

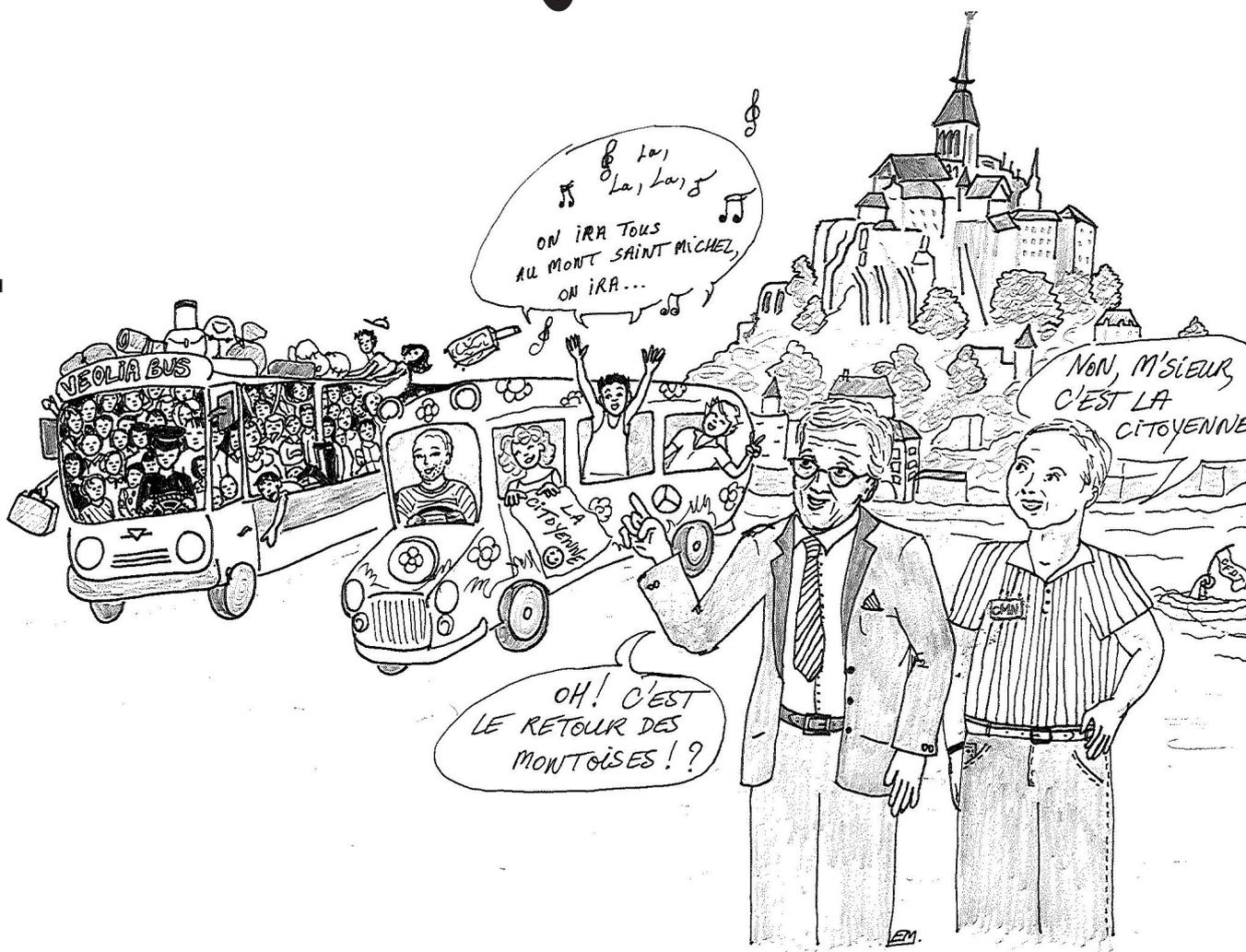
# Monuments infos

Juillet 2013

Numéro 71

## 44 jours !!!

Syndicat National des Monuments Historiques CGT



## SOMMAIRE...SOMMAIRE...SOMMAIRE

En ce mois de juillet caniculaire, un sommaire estival s'impose pour ce nouveau numéro de votre journal syndical préféré ! En page 2, un « été meurtrier » en guise d'édito. Pages 3 à 5 si vous passez vos vacances au Mont-Saint-Michel c'est grâce à la lutte victorieuse des personnels. Pages 6 à 8 le Comité Technique fait bronzette. Pages 9 à 11, le CHSCT Central fait des châteaux de sable (et non des « pâtes » de sable, nous sommes au CMN que diable !). Pages 11 à 14 les soldes ne sont pas fini : troisième démarque, trois CHSCT Nord, Ouest, Île-de-France pour le prix d'un ! Pages 14 à 17 les CHSCT Paris-siège et Centre vont à la page. Pages 17 et 18, la commission formation prend des cours de natation. Pages 19 et 20 l'ami Joachim du Bel-Age en maillot de bain. Pages 20 et 22 une militante a la parole. Pages 21 et 22, l'histoire sociale part en vacances. Page 23 stand de brèves. Pages 24 l'éphéméride. Avant de partir, n'oubliez pas votre écran solaire, de boire beaucoup (d'eau bien sûr) et le bulletin de syndicalisation ! Bon été

# Un été meurtrier?

Le budget du ministère de la culture (mission culture) a été amputé de 4,5% en 2013. Quelques semaines après « le changement », ce recul historique avait fait l'effet d'une douche froide. Et l'on sait à présent qu'il se poursuivra en 2014. Le ministère devra en effet, cette fois-ci, supporter une baisse de 2,8%.

**E** François Hollande, candidat à l'élection présidentielle n'avait-il pas promis de sanctuariser le budget de la culture... Lui, Président, c'est devenu rapidement une autre paire de manches.

Sur le front de l'emploi, la situation n'est guère plus reluisante : près de 2000 emplois perdus pour le ministère de la culture dans la période 2008-2012, un ministère « saigné à blanc » de l'aveu même de la ministre, ce qui n'a pas empêché une bonne centaine de suppressions supplémentaires en 2013, et une addition à peu près similaire pour 2014.

**D** Au total, tout cela commence à faire beaucoup pour un ministère très affaibli où la pénurie de moyens se conjugue désormais avec la déshérence voire l'abandon de certaines missions et la dégradation des conditions de travail.

**I** Sur le terrain du dialogue social, si souvent vanté par nos dirigeants, la potion est hélas tout aussi amère. L'agenda social mis en avant par le cabinet est resté en panne. De nombreux dossiers, dont il serait difficile de faire état ici de façon exhaustive, sont aujourd'hui en suspens. Que devient la loi sur la création et le spectacle vivant ? A notre niveau, il nous est très difficile de le dire. La loi sur le patrimoine aurait pris du retard... Quelle sera réellement son articulation avec le fameux « acte 3 » de la décentralisation ? Là encore, rien n'est clair. La MAP, pour *modernisation de l'action publique*, sera-t-elle une espèce de RGPP masquée ? Tout porte à le croire.

**T** Comment par ailleurs ne pas s'inquiéter des menaces qui pèsent sur le service public de l'archéologie préventive, sur le réseau des musées marqué encore et encore par de nouvelles externalisations, la politique du chiffre et la détérioration de la qualité de l'accueil des publics ? Comment, en matière de politique immobilière, ne pas redouter, à l'heure des économies drastiques et des coupes claires, des mesures lourdes de conséquences pour les missions et les agents ?

**©** Et que dire de la situation de la majorité des agents devant la dégringolade du pouvoir d'achat, le marasme des filières professionnelles, le manque de reconnaissance et l'indigence des déroulements de carrières, alors que la Cour des Comptes préconise de *geler le point d'indice en 2014 et 2015, de revoir à la baisse les grilles salariales et de supprimer chaque année 10 000 postes dans la Fonction publique !*

Sur toutes ces questions essentielles, la ministre et son cabinet sont attendus avec de plus en plus d'impatience. Un cap doit être fixé. Des réponses lisibles doivent être données rapidement tant ce ministère semble désorienté. Mais il ne faudrait pas pour autant que la période estivale soit l'occasion de prendre en catimini des décisions non concertées, alors même que nos revendications ont été clairement exposées dès l'été 2012 et que nous n'avons eu de cesse depuis d'y insister et de réaffirmer des propositions précises et constructives.

Si l'ordre du jour de la rentrée sociale s'annonce copieux, une chose est sûre : la CGT-Culture sera au rendez-vous du combat cohérent et juste que les personnels mènent ensemble de longue date pour un vrai service public de la culture, pour un ministère fort, pour la défense de toutes ses missions et pour des conditions de travail dignes du professionnalisme et l'engagement de toutes et de tous.



# Grève au Mont-Saint-Michel :

## Chronique d'une lutte victorieuse

### Un site classé au patrimoine mondial de l'UNESCO

La notion de patrimoine mondial a été développée par l'UNESCO dans les années 70. L'inscription en tant que patrimoine mondial confère à un site une dimension universelle qui dépasse le cadre de l'État-Nation pour en faire un patrimoine appartenant à l'Humanité toute entière. Pour être inscrit sur la liste du patrimoine mondial, un site doit répondre à l'un des 10 critères définis par l'UNESCO. Ainsi, l'article 1 de la Convention du patrimoine mondial définit comme un bien culturel susceptible d'être inscrit : « *les monuments : œuvres architecturales, de sculpture ou de peinture monumentales, éléments ou structures de caractère archéologique, inscriptions, grottes et groupes d'éléments, qui ont une valeur universelle exceptionnelle du point de vue de l'histoire, de l'art ou de la science, les ensembles : groupes de constructions isolées ou réunies, qui, en raison de leur architecture, de leur unité, ou de leur intégration dans le paysage, ont une valeur universelle exceptionnelle du point de vue de l'histoire, de l'art ou de la science, les sites : œuvres de l'homme ou œuvres conjuguées de l'homme et de la nature, ainsi que les zones y compris les sites archéologiques qui ont une valeur universelle exceptionnelle du point de vue historique, esthétique, ethnologique ou anthropologique.* »

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. Le Mont-Saint-Michel a été inscrit sur la liste du patrimoine mondial en 1979. La baie du Mont-Saint-Michel dans son ensemble a été inscrite en 2007.

### Le projet de rétablissement du caractère maritime

L'ensablement de la baie du Mont-Saint-Michel est un phénomène naturel largement amplifié par l'activité humaine.

Dès le XIXe siècle, pour améliorer l'irrigation des terres agricoles, des canaux sont creusés, déviant ainsi le cours du Couesnon (un des cours d'eau se jetant dans Baie). Cette pratique conduit à une « poldérisation », favorisant l'ensablement avec les fameux « prés salés ». En 1879, une digue-route est construite pour relier le Mont au continent. Ainsi, le flux de la marée qui tournait autour du site se trouve « brisé » accentuant ainsi le phénomène. De plus, un barrage construit sur le Couesnon dans les années 50 pour protéger Pontorson (ville à 10 km du Mont) a contribué également à l'ensablement de la rivière.

L'idée de restituer au Mont Saint-Michel son caractère insulaire commence à germer en 1969. L'opération alors baptisée « rétablissement du caractère maritime du Mont-Saint-Michel » est officiellement lancée en avril 1995. A ce moment c'est bien l'État qui est à la tête du projet. Lequel devrait s'achever en 2015 à l'issue d'un chantier qui aura duré 20 ans. Nécessitant des travaux pharaoniques qui doivent aboutir à la destruction de la digue-route, 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 à partir de 1997. A l'issue d'une enquête publique d'une durée de trois mois, le projet est déclaré d'utilité publique en 2003. Les travaux débutent officiellement en 2005.

L'État se désengage progressivement du projet pour transférer, en 2006, la totalité la maîtrise d'ouvrage des travaux au Syndicat Mixte.

Pour pallier aux dysfonctionnements induits par l'ancien barrage, le Syndicat Mixte a décidé d'en réaliser un nouveau. L'objectif n'est pas seulement de protéger des inondations les communes situées en amont mais aussi de réguler le débit du Couesnon afin de désensabler l'amont et l'aval immédiat du barrage. L'ancien barrage est détruit en novembre 2008. Le nouveau est mis en service en mai 2009 et il est ouvert au public depuis juin 2010.

