola, Jean-Louis Gasc, Pascal Gorry, Hervé Bogaert, Mustaphe Idjellidaine, Sylvie Tanguy

Section Val de Loire	
Secrétaire	David Desportes (Angers)
Adjoint	Monique Chemin (Azay-le-Rideau)
Trésorière	Pascale Joyeux (Azay-le-Rideau)
Adjointe	Sonia Messmer (Azay-le-Rideau)
Bureau	Christophe Poux, Sylvie Jehl

Section Auvergne	
Secrétaire	Amandine Duverbeuil (Aulteribe)
Adjoint	Alain Soisson (Aulteribe)
Trésorière	Sophie Grolet (Aulteribe)
Bureau	Céline Gacon, Laurence Vignal

Section Bourgogne Rhône-Alpes Champagne-Ardennes	
Secrétaire	Véronique Robert (Cluny)
Adjointe	Béatrice Lacomblez (Palais du Tau)
Trésorier	Jean-Louis Genevois (Cluny)

Section Île-de-la-Cité	
Secrétaire	François Albot
Trésorière	Alexa Gonzalez

Section Siège	
Secrétaire	Francine Pin (DSC)
Adjoints	Alice Pinault, Dominique Fernandes, Delphine Haby, Nadine Demaren
Trésorière	Sophie Méreau (DDCP)

Section Provence	
Secrétaire	Dominique Mallet (Glanum)
Adjoints	Sylvie Jacquot (Montmajour), Juline Catala (Glanum)
Trésorière	Françoise Pichon (Montmajour)
Adjointe	Nathalie Coineau (Glanum)

Section Mont-Saint-Michel	
Secrétaire	Serge Poisson
Adjoint	Christelle Allix
Trésorier	Alain Trémion
Bureau	Jacques-Olivier Amiot

E p h é m é r i d e

Dates	Réunions	Intervenants
09/01/13	Prépa CHSCT Sud-Ouest	Pucci, Delporte, Urizzi, Stephan, Miguel, Tortarollo
10/01/13	CHSCT Sud-Ouest	Les mêmes
17 et 18 /01/13	Section Provence	Pucci, Delporte et toute la section !
22 et 23 /01/13	Commission Exécutive SNMH	Pucci, Mayeur, Strappini, Ramet, Delporte, Chemin, Desportes, Braibant, Albot, Gontier,
25/01/13	Vincennes et Palais-Royal	Delporte, Laboue, Gonzalez, Albot
28/01/13	Prépa CHSCT Sud-Est	Mayeur, Ramet, Ricciuti, Meilland, Catala, Tanguy, Levassort, Cathala, Franon
29/01/13	CHSCT Sud-Est	La même bande
31/01/13	Grève Fonction Publique	Tous dans la rue
7 et 8 /02/13	Mont-Saint-Michel, Carnac, Locmariaquer	Pucci, Ramet et la section du Mont
11/02/13	La Rochelle	Strappini, Delporte
13/02/13	Panthéon	Pucci, Mayeur
14/02/13	Saint-Cloud	Pucci et la section
20/02/13	Prépa CHSCT Central	Mayeur, Pucci, Robert, Lacomblez, Ramet, Ricciuti, Delporte, Levassort, Tortarollo, Strappini, Chemin
21/02/13	CHSCT Central	Encore eux !
25/02/13	Négo statut	Pucci, Mayeur, Ramet
28/02/13	Section Île-de-France	La section Île-de-France
01/03/13	Commission Exécutive CGT-Culture	Pucci, Mayeu, Strappini
05/03/01	Manif contre l'ANI	
25/03/13	Négo statut	Pucci, Mayeur, Ramet
27/03/13	Prépa Conseil d'administration	Pucci, Chemin, Pin, Ramet
27/03/13	Comité de suivi loi ANT	CGT-Culture
28/03/13	Conseil d'administration	Pucci, Chemin, Pin, Ramet
02/04/13	Négo statut	Pucci, Mayeur, Ramet
04/04/13	Hôtel de Sully	Pucci et la nouvelle section siège !
05/04/13	Porte des Lilas	Toujours les mêmes !
10/04/13	Prépa CHSCT Nord, Ouest, Île-de-France	Pucci, Ramet, Acurio, Desboudard, Desportes, Poisson
11/04/13	CHSCT Nord, Ouest, Île-de-France	Devinez qui ?
12/04/13	CHSCT spécial Champs-sur-Marne	Pucci, Ramet, Acurio, , Poisson
15/04/13	Prépa CHSCT Paris Siège et Centre et Est	Chemin, Robert, Hortet, Lacomblez, Ramet, Delporte, Mayeur, Albot, Strappini, Alland, Méreau, Pin, Decourssière, Gonzalez
16/04/13	CHSCT Paris Siège et Centre et Est	Ça en fait du monde !
17/04/13	Prépa CT	Pucci, Mayeur, Ramet, Delporte, Strappini, Chemin, Albot, Desportes,
18/04/13	CT	Toujours eux
23/04/13	Nego statut	Pucci, Mayeur, Ramet, Roy, Lacomblez
24/04/13	Prépa CHSCT Sud-Ouest	Mayeur, Delporte, Stephan, Urizzi, Totrtarollo, Miguel
25/04/13	CHSCT Sud-Ouest	Et oui !
26/04/13	Les Eyzies	Ramet, Strappini, Urizzi, Villesuzanne
29/04/13	Saint-Cloud	Pucci et la section
14/05/13	CT	Pucci, Ramet, Delporte, Strappini, Chemin, Albot, Desportes,
16/05/13	Commission Exécutive CGT-Culture	Pucci, Strappini
17/05/13	Saint-Cloud	Pucci et la section
21 et 22 /05/13	Commission Exécutive SNMH	Pucci, Mayeur, Strappini, Ramet, Delporte, Albot, Braibant, Ricciutti, Chemin, Gontier, Poisson, 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 :