### L'origine du conflit : les conditions d'accès

En octobre 2009, le syndicat mixte confié à l'entreprise Véolia-Transport (devenu par la suite Transdev) l'accueil des visiteurs et la desserte du site dans le cadre d'une convention de délégation de service public (DSP). Cette convention prévoit l'aménagement par l'entreprise délégataire, des infrastructures d'accueil ainsi qu'un parking situé à trois kilomètres du site. Un système de navettes doit donc être mis en place afin d'assurer le transport des visiteurs mais également de la population (n'oublions pas que la Mont-Saint-Michel est une commune d'une centaine d'habitants) et des salariés travaillant au Mont, dont font partie les collègues de l'abbaye (appartenant à l'État et gérée par le CMN). Coût total de l'opération : 40 millions d'euros à la charge de Véolia-Transport. En retour, le délégataire encaisse les recettes du parking payant (8,50 € par véhicule).

Depuis avril 2012, les automobilistes n'ont plus accès au parking maritime qui était situé au pied du Mont. Pour rejoindre le site, il faut désormais garer son véhicule sur le parking aménagé par Véolia puis emprunter la navette. De fait, Véolia détient le monopole de l'accès au site, car il n'existe aucun autre parking à proximité, tout est fait pour limiter au maximum le stationnement « sauvage ». L'accès à un site classé au patrimoine mondial ainsi qu'à une commune, se trouve donc privatisé. Autre problème, le départ des navettes est situé à 700 mètres des parkings, distance qu'il faut parcourir à pieds en passant devant nombre d'établissements « touristiques » qui font leur choux gras des nouvelles conditions d'accès. Concernant les salariés du Mont, il est prévu pour eux une navette spécialement dédiée : 6 mini-bus de 24 places qui effectuent 123 rotations par jour, avec un départ au niveau des parkings et une dépose au pied des remparts. Il s'agit de la désormais célèbre « Montoise ». Cette nouvelle desserte est loin d'être optimum, mais avec le temps les salariés, qui ne s'opposent pas au projet de rétablissement du caractère maritime, s'en sont accommodés, voire s'y sont même attachés ! Car la « Montoise » aura au moins eu le mérite de faire se rencontrer les salariés de divers horizons et de créer

du lien entre les personnes. Ce qui n'est pas sans rôle dans la solidarité qui s'est développée pendant la lutte.

### L'avenant n°5 et l'évolution des conditions d'accès

Le 3 Avril 2013, le Syndicat Mixte et Transdev-Véolia signaient un 5ème avenant à la convention de délégation de service public. Cet avenant prévoyait une refonte globale des conditions d'accès au site. Il est alors décidé de rapprocher le départ des navettes de touristes au plus près des parkings (et non plus à 700 mètres comme précédemment). Ce qui peut apparaître comme une évolution positive va alors servir de prétexte pour revoir à la baisse les conditions de transport des usagers. A compter du 3 juin 2013, la « Montoise », navette dédiée aux salariés et à la population, est purement et simplement supprimée. Ces derniers sont alors contraints d'emprunter les navettes des visiteurs et leur nombre de rotations n'est pas augmenté pour autant. Il est en outre question de faire payer le parking aux salariés du Mont (qui bénéficiaient jusqu'à ce jour de la gratuité) avec la mise en place d'un forfait annuel de 90 euros. En outre, la dépose ne s'effectue plus au pied des remparts, mais 400 mètres avant, parcours que les salariés doivent effectuer à pieds deux fois par jour sans qu'aucun aménagement piétonnier n'ai été réalisé. Ces modifications des conditions d'accès au site sont à l'origine d'une dégradation sans précédent des conditions de travail de tous les salariés du Mont avec un allongement du temps de parcours de l'ordre de 45 minutes. De même, il s'agit d'une grave remise en cause d'un service public de transport rendu aux visiteurs-usagers.

### L'enlisement des collectivités territoriales

Depuis le retrait de l'État, c'est donc le syndicat mixte qui est à la tête du projet. Ceci dit, les collectivités membres qui le composent (Région Bretagne, Région Basse Normandie, département de la Manche, communes du Mont-Saint-Michel, Beauvoir et Pontorson) ont des intérêts et des niveaux d'intervention divergeants. 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 Cour des Comptes dans son rapport de février 2013 pointe

de nombreux dysfonctionnements dans le suivi opérationnel ainsi que dans l'exécution budgétaire du projet. De même la sincérité et la fiabilité des comptes sont sérieusement mis en doute. Si les opérations ont bien été budgétisées jusqu'à la fin des travaux prévu en 2015, les charges d'exploitation future et les charges de fonctionnement n'ont toujours pas trouvées de financement ! Enfin, les charges d'amortissement n'ayant pas été intégrées au bilan, l'État a toutes les chances de récupérer les infrastructures fortement dégradées à l'issue de la période de 30 ans que doit durer la concession.

Le rapport de la Cour des Comptes pointe également de sérieuses défaillances dans le contrôle qu'aurait dû exercer le syndicat mixte sur le délégataire. Visiblement l'entreprise Transdev-Véolia a manqué à bon nombre de ses obligations contractuelles prévues dans la convention de DSP. Sur la capacité de transport tout d'abord, les navettes mises en place pour la desserte du Mont sont largement sous dimensionnées. Alors que le cahier des charges de la DSP (délégation de service public) prévoyait des navettes avec une capacité de 100 places, le matériel actuel ne permet de transporter que 76 passagers (88 pour les plus récentes et encore en tassant bien !). Alors qu'à certains horaires, les navettes circulent à vide, sur d'autres créneaux, les bus sont bondés. Les fameuses « maringottes » (sorte de calèches) sont loin de rencontrer le succès escompté. Le délégataire estimait en effet que 20% du flux des 3 millions de visiteurs annuels emprunteraient ce moyen de transport. Entre problème de conception, coûts supplémentaires et retard d'un an dans la mise en service, force est de constater que Véolia s'est fourvoyée sur toute la ligne.

La gestion des groupes est calamiteuse, voire inexistante. Alors qu'il suffirait de se mettre en relation avec les « tour-operators », (notamment les groupes de visiteurs asiatiques qui constituent le tiers de la fréquentation du Mont), Transdev-Véolia préfère gérer à flux tendus, sortant des véhicules supplémentaires de ses dépôts quand les dites navettes sont saturées. Quant aux salariés et aux Montois qui doivent emprunter quotidiennement ces nouveaux moyens de transport, Transdev-Véolia n'en a que faire !

Rappelons que dans sa réponse à la Cour des Comptes en février 2013, le Premier Ministre Jean-Marc Ayrault insistait

pourtant sur le fait que « *le Syndicat mixte doit s'assurer du respect de ses obligations contractuelles par le délégataire qu'il a retenu*, tout en mettant au centre de ses préoccupations la qualité de l'accueil du public ». C'est réussi !

Au final, Transdev-Véolia a été astreint à payer près de 3 millions d'euros de pénalité. De là à penser que les défaillances du délégataire sont à l'origine du déséquilibre financier de ses comptes d'exploitation...

### Déni de démocratie locale

C'est dans ce contexte et dans l'opacité la plus totale que s'est négocié entre le Syndicat mixte (collectivités territoriales) et Transdev-Véolia, l'avenant n°5 à la DSP qui est venu supprimer le service dédié existant qui fonctionnait - plus ou moins - depuis un an. A aucun moment, les salariés (public ou privé) n'ont été consultés via leurs représentants. Ainsi, avec la suppression de cette navette dédiée (la « Montoise »), nous sommes passés de 246 départs de navettes par jour à... seulement 6 ! cherchez l'erreur ! Aucune étude, aucun bilan et surtout aucune anticipation n'ont concourus à la prise de cette décision absurde et très loin de la réalité quotidienne des salariés. Dans le cadre des dernières discussions et afin de préparer les négociations sur le dispositif futur, la CGT n'a eu de cesse de demander tous les documents relatifs à la fréquentation des parkings et des navettes, afin de pouvoir évaluer au plus près les besoins des salariés : Fin de non recevoir de la part de Transdev-Véolia qui, par ailleurs, n'a répondu à aucune de nos demandes depuis le début du conflit, si ce n'est par la négative. Par ailleurs, le syndicat mixte est dans l'incapacité de nous fournir le nombre exact et la répartition de salariés travaillant au Mont-Saint-Michel alors que cette donnée est pourtant fondamentale.

### Les revendications des personnels

Les personnels commencent à se mobiliser dès le 3 avril, date de signature de l'avenant n°5. L'abbaye du Mont-Saint-Michel est alors fermée au public avec un taux de grévistes frôlant les 100%. Un nouveau préavis de grève reconductible est déposé à compter du 3 juin, date de mise en application des nouvelles conditions d'accès au Mont. Cette fois les personnels de l'abbaye décident d'inscrire le mouvement dans la durée. La grève et la solidarité s'organisent, la population du Mont et les commerçants sont solidaires du mouvement. Les personnels revendiquent le rétablissement d'un trans-



port dédié aux salariés (public comme privé), à la population du Mont ainsi qu'aux personnes à mobilité réduite. Ils revendiquent également la gratuité du stationnement pour les salariés. Enfin, la mise en place de mesures spécifiques aux personnels de l'abbaye afin de compenser la pénibilité du site et la dégradation des conditions de travail.

### Séparer les flux : une question de prévention primaire

La revendication porte également sur une dépose des salariés au plus près du Mont (au lieu de la dépose actuelle située à plus de 400 mètres, à parcourir deux fois par jour sur un chemin non aménagé), ainsi qu'un départ différencié, dans le souci de séparer les flux touristiques des flux professionnels. Cette demande, loin d'être un caprice de la part des salariés qui ne voudraient pas se mêler à la foule, constitue une mesure de prévention primaire liée à un risque professionnel bien réel (risque d'incidents voire de heurts avec la foule des usagers).

### Pressions et intimidations sur les grévistes

Les agents ne se sont pas contentés de cesser le travail et plusieurs actions ont émaillé ces 44 jours de grève avec le soutien de la population (conférences de presse, banderoles, action sur les parkings, information aux usagers...). Chaque jour, les agents et salariés du Mont ont défilé depuis le départ des navettes jusqu'au pied du monument. Puis, en fin de journée, un nouveau cortège repartait en sens inverse. Les autorités locales ne l'ont pas entendu de cette oreille et dès le début, tout a été fait pour tenter de casser le mouve-

ment. Ainsi, au 8ème jour de grève, la manifestation quotidienne a été quadrillée par un déploiement de force de l'ordre totalement disproportionné. Les gendarmes ont suivi la manifestation sur la voie publique et ont demandé aux manifestants leur identité. Un huissier et plusieurs salariés dépêchés par Véolia ont filmé et pris des photos des manifestants.

Plus tard dans la journée, la pression s'est encore accentuée, deux de nos représentants, dont le responsable de la section CGT du Mont-Saint-Michel ont été retenus sur la voie publique par les gendarmes et les policiers municipaux.

Enfin, le 13 juin, cinq personnes du Mont St Michel, dont deux camarades du SNMH-CGT ont été convoqués en comparution immédiate au Tribunal de Grande Instance suite à une plainte déposée par l'entreprise Véolia. Cette procédure sera heureusement classée sans suite.

De telles méthodes sont totalement illégales, anti-démocratiques et laissent un arrière-goût rappelant les heures les plus sombres de la répression des mouvements sociaux...

### Une grève exemplaire pour une lutte citoyenne

Ni le CMN ni le Ministère de la Culture n'ont 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 devenus 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'ils défendent.

### Ce que les personnels ont obtenu dans la lutte

La première réunion de négociation s'est tenue le 27 juin. Avant cette date : rien ! Déni (pour ne pas dire mépris) sur toute la ligne avec un Ministère de la Culture, de son propre aveu, totalement impuissant. Il aura fallu attendre 24 jours de grève pour que s'ouvre un processus de négociations. Il aura fallu bon nombre de rencontres, de « réunions techniques » et surtout 20 jours de grève supplémentaires et la détermination des personnels pour enfin aboutir à des propositions acceptables avec des garanties suffisantes. Ce qui a été obtenu :

- Principe d'un véhicule dédié aux personnels (public et privé), à la population du Mont et aux personnes à mobilité réduite
- 25 départs dédiés par jour en période de pointe comme en période creuse (avec une navette par heure de 11 heures à 16 heures)
- Une garantie de service incluant la dépose au pied du Mont sauf circonstance exceptionnelle dûment constatée à la fois par le syndicat mixte et le CMN
- Départ dédié depuis les parkings
- Pour une durée de 3 mois (22 juillet-22 octobre)
- Un processus d'évaluation partagé qui devra analyser la fréquentation effective des navettes et l'adaptation du type de véhicule (retour au micro-bus si besoin)
- Un processus de concertation dès l'automne pour la basse saison
- Un processus de concertation constant pour préparer la haute saison 2014

Ces propositions ont été couchées par écrit et engagent la responsabilité du Président du Syndicat Mixte qui a signé le courrier en date du 11 juillet. Enfin, dans un courrier du 15 juillet adressé au Président du Syndicat Mixte, le Préfet de la Manche s'engage à tout mettre en œuvre afin que la navette dédiée puisse circuler et déposer les salariés au pied du Mont. L'assemblée générale des personnels a voté à l'unanimité en faveur de ces propositions. Une victoire qui en appelle d'autres !

# Comité Technique du 25 juin

Après la traditionnelle approbation des procès verbaux des deux précédents CT (18 avril et 14 mai), nous commençons la séance avec des modifications d'horaire dans trois sites du CMN : le Cairn de Barnenez, la Villa Cavrois et le Château de Pierrefonds. Il est vrai que depuis le début de l'année, pas un seul CT ne s'est tenu sans que nous ayons eu à nous prononcer sur des modifications d'horaire ! C'est une grande vague actuellement au CMN et il semblerait qu'elle ne soit pas prête de s'achever !

## Modification horaire du Cairn de Barnenez

La proposition faite consiste à ouvrir le lundi en basse saison. Chaque fois que nous avons à nous prononcer pour une modification d'horaire, il est assez difficile de se faire une idée précise du souhait des agents : les documents fournis étant toujours assez vague quant à la concertation des personnels. Pas de simulation de planning, ni de réels comptes rendus de réunions dans lesquels les agents exprimeraient leur point de vue. D'après ce qu'on peut lire dans nos dossiers, c'est toujours à la demande des personnels que ce font ces modifications ! Ô monde merveilleux du CMN !

**Vote :**

**Pour : CFDT et FO**

**Abstention : CGT**

## Villa Cavrois

Monument qui est, rappelons-le; toujours fermée au public (jusqu'au printemps 2015), il s'agit d'une ouverture gratuite, ponctuelle, sur deux semaines, au moment des journées du patrimoine. Il s'agit d'un dispositif assez exceptionnel, qui du coup occasionne des mesures elles aussi exceptionnelles, pour ne pas dire curieuses ! En effet, à l'heure actuelle, le monument ne compte qu'un seul agent titulaire. Pour cette réouverture, un agent contractuel travaillant au comptoir d'un autre monument, relativement proche, viendra faire office de responsable boutique à Cavrois. Un agent ASM, qui vient de prendre sa retraite remplira pour deux semaines, pour le plaisir de travailler à Cavrois ! Des vacataires seront sans doute affectés sur place,

mais cela reste à voir, en fonction des disponibilités des membres d'une association très engagée pour la défense de cette villa, et à voir aussi avec l'Office du tourisme de Roubaix. Un poste d'agent d'entretien-maintenance est mis à la vacance.

**Vote :**

**Pour : CFDT et FO**

**Abstention : CGT**

## Modifications horaires billetterie-comptoir de Pierrefonds

C'est un peu « pourquoi faire simple, quand on peut faire compliqué ? » En effet, le monument va se retrouver avec des horaires haute et basse saison. La boutique, elle, aura aussi les mêmes horaires haute et basse saison, mais sera ouverte, indépendamment du château durant les vacances scolaires de printemps et de Toussaint ainsi que les week-end et jours fériés tombant sur cette période. Il s'agit, nous dit-on, d'améliorer l'accueil des visiteurs, en basse saison, pendant les vacances scolaires, en laissant la billetterie-comptoir de vente ouverte sur la pause méridienne, alors que le château, lui, est fermé ! Une expérimentation a été faite en 2010 et 2011 (2012, personne n'a su nous répondre car l'expérience ne se serait pas faite, mais il y a quand même quelques résultats ???) et qui est, nous dit-on, satisfaisante, c'est-à-dire, sans langue de bois : on a fait du chiffre d'affaire !

**Vote :**

**Abstention générale**

## Suivi des points depuis les deux précédents CT

Voici les sujets les plus importants sur lesquels nous sommes revenus : Concernant le remboursement des frais de transport, au prorata du temps travaillé pour les vacataires, on nous a répondu que celui-ci se faisait en fonction des titres de transport fournis.

Au sujet de la revendication d'étendre les tickets restaurant aux agents de province, une étude des coûts est en cours ainsi qu'une étude d'ordre juridique.

Pour les délais dans lesquels s'effectuent

les achats de la dotations habillement, nous intervenons encore une fois sur le fait qu'il nous avait été affirmé, dans un précédent CT de début d'année en présence de M. l'agent comptable, que ces achats pouvaient se faire jusqu'au début novembre car les budgets de l'année sont clos à la mi-novembre. Or sur le terrain, ce n'est pas ce qui se pratique et cela varie d'un site à l'autre. Si on ne prend que quelques monuments représentés lors de ce CT : les agents du château d'Angers avaient jusqu'à la fin juin ; ceux de l'Arc de Triomphe jusque fin mars, mais ils ont été les premiers servis, dès janvier, pouvant ainsi bénéficier des soldes d'hiver ; ceux de Notre-Dame, eux, ont eu deux sons de cloches : (bon d'accord, pour Notre-Dame, c'est sans doute normal !) on leur annonçait tout d'abord, qu'ils avaient jusqu'au 30 septembre pour effectuer leurs achats et quelques jours plus tard, une note de service les informait qu'il s'agissait d'une erreur et que la date butoir était le 3 juin ! Mais que les « services du siège » dans leur grande mansuétude leur laissait exceptionnellement jusqu'au 8 juillet afin qu'ils puissent tout de même bénéficier de la première semaine des soldes d'été ! Si ce n'est pas se moquer du monde, ça y ressemble quand même étrangement ! Cette note a été remise en séance à la DRH, qui nous a promis une commission habillement à la rentrée où l'on pourra reparler ce vaste sujet de la dotation.

Nous avons également rappelé à l'administration, comme à chaque CT depuis le début de l'année, que les personnels du CMN attendent toujours les invitations, que nous avons l'habitude de recevoir chaque année, invitations que nous pouvons offrir à nos proches et qui leur permettaient de visiter gratuitement n'importe quel monument du CMN. Comme à chaque CT depuis le début de l'année, sur ce sujet, l'administration prend note, mais ne nous dit ni oui ni non.

Concernant la subrogation avec la CPAM, en cas d'arrêt longue maladie d'un agent et qui permettrait que l'agent soit toujours payé par l'établissement, ce dernier se faisant rembourser par la CPAM, une étude est en cours à la

DRH. On en reparlera.

## **Bilan des formations pour l'année 2012**

Tout d'abord, cette année 2012 semble voir une forte augmentation de formation dans la rubrique « métiers de la culture ». Cela est dû au fait qu'en 2012, encore, la formation « Accueil, un état d'esprit » obligatoire pour tous les agents, venait fausser nos chiffres ! Si on excepte cette formation, c'est justement dans ce domaine des métiers de la culture et en langue qu'il y a eu le moins de formations effectuées. Nous avons rappelé l'importance pour nous qu'il y ait une véritable égalité des chances, aussi dans le domaine de la formation. En effet, que l'individualisation de la formation, par exemple, soit bien un droit pour tous et que les agents de catégorie C (groupe 1) ne soient pas lésés, d'autant qu'ils sont ceux ayant le moins de perspective d'évolution professionnelle. Par ailleurs, il ne faut pas négliger le fait que la formation peut aussi être un facteur de cohésion des équipes, donc il serait bon de ne pas faire de l'individualisation à tout crin et d'avoir trop souvent recours à l'inter-entreprise. Les formations sur sites, notamment en région sont toujours grandement appréciées. Nous avons rappelé aussi à l'administration la demande de nombreux agents de suivre la formation SSIAP. Pour une fois, sur ce sujet, l'administration nous donne une réponse plutôt positive : ils souhaitent former au moins un agent par site au SSIAP. Jusqu'à présent cette formation était une sorte de Graal pour de nombreux agents à moins de la financer sur leur propres deniers, comme certains l'ont fait en désespoir de cause ! De plus, nous avons demandé à l'administration de rappeler aux agents qu'ils ne sont pas soumis à ne suivre que trois formations par an, les trois qu'ils auraient indiqués pour leur entretien individuel. Et aussi que tout refus de formation doit être motivé par écrit. Il est important aussi d'encourager les agents proches de la retraite à suivre la formation qui les concerne. Il est important de repérer ces agents bien assez tôt pour les accompagner dans toutes les démarches et dans ce changement si important dans une vie.

## **Réorganisation des services du siège.**

Comme à chaque fois que nous devons aborder ce sujet en instance, nous avons nommé des collègues du siège en experts à ce CT pour qu'ils puissent

intervenir sur ce sujet au regard de leur connaissance et de leur expérience. Le président Béval a commencé par un discours où il nous exprime toutes ses bonnes intentions au sujet de cette réorga. Pour commencer, l'un des objectifs serait de mettre fin aux situations de souffrance au travail et non en créer de nouvelles. Des décisions sont déjà prises concernant la suppression des schémas directeurs informatiques et ceux des monuments. En ce qui concerne la Direction des Relations Extérieures et de la Communication, l'organisation de cette direction a été jugée inappropriée. En effet, il y avait dans cette direction deux départements constitués par un seul agent. De plus le département du mécénat qui était dans cette direction devrait se rapprocher, selon le président, de celui du domanial, car les liens entre ces deux services semblent étroits (des mécénats se traduisant souvent par des occupations domaniales et beaucoup de clients domaniaux deviennent mécènes). La communication interne, pourrait elle, être rattachée à la DRH. On réfléchit aussi à comment créer une grande direction des publics donc un rapprochement DDCP/DDE est envisagé. Il ne serait pas question, même si on avait pu le craindre, de créer 3 grandes directions. Il n'y aura pas non plus de secrétariat général regroupant toutes les fonctions supports. Beaucoup de directions ont besoin de faire évoluer leurs structures internes, c'est le cas de la DMO, par exemple. Ce qui est beaucoup ressorti des groupes de travail c'est de « faire du fonctionnel ». Il faut donc trouver des adaptations. En résumé, contrairement à ce qui avait pu être envisagé dans un premier temps, il n'y aura pas de réforme lourde de structure mais plutôt des modifications dans des directions. Pour le président, toutes les discussions doivent être achevées en septembre, afin de permettre la validation de cette nouvelle organisation dans les CT et CA de fin septembre-début octobre.

En réponse, la CGT a tenu à réaffirmer que cette réorganisation ne concernait pas seulement les seuls agents du siège, mais aussi les équipes des monuments qui devraient aussi y être associées. De plus, nous ne partageons pas le point de vue de l'administration quant à l'éventualité de regrouper DMO et Direction Scientifique. Ce sont des métiers bien distincts et ce n'est pas parce que la DMO peine à recruter ses effectifs, qu'il faut aller chercher de la

main d'œuvre à la DS. Nous réclamons toujours un bilan de la réorganisation de 2009. Par ailleurs, on se demande toujours quelle est la politique culturelle de l'établissement, alors que l'on entend parler d'une future direction des publics renforcée. Quelle est aussi la volonté de ce dernier concernant le fond photos ? Beaucoup de questions demeurent, et il ne faudrait pas confondre vitesse et précipitation. Si l'on doit détendre le calendrier, faisons-le. De plus, nous rappelons à l'administration que concernant les situations de souffrance, il figurait dans les préconisations de Xavier Roy (Inspecteur santé et sécurité au travail du Ministère) la possible création d'un corps d'inspecteurs au CMN rattachés au Directeur Général de l'établissement. Est-ce une possibilité retenue par la nouvelle direction du CMN ? La Directrice Générale nous répond que non, mais qu'à la place on pourrait monter des enquêtes administratives là où le besoin s'en ferait sentir, avec des cadres de l'établissement, extérieurs au monument où au service concernés. Pour nous ce n'est pas du tout la même chose. Quelle est la part d'impartialité et donc d'objectivité d'un cadre de l'établissement ? Et par ailleurs ce ne sont pas leur métier, on ne s'improvise pas inspecteur sur des sujets aussi sensibles ! Cette formule avait déjà été testée sur Saint-Cloud à l'époque de Mme Lemesle et ce fut du grand n'importe quoi.

## **Emplois d'avenir**

Alors que nous nous étions mis d'accord sur le fait que seuls trois métiers pouvaient figurer dans ce cadre très précis que sont les emplois d'avenir : jardiniers, assistant de communication, et agent d'entretien maintenance, aujourd'hui le CMN nous propose un nouveau métier : l'assistant administratif polyvalent. A la différence de l'assistant de communication, qui travaille plutôt sur la communication via les supports internet, le rôle de l'assistant administratif polyvalent sera plutôt de répondre au téléphone, de gérer les réservations de salle... Par ailleurs, l'administration garde, pour le moment, dans ses tiroirs un cinquième métier qui serait un conseiller en vente, pour nos boutiques CMN ! Notre crainte depuis la mise en place de ces emplois d'avenir est que sous couvert d'une intention louable : aider des jeunes en difficultés à se former pour apprendre un vrai métier ; il ne s'agisse en fait, dans un établissement comme le

CMN où le sous-effectif est de plus en plus criant, de trouver là une nouvelle main d'œuvre à défaut de titulaires. A chaque fois, le CMN nous jure la main sur le cœur que non, non, non, ce ne sera pas le cas, que tous les monuments qui demandent un emploi d'avenir n'en auront pas forcément, s'ils ne répondent pas à des critères d'accueil bien définis, en particulier la disponibilité et la motivation d'un tuteur. Or, sur le simple exemple de cet « assistant administratif polyvalent », on nous dit en CT que pour le moment deux monuments en auraient fait la demande, comme par hasard, nous savons pertinemment que sur l'un de ces sites, il y a besoin d'une aide, pour ne pas dire d'un poste, au niveau de la gestion administrative car la charge de travail du collègue en place s'est accrue, suite au changement de périmètre de l'administrateur... Nous rappelons qu'il est important que des concours de jardiniers soient ouverts dans les trois ans à venir. Une formation pour les tuteurs est en cours de réflexion.

## Questions mises à l'ordre du jour par la CGT

Les conditions de travail au Mont-Saint-Michel, suite aux modifications des conditions d'accès.

Au moment où s'est tenu ce CT, nous en étions au 23<sup>ème</sup> jour de grève des agents du Mont. Nous avons alors demandé des aménagements horaires. Nous avons signalé que les agents du Mont étaient alors les seuls à défendre les intérêts de l'État et du service public, dans cette affaire. Mais au moment où ce tenait ce CT, nous n'étions qu'au milieu du gué... 21 jours de grève restaient encore à venir, afin d'obtenir quelque chose !

Situation de l'emploi au Palais Jacques Cœur, à la maison de George Sand et au château d'Angers.

Nous avons connaissance dans ces monuments de situations de sous-effectifs car des agents partis en retraite ou mutés ailleurs n'ont jamais été remplacés. La DRH se penchera sur ces cas, en lien avec les administrateurs.

Modalité de prise en charge des frais d'hébergement dans le cadre des instances représentatives.

Lorsque les représentants du personnels, ou les assistants de prévention, doivent se déplacer en province ou à Paris

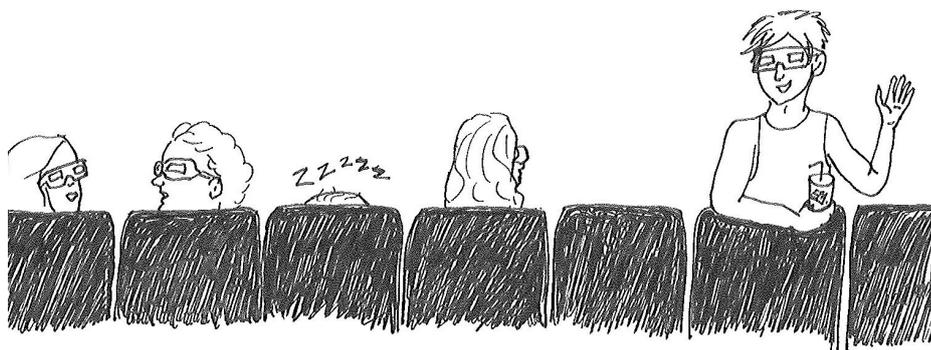
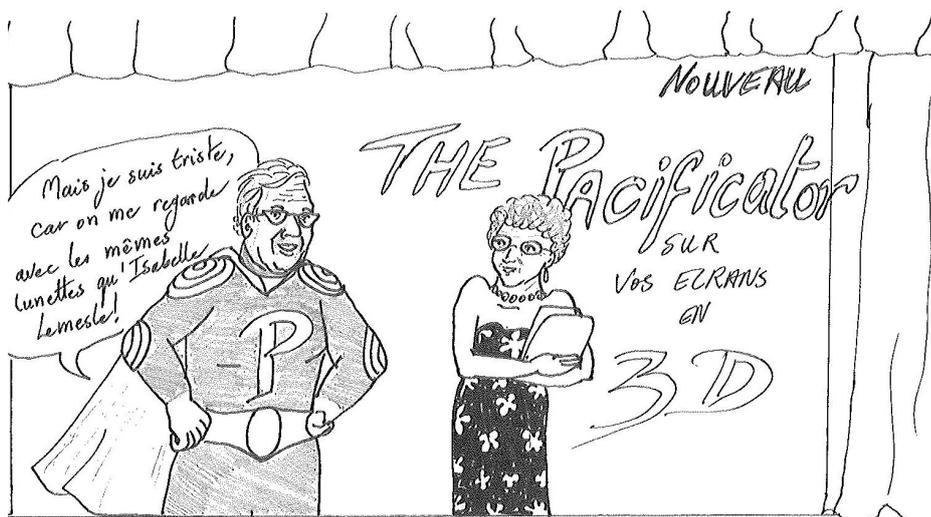
pour assister à un CT, un CHSCT, ils sont obligés d'avancer les frais d'hébergement, et parfois ceux du transport. Aujourd'hui, le problème du transport à trouvé une solution car le CMN ayant passé un marché avec un organisme organisateur de voyage, l'administration s'occupe des réservations de billets de train pour les agents. Mais reste le problème de l'hébergement. Il est de plus en plus difficile de trouver des hôtels ou la nuitée est à 60 €, et dans certaines ville en région où nous avons l'habitude d'aller, les rares hôtels correspondants à notre budget ne veulent plus de nous suite aux dernières annulations de dernières minutes ! Certes, il est possible de demander une avance de frais, mais comme il faut faire le dossier 3 semaines avant le voyage, sur présentation de la convocation et que la dite convocation n'arrive le plus souvent qu'au mieux 15 jours avant, ça ne marche pas ! Nous demandons donc au CMN d'essayer de trouver une solution afin que ces agents, pour la plupart de catégorie C, ne soient pas toujours contraint d'avancer parfois plus de 100 €, dont ils ne seront remboursés que trois mois plus tard !

Situation de l'emploi dans la Vallée de la Vézère.

Un peu comme pour les trois monuments cités précédemment, à Font de Gaume, un agent parti à la retraite voici quelques années n'a jamais été remplacé. En août, un autre agent va partir. Il sera remplacé à son poste par son adjoint, mais qui remplacera l'adjoint ? Deux vacataires officient depuis de nombreux mois sur ce site, nous voyons là les occasions de la CDIser !

Nouvelle politique de l'établissement sur la gestion des personnels vacataires.

Nous avons tenu à interroger l'administration sur ce sujet, car depuis quelques semaines, des vacataires viennent nous informer que leurs contrats ne seraient pas renouvelés à la fin de l'été et que l'établissement ne ferait plus de contrat de 10 mois. Dans le même temps certains se voient proposer des contrats de vacataires permanents à 105h maximum, avec un discours du genre « c'est 105h ou rien du tout ». Un observatoire de la précarité devrait avoir lieu à la rentrée pour faire le point. D'ici là, nous traitons les situations les plus urgentes au cas par cas...



# CHSCT Central du 30 mai

La CGT après avoir, une fois de plus signalé des problèmes apparus à la marge de ce CHSCT Central (agents n'ayant pas pu se libérer pour la préparation et dossiers de CHSCT personnels et confidentiels ouverts par d'autres que leurs destinataires sur certains monuments...) fait une déclaration sur les situations de souffrance au travail.

« Monsieur le Président,

*Il y a pratiquement un an, vous avez été nommé à la tête du Centre des Monuments Nationaux. Dans un contexte particulier fait de mal-être des personnels, de tensions au sein des services, voire, dans certains cas de violences psychologiques. Cette situation a été le résultat de multiples facteurs mis en évidence dans le rapport de l'IGAC du 20 septembre 2011. Parmi ces facteurs celui qui a retenu l'attention est la violence inouïe d'un management que l'on peut qualifier d'inhumain. Les graves dysfonctionnements ont été également identifiés à la fois comme sources et résultantes du malaise.*

*A votre arrivée, la Ministre de la culture, dans la lettre de mission qu'elle vous a adressée, vous a clairement assigné comme objectif de mettre fin aux situations de souffrance au travail au CMN. Un an après votre arrivée, quel bilan peut-on tirer de votre action ?*

*Une analyse approfondie en lien avec les préconisations du rapport de l'IGAC devra être faite. C'est ce que la CGT va porter au CHSCT Ministériel du 18 juin prochain, point que nous avons inscrit à l'ordre du jour de la séance.*

*Cependant, sans disposer encore d'éléments objectifs, nous avons le sentiment que les situations multiples de souffrance au travail sont encore très vives et loin d'être réglées, elles se sont même amplifiées ? Au premier regard, Monsieur le Président, le bilan de votre première année au CMN paraît bien pauvre.*

*A Saint-Cloud. Vous avez su prendre les mesures qui s'imposaient, pour cela les personnels vous sont reconnaissants. Malheureusement la situation est encore très loin de s'apaiser et vous avez en cela une responsabilité.*

*A Rambouillet. Le combat s'est arrêté*

*faute de combattants. Les personnels en souffrance ont préféré partir plutôt que de subir plus longtemps les effets d'un management dévastateur pour leur santé. Dès lors, comment faire ? La situation sera-t-elle un jour résolue ? Le turn-over et la vacance prolongée des postes témoignent pourtant des conséquences de cette gestion.*

*A Angers. Le CHSCT Nord, Ouest, Île-de-France a voté à l'unanimité une délibération vous demandant de faire intervenir l'IGAC conformément à ses propres recommandations. Vous n'y avez pas donné suite.*

*Au Thoronet. Alors que vous focalisez sur plusieurs cas individuels, force est de constater qu'il s'agit d'un problème collectif. Quand le reconnaîtrez-vous ?*

*Au Panthéon. Une situation inconnue jusqu'alors vient tout juste d'émerger.*

*A Carcassonne. Rien n'a été réglé.*

*A Carnac. Beaucoup reste à faire et l'administration traîne des pieds.*

*Au Siège, enfin, la situation est extrêmement grave et il n'est pas exagéré de dire que des agents sont de nouveau en danger. Le contexte particulier : la réorganisation des services du siège, n'est pas étranger à cette situation. Elle n'est cependant pas la cause directe mais plutôt le révélateur d'un management des plus discutables fait de pression accrue sur les personnels, en particulier des cadres et notamment ceux recrutés sous votre prédécesseur. Dans quel but ? Les faire quitter l'établissement ? A ce titre, votre réorganisation qui doit se faire à effectif constant, apparaît donc comme un moyen destiné à faire partir un certain nombre d'entre-eux.*

*La démission, la semaine dernière, de la directrice de la communication (la quatrième en quatre ans) en est la parfaite illustration. Les méthodes en vigueur du temps de l'ancienne Présidente semblent donc toujours d'actualité au point de la faire regretter à certains. Un comble !*

*Monsieur le Président, vous avez affirmé un jour, dans un autre contexte, alors que vous assuriez d'autres fonctions : « changement de gouvernance ne veut pas dire changement de gouvernant ». Aujourd'hui*

*les événements vous donnent doublement tort car il y a bien eu changement de gouvernant au CMN en revanche, la gouvernance reste la même !*

*Il n'est pas encore trop tard pour réagir Monsieur le Président, alors réagissez ! »*

A tout ceci le président répond en énumérant la liste des choses qui ont tout de même été réglées à son arrivée : départ de l'administrateur de Carnac (que nous n'avions jamais demandé !) ; mesures prises à Saint-Cloud ; mesures à prendre sur Rambouillet ; sur Angers : inspection de l'IGAC si c'est le mieux ; situation DDCP, réglée... Pour la direction de l'établissement, tous les départs actuels de cadres sont volontaires. Le président nous dit être arrivé au CMN pour être un rassembleur, un pacificateur, pas un agresseur (c'est beau, on se croirait dans un film américain, non ?), et qu'il est triste « d'être toujours regardé avec les lunettes avec lesquelles ont voyait Isabelle Lemesle [sic] ! » Les agents peuvent toujours le voir, lui, le docteur Buret, ou leur chef de service s'ils ne se sentent pas bien dans le cadre de leur travail.

Pour la CGT, il n'y a là aucune attaque personnelle, c'est bien le président dans l'exercice de ses fonctions que nous critiquons, pas la personne de M. Béval. D'autant que le président n'est pas seul, il y a toute une hiérarchie à ses côtés qui est tout autant responsable. En ce qui concerne les agents, il est évident qu'il est plus aisé d'aller parler à un représentant syndical, avec lequel il n'a aucun lien hiérarchique, qu'avec son chef de service, voire le président de l'établissement !

**Le procès verbal de la dernière séance est adopté à l'unanimité.**

Ce CHSCT Central est aussi l'occasion de présenter officiellement le docteur Buret, nouveau médecin de prévention pour les sites d'Île-de-France, qui était attendue au moins comme le Messie, par des agents n'ayant pas eu de visites médicales depuis souvent, plus de 10 ans ! La tâche qui attend ce docteur est ardue, car il lui faudra rattraper ces 10 années de retard (son assistante, à son arrivée planifiera tous ces rendez-vous en attente) pour près de 600 agents, mais aussi effectuer son

1/3 temps (visites des lieux de travail), et être un médecin coordonateur pour tous les autres médecins de prévention en région. De plus, elle sera présente sur tous les CHSCT. Il est évident que pour tous les agents du CMN, et pour nous, représentants syndicaux (lors des instances notamment), l'arrivée du docteur Buret est vraiment très importante et un appui très sérieux pour ce qui est de l'amélioration du bien-être et de la santé des agents au travail.

**Note relative aux EPI (Équipements de Protection Individuel)**

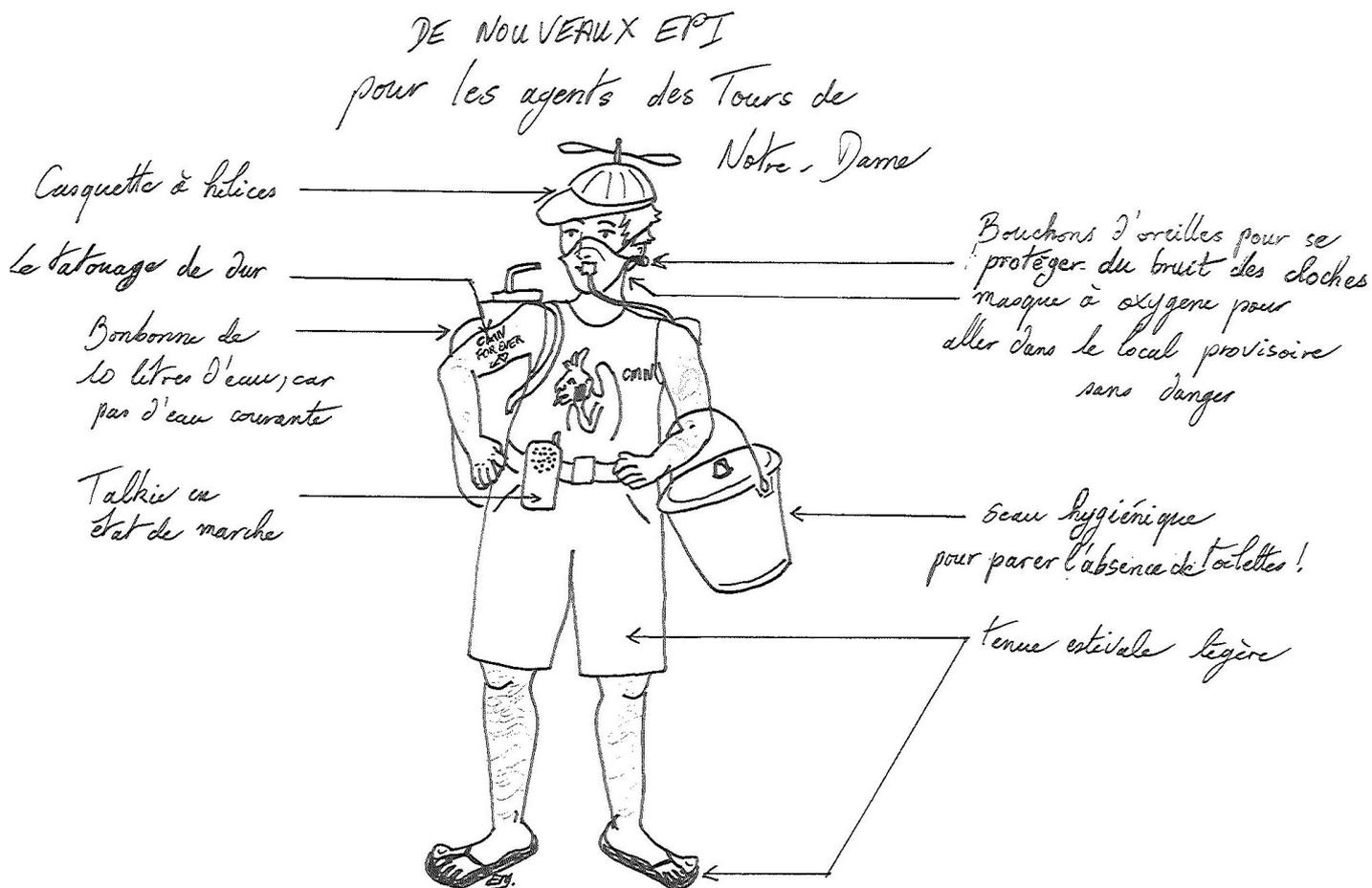
Il s'agit là, il faut le dire, d'une belle avancée pour les agents du CMN. Cela fait des années que la CGT bataillait dans les CHSCT et dans certains groupes de travail (ambiance thermique...) pour que les agents exposés au froid et/ou au chaud puissent bénéficier d'EPI. Jusqu'à présent, l'administration bornée s'obstinait à nous dire que non, les EPI étaient réservés à certains métiers pouvant être dangereux (jardins, manutention...) mais pas pour les problèmes climatiques qui étaient systématiquement minorés. On nous répondait que les agents bénéficiaient de la dotation habillement pour s'acheter des vêtements chauds. Le code du travail préconise de prendre dans un premier temps des mesures de protection collectives,

mais lorsque cela n'est pas possible (ou très long à mettre en place) comme cela est le cas dans nos monuments, il faut prendre des mesures de protection individuelle : d'où les EPI. La confusion ne doit pas être faite avec la dotation habillement, en effet, celle-ci est attribuée (c'est un avantage en nature soumis à imposition) aux agents en contact avec le public, afin que malgré leur salaire de misère (pour la grosse majorité d'entre eux, ne l'oublions pas !) ils puissent être présentables pour accueillir les visiteurs. Cette note à le mérite de bien rappeler la distinction entre EPI et dotation habillement. Ces EPI, donc concerneront tous les agents exposés au froid et au chaud, qu'ils soient à l'accueil-surveillance, ou dans certaines billetteries. A l'heure actuelle les administrateurs ont dû faire remonter leurs besoins à la DRH, après avoir fait circuler des tableaux sur les monuments, service par service. Un marché national sera ensuite passé avec une (des) société(s) agréée et spécialisées dans ce genre d'équipement (ce ne sont pas des vêtements que l'on trouve chez C&A ou au Vieux Campeur) et les agents concernés devront avoir leurs EPI cet hiver. Rappelons ce qu'en dit la réglementation : les EPI sont des équipements individuels, personnels, mais ils restent sur le site (ils pourraient donc être marqués d'un logo

CMN ou au nom du monument) ; c'est l'administration qui a la charge de leur entretien et de leur renouvellement ; et il faut savoir qu'un agent qui refuse de les porter s'expose à une sanction. Sur ce dernier point, nous avons demandé à l'administration de nous garantir qu'ils sauront faire preuve de souplesse et de bonne intelligence. En effet, autant on pourrait comprendre qu'un agent qui risque sa vie s'il ne porte pas un casque de chantier, doit être vivement encouragé à le porter ; autant, le ressenti au froid est très variable d'un agent à l'autre suivant si on est une femme, un homme, notre corpulence, notre état de fatigue... il serait donc parfaitement ridicule de dire qu'à partir de telle température les agents sont obligés de porter leurs EPI ! Bien entendu, si ces EPI sont un grand pas en avant, n'oublions pas qu'ils sont là en attendant de vrais aménagements. Ce n'est pas la réponse absolue à tous les soucis liés aux ambiances thermiques dans les monuments, loin de là.

**Note relative aux déclarations d'accident du travail.**

Nous avons constaté, dans plusieurs CHSCT, que le bilan des accidents du travail qui nous était présenté, ne relevait pas toutes les situations dont nous avons connaissance. En effet, certains accidents n'étaient jamais



déclarés, car certaines administrations locales ignoraient comment le faire (de leur propre aveu !), quel formulaire donner... Cette note récapitule toute la procédure et est fournie avec une copie du dit formulaire.

#### **Bilan de la formation « Gestion des situations difficiles et conflictuelles dans le cadre de l'accueil du public ».**

Ce qui ressort de ce premier bilan c'est un manque criant de communication dans les équipes et entre les différents services d'un même monument. Nous insistons sur l'importance de faire certaines formations *in situ*, car cela aide beaucoup à la cohésion des équipes. Pas

ailleurs l'ISST rappelle combien il est important de faire régulièrement (au moins une fois par an) un exercice d'évacuation, tous ensemble, afin d'avoir les bons réflexes, le jour où il arriverait un problème. Par ailleurs, un élément important pour la communication et la cohésion des équipes, ce sont les réunions de services. Dans beaucoup trop de monuments elles sont négligées car on ne veut pas prendre le temps pour les tenir, ou alors de façon vraiment exceptionnelle quand par exemple, il va y avoir des travaux importants sur le site. Certains grands monuments, recevant beaucoup de public, comme l'Arc de Triomphe, réussissent quand même

à en organiser. Le président affirme qu'il est très favorable à ce que les agents se réunissent régulièrement et encourage vivement les administrateurs à organiser des réunions de services ! Alors, y a plus qu'à... !

#### **Question diverse**

Nous avons de nouveau évoqué l'organisation des CHSCT et la manière de travailler sur les thèmes transversaux, peut-être via le biais d'un questionnaire qui pourrait être distribué aux agents concernant les problèmes d'ergonomie ou d'ambiance thermique qu'il peuvent rencontrer, les solutions qu'ils ont pu y apporter... Affaire à suivre.

# **CHSCT Nord Ouest île de France des 11 et 12 avril 2013 ; et du 27 juin 2013**

#### **Les PV sur la toile**

Les procès-verbaux des CHSCT rédigés par l'administration sont désormais publiés en ligne sur l'intranet du CMN

#### **Formation des assistants de prévention**

Dans le cadre de la formation obligatoire des membres des CHSCT, les assistants de prévention ont pu être formés à « l'arbre des causes », méthode d'analyse des accidents du travail. Malheureusement ces formations étant organisées par modules, tous les assistants de prévention n'ont pas pu forcément la suivre. Le SNMH-CGT propose donc l'organisation d'une formation en interne sur ce sujet, avec Serge Lagache, en lien avec le Dr Buret. L'administration est favorable à cette idée mais propose de l'organiser après un bilan, en fin d'année, présenté en CHSCT central, de toutes les formations suivies par les assistants de prévention, et en tenant compte de leurs observations, afin de mieux cibler les participants et le contenu de la formation.

#### **Mont Saint-Michel**

Du point de vue CHSCT les conditions d'accès imposées par Véolia accroissent la pénibilité physique du site, le temps de trajet domicile-travail, les risques d'accidents et de maladies professionnelles. En plus des marches, équivalant à 18 étages, qu'il faut incessamment monter et descendre, les agents doivent désormais marcher 400 mètres sur un sol inégal favorisant les chutes. Le temps de trajet a été allongé de 45 minutes en

moyenne. De plus, la mise en place d'un système de « coupe file » tel que le proposait l'administration pour compenser la suppression des navettes dédiées, aurait entraîné un risque supplémentaire pour les agents (incidents, risque de heurt...) avec les visiteurs contraint d'emprunter des véhicules bien souvent bondés. Le SNMH-CGT demande donc d'actualiser le DUERP en tenant compte de ces nouveaux risques, et de faire une enquête CHSCT sur un accident de service dû à ces nouvelles conditions d'accès.

Concernant l'accueil, la billetterie et le comptoir de vente, les espaces seront restaurés et complètement ré-aménagés, tout en maintenant l'ouverture au public. Les premières esquisses du projet seront présentées fin 2013, mais pour cet hiver il faudra impérativement trouver des solutions pour protéger les agents du froid, il est impensable qu'ils passent de nouveau un hiver dans les mêmes conditions que 2012. Il faut aussi un mobilier provisoire un tant soit peu présentable et fonctionnel, car dans l'attente des travaux définitifs, le mobilier actuel n'a fait que se dégrader, sans compter leur non-ergonomie.

Le SNMH-CGT rappelle qu'il faut également, pendant les travaux, des mesures de protection des agents vis-à-vis des nuisances (bruits, poussières, odeurs de peinture, etc...). Dès la phase de programmation des travaux il faut donc intégrer les questions de prévention.

#### **Champs-sur-Marne**

Le grand événement programmé du mois de juin était la réouverture du château de Champs-sur-Marne après 7 ans de travaux. Un projet très ambitieux présenté comme « le futur Versailles de l'Ouest Parisien » qui devait mobiliser tous les moyens possibles. Un CHSCT spécial Champs-sur-Marne a été convoqué afin de valider les nouvelles conditions de travail, hélas l'administration semble considérer le CHSCT comme une chambre d'enregistrement, et le SNMH-CGT n'a pu que dénoncer un sous-effectif intolérable, source de risques professionnels, de risques de dégradation des collections, de risques pour les visiteurs ; un sous-effectif qui est cause de surcharge de travail, de remise en cause des visites commentées, de l'externalisation du service de maintenance ; un sous-effectif qui est aussi la cause de la fusion des missions de sécurité et de médiation culturelle, et alors que des agents ont exprimé leur désaccord sur ce point, ils n'ont pas été entendus.

En termes de conditions de travail, beaucoup de questions autres que la réouverture se posent notamment l'état du local de jour des jardiniers sur lequel le médecin de prévention de Champs-sur-Marne a alerté l'administration.

#### **Vote sur l'organisation du travail consécutive à la réouverture du château:**

**Contre à l'unanimité**

Les représentants du personnel ne votent pas contre la réouverture mais contre les conditions dans lesquelles cette réouverture a lieu. Si le moindre accident survient malgré ce vote unanime contre, l'administration devra prendre ses responsabilités.

#### **Vote sur le projet d'aménagement de la billetterie boutique provisoire et des travaux de rénovation des locaux du personnel :**

**Pour : CFDT**

**Abstention CGT**

**Suite aux débats le SNMH-CGT a proposé au vote la délibération suivante :** « *Le CHSCT Nord Ouest Ile-de-France, réuni le 12 avril 2013, demande l'abandon du projet d'externalisation de l'entretien tel que défini dans le projet de réorganisation des services du château de Champs-sur-Marne et demande le recrutement d'un agent d'entretien en remplacement de celui parti à la retraite. De plus, le CHSCT demande le renforcement de l'équipe accueil surveillance par l'affectation d'agents titulaires et le renforcement de l'équipe billetterie par le recrutement d'un agent contractuel à temps complet en CDI. Nous demandons en outre qu'un bilan de l'ouverture en termes de conditions de travail nous soit présenté au CHSCT suivant la réouverture du château de Champs-sur-Marne.* »

#### **Vote pour à l'unanimité**

##### **Villa Cavrois**

Le site va être temporairement ouvert au public pendant les Journées du Patrimoine et la période du 16 au 29 septembre. Cette ouverture permettra la visite des parties restaurées (3 pièces et la terrasse) et du parc. Les travaux reprendront ensuite jusqu'à la réouverture au public prévue fin 2014. Un aménagement provisoire permettra d'accueillir le public : il s'agit d'une construction modulaire en quatre conteneurs maritimes qui contiendront : accueil/boutique ; réserve ; toilettes (avec accès PMR) ; bureau ; salle de réunion. Un seul agent étant pour l'instant sur place, l'effectif et l'organisation du travail, eux aussi temporaires, seront vus en Comité Technique (voir compte-rendu du CT).

Si on peut toujours se réjouir de l'ouverture au public d'un monument, on peut s'étonner du coût de ce projet, tout de même 290 000 euros, pour un laps de temps si court...

Pour ce qui est de juger de ce que seront les conditions de travail dans ces conteneurs, comme c'est trop souvent le cas, les documents fournis au CHSCT sont pauvres en informations et ne permettent pas de se faire un avis tranché, or un avis du CHSCT détermine des aménagements qu'il ne sera plus possible de modifier par la suite. Même s'il ne s'agit « que » d'un aménagement provisoire, il faut que les agents travaillent dans les meilleures conditions possibles. De nombreuses questions se posent donc, par exemple le choix de l'éloignement de la réserve par rapport à la boutique plutôt que de l'avoir faite attenante. La luminosité également puisqu'il s'agit de conteneurs partiellement aveugles. Il manquait aussi un local de jour où les agents pourraient se restaurer, le CHSCT acte donc que la « salle de réunion » devient un local de jour avec frigo, micro-ondes et vestiaires.

#### **Vote :**

**Pour CFDT**

**Abstention CGT**

##### **Château d'Angers**

Au cours de la séance du 11 avril, une motion a été votée (5 voix pour, et 2 abstentions), rédigée comme suit par le SNMH-CGT : « *Le CHSCT Nord, Ouest, Ile-de-France réuni ce 11 avril 2013, conformément aux préconisations du rapport de l'IGAC du 20 septembre 2011 et suite aux signalements faits par les représentants du personnel, se prononce pour une mission d'inspection complémentaire au château d'Angers sur les risques psychosociaux. Le CHSCT demande au Président du Centre des Monuments Nationaux d'interpeller la Ministre et son Cabinet afin que cette mission d'inspection soit diligentée au plus vite. Dans l'attente, toute mesure organisationnelle et toute mesure individuelle doivent être suspendues.* »

A la séance du 27 juin, la directrice générale nous a confirmé la saisine de l'IGAC (Inspection Générale des Affaires Culturelles) par le Président Béval. En fonction de la réponse de la Ministre une enquête sur la souffrance au travail au château d'Angers pourra donc être enfin diligentée sur place, comme cela a été le cas à Saint Cloud. S'il le faut le SNMH-CGT relancera la ministre afin que ce soit le plus rapidement possible.

Concernant l'aménagement du Châ-

telet, une fois de plus, la pauvreté des documents présentés au CHSCT ne permet pas de se prononcer, le SNMH-CGT demande donc les documents suivants pour la prochaine consultation du CHSCT sur ces travaux : le plan d'implantation des bureaux nominatifs comprenant les surfaces utiles nettes et les fonctions des agents ; des informations sur le mobilier ; le calendrier des travaux ; les aménagements prévus pour le personnel durant la durée des travaux ; un rapport plus circonstancié sur la définition des besoins et sur la concertation préalable avec agents ; l'avis du médecin de prévention ; les solutions qui seront mises en œuvre pour le chauffage et l'isolation ; les comptes rendus des réunions de concertation.

Par ailleurs le projet oublie complètement deux postes de travail, où seront-ils installés ? On nous dit que le châtelet ne peut accueillir que 10 personnes pour des raisons ergonomiques et que ces travaux ne régleront pas tous les problèmes d'espaces. Quant au PC sécurité, on nous dit qu'il s'agit d'un tout autre projet.

On nous rappelle d'ailleurs que le point n'est que « pour information », en fin de compte on ne nous demande pas notre avis, par contre les travaux devraient commencer fin 2013 ! A quel moment le CHSCT devra-t-il se prononcer « pour avis », et aurons-nous alors les éléments nécessaires dans le dossier pour nous prononcer ?

Un atelier de maintenance est installé dans une tour du 13<sup>ème</sup> siècle, on y a mis une armoire de stockage de produits toxique, la réglementation oblige à une ventilation de ces armoires de stockage en les reliant directement à l'extérieur, ce ne sera évidemment pas possible dans une tour du 13<sup>ème</sup> siècle. De plus, un tel stockage ne peut être fait dans un local où le personnel se trouve souvent. Il est donc acté en CHSCT que cette armoire sera déplacée dans un autre lieu, où il y a moins de passage, et sera ventilée correctement. Il est également acté qu'à la place de cette armoire sera installé un frigo, acheté sur les crédits de fonctionnement du monument, afin que les agents puissent disposer de boissons fraîches, conformément à la réglementation et sur le conseil de l'ISSST.

Concernant l'accueil et le point information, l'entrée et le sortie des visiteurs s'effectue au même endroit, dans

un espace que se partagent les agents d'accueil, le contrôle des sacs imposé par le plan vigipirate, la billetterie et le point d'information. L'espace est trop exigüe et il est demandé à la DMO de trouver une solution d'aménagement ou il faudra revoir le parcours de visite.

### **Saint-Cloud**

Une mission d'inspection de l'IGAC s'est déroulée du 22 octobre 2012 au 31 janvier 2013. Elle s'est conclue par un rapport remis au Cabinet de la Ministre. Une secrétaire générale a été recrutée et un administrateur par intérim est en place. Un préavis de grève demandant à la ministre la communication du rapport de l'IGAC aux organisations syndicales a été remis par le SNMH-CGT en séance le 11 avril et a été suivi d'effet, le préavis a donc été levé.

Pour le SNMH-CGT c'est aujourd'hui ce rapport de l'IGAC qui doit servir de feuille de route, nous demandons qu'un suivi détaillé des préconisations de l'IGAC et de leur mise en œuvre soit fait en lien avec le CHSCT.

Du point de vu des conditions matérielles de travail, l'administration locale et l'assistant de prévention sont aujourd'hui pleinement attentifs en ce qui concerne leur amélioration. Le registre d'hygiène et de sécurité a été lu en séance et l'administration locale y a apporté les réponses appropriées.

Le médecin de prévention et l'ISST se sont rendus sur place et un rapport de cette visite sera rendu au CHSCT.

Une CCP consacré aux anciens « caissiers confirmés » aura lieu à l'automne, avec effet rétroactif à partir de la mise en application du nouveau cadre de gestion des contractuels. D'ici-là les plannings sont modifiés en mode « test » et un bilan en sera fait en septembre.

### **Rambouillet**

Le SNMH-CGT avait fait un signalement pour risque psychosocial suite à la tentative de suicide d'un agent, un tel signalement oblige l'administration à mener une enquête et à prendre des mesures. Or, si l'administration s'est bien rendue sur place, le rapport qu'elle nous présente au CHSCT évoque à peine la tentative de suicide, qui faisait pourtant suite à un entretien d'évaluation, et passe complètement à côté des causes de la souffrance au travail sur le site, en dépit de multiples témoignages

écrits par les agents. C'est donc laisser la part belle au management brutal et abusif à Rambouillet, d'autant plus que les méthodes dénoncées par les agents les ont tout simplement fait fuir, il ne reste donc plus sur place les témoins principaux ni les victimes, leurs témoignages n'ayant pas été pris en compte, ils ont préféré partir pour se protéger. Même si le sous-effectif de 40% et le turn-over incessant sont bien des signes évidents du malaise, l'administration n'y voit pas des indicateurs suffisants pour prendre les mesures qui s'imposent, et la situation perdure. Le SNMH-CGT préconise une inspection de l'IGAC puisque l'enquête interne a montré ses limites.

### **Carnac**

La reconstruction du collectif de travail est en cours à travers des réunions de service, la refonte de l'organigramme, et l'élaboration des fiches de poste à partir du travail réel des agents. La concertation est ici un élément majeur, et se poursuit, en lien avec le CHSCT.

Le projet de réaménagement de la maison des mégalithes est revu, nous dit-on, dans un esprit plus ambitieux, mais qui en théorie ne devrait pas prendre plus de temps que prévu pour le projet précédent. On n'en a toujours pas vu les plans. Pour les classes du patrimoine il y a urgence, on accueille des enfants dans un bâtiment insalubre, en attendant les travaux, la DMO a été saisie pour rapidement changer les gouttières, l'étanchéité, sécuriser les portes.

### **Cairn de Barnenez**

Un projet d'extension du bâtiments d'accueil nous est présenté en séance. Seulement deux pages sont fournies au dossier : un descriptif du projet et un plan montrant la réserve, la salle de jour et la future annexe. Aucun plan de situation. Aucune possibilité, si on ne connaît pas le site, de se rendre compte de l'impact qu'auront les travaux. Énormément de questions se posent. Le site est en fait un bâtiment enterré, caractéristique qui n'était pas précisée. Qu'en sera-t-il de l'éclairage ? La nouvelle annexe sera un bureau de 10 m<sup>2</sup> pour deux postes de travail, il n'y a aujourd'hui aucun bureau, donc bien sûr cette annexe représente une amélioration des conditions de travail, mais 10 m<sup>2</sup> pour deux agents alors que la réglementation impose 12 m<sup>2</sup> par poste, n'est-ce pas un peu petit ? Un projet de ré-aménagement plus ambitieux concernant le bâtiment d'accueil

est envisagé pour 2014, visiblement l'accueil actuel pose des problèmes d'ergonomie, en outre pour passer de la réserve à la boutique il faut ressortir et monter des marches... rien de tout cela ne figure au dossier... En tout état de cause, le CHSCT ne peut se prononcer sur ces travaux avec aussi peu d'informations, nous demandons donc une visite CHSCT sur le site.

Il nous est répondu non, que les travaux doivent commencer d'ici la fin de l'année et qu'il n'est plus temps de se rendre sur place ! Le CHSCT n'est-il donc qu'une chambre d'enregistrement pour des projets présentés à la va-vite, sortis de leur contexte ? Nous aurions eu tout le temps nécessaire de programmer une visite CHSCT si le projet nous avait été présenté en amont « pour information ». On nous affirme que les projets sont tous désormais élaborés « en concertation » avec les agents, qui sont en effet les premiers concernés et plus fins experts de leurs conditions de travail au quotidien, mais on nous refuse une visite CHSCT, élément essentiel d'une concertation réussie, comme l'ont démontré d'autres projets.

C'est dans ces conditions que les représentants du personnel se sont vus contraints par l'administration de voter unanimement « contre », mais non pas contre une amélioration des conditions de travail, mais bien pour une visite CHSCT au Cairn de barnenez.

### **Vote :**

**Contre à l'unanimité**

Par ailleurs, nous avons soumis au vote la délibération suivante : « *Le CHSCT Nord-Ouest, île de France, réuni ce 27 Juin 2013, demande qu'une visite CHSCT soit organisée dans les meilleurs délais sur le site du Cairn de Barnenez. Nous demandons qu'à la suite de cette visite, le projet d'extension du bâtiment d'accueil du Cairn de Barnenez soit réétudié à la lumière des observations et des préconisations du CHSCT. Nous demandons qu'un nouveau CHSCT spécifique sur ce point soit réuni à la suite de la visite CHSCT afin de valider les éventuelles modifications du projet. Nous demandons de plus que le projet fasse l'objet d'une nouvelle consultation pour avis.* »

### **Vote :**

**Pour : à l'unanimité**

## Thème transversal : Analyse du risque thermique

La conseillère de prévention a demandé aux assistants de prévention de faire un recensement dans chaque monument des risques liés aux ambiances thermiques, en concertation avec leurs collègues. Aucun document n'était présenté au dossier car la demande était tardive et les études à faire sur place ont pris du temps. Au prochain CHSCT elle nous

présentera un tableau de synthèse de ces risques avec des préconisations. En séance les assistants de prévention présents ont exposé chacun leur analyse du risque thermique sur leur monument. Un des objectifs de ces thèmes transversaux est donc atteint : faire des questions d'hygiène et de sécurité une préoccupation constante des équipes dans les monuments, et non les cantonner à une réunion plus ou moins utile

trois fois par an. Autre objectif atteint : une participation plus active de tous les acteurs autour de la table, et un partage d'expériences lorsqu'un même risque se présente de manière similaire dans plusieurs sites, même si les solutions ne peuvent pas être formatées mais bien adaptées à la spécificité de chaque monument.

# CHSCT Paris Siège et Centre et est

## « Qui ignore son passé est condamné à le revivre »

Ce CHSCT s'est terminé à 18h50... faute de combattants... Ainsi, si nous avons fait le suivi des points du CHSCT Centre et Est, nous n'avons pu aborder la question des registres d'hygiène et sécurité dont les agents peuvent se saisir pour leurs conditions travail et les questions relatives à l'hygiène et sécurité. Outil trop souvent oublié des équipes, si le CHSCT ne prend plus toujours la peine de le consulter, c'est faire fi des droits et réglementations.

### Présentation du docteur Thérèse Buret, médecin de prévention, et ses missions

Après plus de dix années sans médecine de prévention pour les agents, tout le monde se réjouit de l'arrivée d'un médecin de prévention pour l'ensemble des agents du siège et des monuments franciliens. Le cabinet médical du docteur Buret est installé aux Lilas, dans les anciens bureaux de la présidence du CMN, et n'a pas encore tous les moyens pour remplir ses missions. En septembre prochain devrait être recrutée un(e) assistant(e) médical(e) pour pouvoir l'aider dans l'organisation des rendez-vous... Le docteur Buret nous a présenté ses missions en tant que médecin de prévention: vérifier toute altération de la santé due au travail, faire le suivi des visites médicales des agents, coordonner les services de prévention, aller constater in situ les conditions de travail (un tiers de son temps pour se rendre sur place dans les lieux de travail). Nous rappelons que les visites médicales sont obligatoires tous les 5 ans ; pour les métiers ayant des risques particuliers les visites se font tous les ans. Compte tenu du retard décennal, la CGT a préconisé

un plan pluriannuel pour revenir à une situation normale, tout ne pouvant se résoudre du jour au lendemain.

### Arc de triomphe

Une prise de mesure de la qualité de l'air à l'intérieur et à l'extérieur du monument est prévue (mais pas encore planifiée) sur 3 semaines durant l'été. Ces mesures dépendent de la circulation autour de l'Arc de triomphe, de la présence du public en terme de CO2, des saisons. Le choix du prestataire est encore à faire. Il faudra également prendre en compte dans l'analyse de l'air la présence d'éléments biologiques.

Une maquette à l'échelle 1 (grandeur réelle) du Contrôle 1 sera réalisée sur les conseils du Dr Buret pour voir la réalité des contraintes d'espace pour les agents.

Autre gros problème pour l'Arc : les pickpockets dans les sites touristiques (suite au droit de retrait au Louvre des agents, la police y est plus présente et les pickpockets sont partis à l'Arc). Certains agents sont malmenés. La BAC (brigade anti criminalité) intervient dorénavant, en lien avec les agents d'accueil. La sécurité des agents et du public est mise à mal.

Le poste d'accueil au niveau de la billetterie, lieu de premier accueil et d'orientation du public, n'est plus garni tout au long de la journée depuis qu'il faut un contrôle des sacs en permanence au niveau du Contrôle 1. Or le CMN a une obligation en termes d'accueil et de sécurité. On ne peut se contenter sur un tel site de vouloir gonfler les recettes sans assurer simultanément l'accueil et

la sécurité des visiteurs. La hausse de la fréquentation allonge la file d'attente en caisse, ce qui attire forcément les pickpockets pendant que le manque d'effectifs laisse une place vide devant la billetterie. Un lien étroit avec la police est nécessaire car l'Etat ne doit pas se désengager et aller chercher la solution dans l'externalisation de la surveillance avec les dérives que l'on connaît comme à Orsay ces derniers mois.

### Notre Dame

Une visite a eu lieu sur site le 15 mai, dont le compte-rendu de l'administration était d'une indigence consternante. La CGT a dû tout réécrire et l'on nous dit en séance que le compte-rendu est partial! Le fait de minimiser, voire de faire disparaître les problèmes soulevés lors de la visite montre justement de la part de l'administration un manque d'impartialité et de responsabilité que nos représentants ont pallié par leur travail.

Voici les sujets évoqués : problème de sanitaires (raccordement...et possibilité de mise en service), local de jour provisoire : émanations ayant entraîné des nausées, malaises, problèmes respiratoires. Et pour cause, il aurait fallu une ventilation constante pendant 2 semaines, qui n'a pas été faite.

Si la direction donne son feu vert pour l'installation de toilettes en haut des tours, il faudra à l'avenir pour Notre-Dame et pour d'autres sites sortir du marasme technico-administratif, véritable danger pour la santé des agents.

### Conciergerie

Projet de 2 postes de caisse et d'un poste de contrôle dans la salle des gendarmes. Un CHSCT spécial sera tenu sur place avant le prochain CHSCT Paris, afin que ces projets soient présentés et validés. L'installation n'aura aucune incidence sur le parcours de visite. Le médecin de prévention sera associé pour l'élaboration des nouveaux postes de travail.

### **Panthéon**

Les travaux extérieurs (dôme et tambour) avancent avec une faible incidence à l'intérieur du monument. Des réunions de chantier ont lieu avec les agents, permettant de régler les points d'achoppement. Un renfort d'éclairage supplémentaire est prévu compte tenu de la faible clarté dans le monument, des conditions climatiques et bientôt de l'installation d'une bâche.

Des chutes de pierres ont été signalées par les agents, on a donc avancé les purges prévues. Ces problèmes avaient déjà été évoqués par la CGT lors de CHSCT précédents.

Des travaux auront lieu pour la billetterie, plus rapidement que pour la boutique qui ne peut être déplacée. La CGT a signalé que le nombre d'agents et de visiteurs se rendant à la boutique a beaucoup augmenté alors que le mobilier est une récupération de l'ancienne boutique de l'Arc de triomphe. Les agents méritent mieux que cela.

Une enquête CHSCT paritaire est programmée au mois de juillet, suite à une tentative de suicide. Des entretiens individuels auront lieu à l'Hôtel de Sully afin de préserver la confidentialité. Un rapport et des préconisations seront rendus lors d'un CHSCT dédié à la rentrée, mais l'administration s'est engagée à prendre le cas échéant les mesures d'urgence qui s'avèreraient nécessaires suite aux entretiens.

Tableau de suivi des CHSCT Paris siège des 16 et 29 avril 2013

### **Notre Dame**

Redéfinition des tâches des TSC. Avancement des travaux salle des Quadrilobes et au beffroi, le local provisoire reste le temps des travaux, jusqu'à la fin de l'année.

Le dialogue social sur le site n'étant pas encore installé, certains problèmes qui devraient être réglés localement remontent en CHSCT Paris: problème

de walkie-talkie; approvisionnement de bonbonnes d'eau dans les hauteurs; problème de trousseaux de clefs (changement de toutes les serrures de la cathédrale sans que l'équipe en soit avertie, avec des clefs à un seul exemplaire)

A nouveau les blocages entre DRAC, clergé et CMN ...le CMN semble être le dindon de la farce.

### **Chartres**

Au niveau de la guérite, proposition aux agents d'installer un Hygiaphone. Lancement des marchés cet été et travaux à la fin de l'année, qui devraient être assez courts.

La CGT souligne que la concertation avec tous les acteurs de cet aménagement de guérite, et au premier chef les agents, a été pour une fois réellement menée, ce qui a permis de rendre l'aménagement optimal. Cela évite de faire et défaire, ce qui est, en plus, une économie de temps et de coût pour l'établissement. C'est un exemple à suivre pour tous les autres projets de travaux et d'aménagement au CMN, comme le demande la CGT depuis des années!

Pendant les travaux dans la cathédrale, la guérite ne sera pas déplacée. Un panneau occultant est prévu pour que les agents ne soient pas exposés à la poussière. Une fois la guérite placée, il restera le problème de la signalétique. Il y a un projet de présentation sur écran de tout ce qu'offre le monument (CMN et clergé). Par contre, demeurent les problèmes de sanitaires pour les agents de la cathédrale.

### **Bourges**

Opposition, encore et toujours, de l'ABF pour l'installation d'une main courante dans l'escalier de la tour nord. Mais la signalétique concernant l'interphone (sur la plateforme de la tour) est faite. L'installation d'une caméra est en projet, mais les agents n'y sont pas favorables : leur lieu de travail est trop exigü depuis que l'installation de l'informatique dans la guérite a pris beaucoup de place. Problèmes de surveillance à la tour de Bourges: les rondes ne sont pas régulières (tentatives de suicide, fumigènes, bouteilles...), la caméra permettrait d'avoir un regard sur ce qui se passe. Aménagements à trouver pour la guérite, il faudrait pouvoir suivre l'exemple de Chartres, en tous cas l'étude se poursuit. Les problèmes de chauffage et d'isolation ont été résolus.

### **Reims**

Prévision pour le circuit de visite des tours de la cathédrale et de la charpente. Sujet complexe en cours de discussion avec la DMO nécessitant certains délais de réflexion pour la mise en place du circuit en visite libre des tours.

Comme à Notre-Dame : pas de sanitaires, il va falloir que la directrice de la maîtrise d'ouvrage se saisisse de ce type de conditions de travail ayant de fortes incidences sur la santé des agents. Ce dossier prendra le temps nécessaire pour arriver à terme dans l'intérêt des visiteurs et des agents.

### **La Psalette**

Engagement de l'administration pour la création d'un local de jour, réalisation en même temps que les sanitaires en 2013. Dissociation avec le parcours de visite dont la refonte est pour 2015.

### **Cluny**

Plan incliné dangereux sécurisé par les moyens du bord. Un nouveau parcours atténuera la dangerosité du plan incliné d'ici 2 ans. Pour le moment, différents petits chantiers sont en cours pour améliorer les conditions de travail (stores, accès, pigeons...). Globalement les choses avancent et trouvent des solutions.

### **Palais Jacques Coeur**

Deux sièges ergonomiques installés il y a quelques mois, pas de nouvelle boutique à ce stade. La billetterie-comptoir demande à être totalement revue. De nombreuses études ont été faites pour finalement être abandonnées. Après 15 années d'attente, le projet pourrait être lancé en 2014 et suivi par la DDE et non la DMO. L'idée serait que les visiteurs soient accueillis avant d'arriver dans la boutique. Il serait nécessaire d'associer à ce projet la médecine de prévention et un ergonomiste afin que le nouvel aménagement ne détériore pas la santé des agents comme souvent cela se produit (Nohant, Saint-Cloud...). Des mesures seront prises avant les travaux concernant le chauffage, l'estrade, les vitres, l'éclairage...L'administrateur doit faire le point sur ce qui peut être fait en attendant. Une visite CHSCT est également prévue d'ici le mois d'octobre.

### **Besançon**

Report de la visite CHSCT. Demande qu'un administrateur soit nommé pour une réelle prise en compte de ce site,

l' ABF ne tenant pas lieu réellement d'administrateur.

### **Nohant**

La DMO n'a pas décidé de travaux pour suivre les préconisations ergonomiques au sujet du comptoir de vente malgré des signalements de problèmes de santé au travail. Les formations « gestes et postures » ne servent à rien si on ne prend pas le problème à la racine : à savoir les postes de travail. Le comptoir ayant été réalisé par un designer, on ne peut pas faire de changements mobiliers sans l'autorisation expresse dudit designer ! On croit rêver ! On fait primer l'esthétique sur la santé des agents ! Que cet exemple serve au moins à ne pas reproduire ce genre d'ineptie. Problèmes de chaudière signalés.

### **Azay**

La réhabilitation du PC sécurité, qui est un véritable débarras, est nécessaire. Une étude a été réalisée. Des devis ont été faits pour le matériel de vidéo-surveillance. Améliorations à venir. Le chauffage a lâché, en attente d'un nouveau pour l'hiver prochain. Relations à nouveau nouées avec le médecin de prévention. Rendez-vous pris entre l'administration et le médecin pour relancer les visites mais vu la charge de travail très lourde, il faudra hiérarchiser les cas les plus urgents (agents jardiniers et de maintenance).

### **Châteaudun**

DUERP (document unique d'évaluation des risques professionnels) remis. Conditions de travail en cours d'amélioration, ouverture de nouveaux espaces prévue.

### **Bussy-Rabutin**

Usage de produits chimiques ; pas de précisions depuis le dernier CHSCT

### **Fougères-sur-Bièvre**

Le projet de déplacement de l'accueil dans le bâtiment des communs nécessiterait de lourds travaux (charpente, couverture, dallage, isolation). Etude à faire, déblocage (peut-être) pour 2014.

### **Talcy**

Etude à faire en 2013 pour l'aménagement de la grange et un aménagement pour le jardin. Audit sur la réhabilitation des jardins. Les jardiniers sont toujours installés dans des algécos, la situation n'a que trop duré !. Problème récurrent : les toilettes des agents servent également aux visiteurs.

Etude d'ensemble prévue.

### **Bouges**

Aménagement des bureaux.

### **Dispositif vidéo-surveillance siège**

A l'occasion des travaux menés à l'hôtel de Sully et sans concertation avec les organisations syndicales, l'administration s'est permis de mettre des caméras filmant les allées et venues des agents et des visiteurs.

Or la vidéo-surveillance est régie par certaines règles notamment la déclaration en préfecture et une information aux agents qui sont filmés. Nous apprenons ainsi l'existence de 11 caméras dont 4 dans l'antichambre de la duchesse, 2 dans le jardin et un dans chaque escalier. Voilà pour l'info. Ce qui, somme toute, est un peu léger.

Nous avons demandé que, dans le cadre d'un comité technique (prévu fin juin) nous soit fourni un plan de situation des caméras, la déclaration à la préfecture et à la CNIL (sans quoi l'employeur pourrait être amené à être poursuivi). Nous demandons également qu'une note soit diffusée à l'ensemble des agents les informant du dispositif et de son usage (on nous dit que ce n'est pas pour « fliquer » les agents mais pour des questions de sécurité suite à des vols survenus au siège), ainsi que de la réglementation en la matière (les images doivent être gardées quelques jours et le délai ne peut excéder un mois), les caméras enregistrent des images mais il n'y a pas de dispositif sonore.

### **Souffrance au travail au siège**

Une semaine avant ce CHSCT, se tenait un CHSCT central où la souffrance au travail avait été évoquée. La nouvelle direction a été mise en place pour résoudre ces problèmes suites à différents rapports de l'IGAC. Force est de constater que d'anciennes situations perdurent après un an de gouvernance et que d'autres sont apparues. Dans ce contexte, la CGT a mis à l'ordre du jour du prochain CHSCT ministériel un point pour faire un bilan des suites données aux rapports de l'IGAC du 20 septembre 2011 et au rapport de Xavier Roy, et alerter sur les nouvelles situations. Il est stupéfiant de constater à la relecture des rapports de l'IGAC les analogies entre la période de la gouvernance précédente et l'actuelle: réorganisation à effectifs constants, déménagement (même si aujourd'hui

on tente d'en minimiser le nombre), management brutal (dénigrement du travail, vexations publiques...) pour certains cadres (davantage ciblé sur le siège aujourd'hui), nombreux départs, perte de la mémoire institutionnelle... Aujourd'hui s'ajoute en plus un manque de visibilité et de perspective de la politique menée, des mesures prises et à venir.

Le médecin de prévention (Dr Buret), en écoutant les interventions des représentants du personnels constate que les séquelles n'ont pas été traitées.

C'est pourquoi la CGT demande une reprise du dossier afin d'étudier quelles sont les mesures qui ont été prises ou non, ce qui a fonctionné ou non (le numéro vert par exemple). La direction doit prendre la mesure de la situation et des profondes séquelles laissées par 4 années d'une gouvernance brutale au risque d'être, sinon, condamnée à revivre son passé, comme a su si bien l'exprimer le médecin de prévention.

### **Formation « gestion des situations difficiles et conflictuelles » dans le cadre de l'accueil du public et pistes de réflexion en termes de conditions de travail**

Le thème de la formation est loin d'être neutre puisque nombre de monuments connaissent des situations parfois quotidiennes très difficiles, induisant un climat de violence psychologique quand ce n'est pas carrément physique. L'actualité de l'Arc de triomphe ou du Palais Royal, envahis de pickpockets, a illustré le vécu des agents via le registre d'hygiène et sécurité. Néanmoins, il ne faudrait pas que l'employeur se dédouane de ses responsabilités par des formations, une formation n'a pas réponse à tout, loin s'en faut. Nombre de questions posées à l'occasion de ces formations montrent un certain déficit de l'employeur : pas de règlement de visite en place qui permettrait de présenter aux visiteurs difficiles un document opposable, pas de formation initiale des agents d'accueil et de surveillance à leur embauche... Par ailleurs, la difficulté d'un agent suivant « isolément » la formation mais qui sur place se verrait contredit par un collègue ou un supérieur hiérarchique, ferait de cette formation un dispositif totalement inutile. Dans certains monuments, les équipes et leurs administrateurs sont demandeurs de formations in situ afin que tout le monde ait le même degré d'information, et que se créent des liens

de solidarités, fédérateurs des équipes, quand ce n'est pas tout bonnement pour que différents services fassent connaissance plus concrètement en situation... Il est bien question de cohésion d'équipe, d'apprendre à travailler ensemble. A cela, la direction répond que l'intérêt d'aller voir ailleurs pour une formation permet également de connaître de nouveaux collègues d'autres monuments. Ce n'est pas faux. Mais dans ce cas pourquoi ne pas créer des formations régionales, les délais de route étant parfois un frein à la formation pour certains agents.

Pour autant, cette formation n'apporte pas forcément la réponse aux questions posées. Les débats ont amenés à la nécessité de tenir des réunions de service pouvant parfois être le lieu d'échange adéquat face aux difficultés rencontrées et aux réponses à apporter. La direction s'engage – du moins verbalement – à faciliter les initiatives en ce sens... D'ailleurs, le médecin a constaté que les personnels souffrent de l'individualisation et de se méconnaître d'un service à un autre. L'enjeu énoncé lors de ce CHSCT est de se donner les moyens de cohésion d'équipe pour résoudre des problèmes d'organisation du travail, de conditions de travail, de souffrance...

#### **Méthodologie de travail à mettre en place pour les thèmes transversaux**

3 thèmes transversaux (conditions de travail communes dans les monuments et/ou siège) ont été retenus

: ergonomie, ambiance thermique dans les bâtiments, conditions de travail dans les cathédrales. Une méthodologie reste encore à trouver pour que ces groupes de travail ne se transforment pas en « réunionites », reste aussi à préciser les objectifs et les intervenants (ergonome, médecine de prévention, assistants de préventions... ) Il est rappelé à la directrice de la maîtrise d'ouvrage que les travaux à venir ne peuvent se faire sans le vécu des agents. Concernant les objectifs, la CGT rappelle qu'il n'est plus question d'entendre en CHSCT une liste à la Prévert où rien ne change. Il est nécessaire que les administrateurs se réapproprient le suivi des conditions de travail concernant les agents sous leur responsabilité. Il en va de même pour la DMO.

#### **Suivi des accidents du travail depuis le début de l'année**

Un seul monument concerné l'Arc de triomphe : 3 accidents liés principalement au verglas (accident circonstanciel donc et non structurel). Un rappel de la démarche pour les déclarations d'accident a été fait dont voici les étapes :

1-remplir le formulaire CERFA de déclaration d'accident de travail (à transmettre à l'agent concerné sous 48 heures) ;

2- envoyer la déclaration d'accident du travail aux services administratifs habituels pour les titulaires (DRAC en région et MCC pour agents de la région parisienne hors Seine et Marne) ;

3-envoyer simultanément un exemplaire du dossier de déclaration à la DRH du CMN pour tous les agents (titulaires, contractuels, vacataires).

Prendre en compte les risques psychosociaux même sans arrêt maladie lorsqu'il y a des troubles qui apparaissent suite à un épisode qui peut être vécu comme traumatisant. Le formulaire est à demander au responsable de service (administrateur/directeur) ou à la médecine de prévention.

#### **Suivi des registres santé et sécurité**

**Panthéon** : problème de la poussière et le peu d'effet d'un filet. Souvent constaté lors de travaux : les agents et la CGT avaient signalés les risques auparavant.

**Palais royal** : aucune difficulté pour accéder au registre compte tenu du nombre de remarques. 2 types de remarques : création d'un groupe de travail sur des consignes à donner face à des conflits avec des visiteurs (agressions). Deuxième type de remarques, la commande de petits matériels... et méthodes mises en place pour y répondre. Conflits avec visiteurs très parlants sur les difficultés rencontrées par les agents, qui illustrent toutes les difficultés que nous faisons remonter à l'administration. Les agents sont confrontés à des violences psychologiques quand elles ne sont pas physiques.

## **Commission formation du 28 mai**

#### **Présentation du stage « Gérer son temps »**

Pour débiter par une lapalissade, disons que cette commission formation fait suite à la précédente. En date du 12 mars dernier, celle-ci fut, en effet, quelque peu chamboulée par la persistance de l'hiver et de la neige puisque les intervenants de la société CSP-Formation (devant alors nous présenter ladite formation) restèrent bloqués en rase campagne ; leur train ne pouvant pas avancer. C'est donc par une belle après-midi printanière que nous corrigeâmes le tir.

Trois personnes, toutes en sourire, vinrent nous présenter la toute nouvelle formation au catalogue CMN

« Maîtrise du temps et gestion des priorités ». Passons en vitesse sur la société CSP-Formation pour nous attacher plus particulièrement au contenu du stage. Factuellement, celui-ci doit se dérouler sur deux jours pour les simples employés et trois jours pour les encadrants.

En tout premier lieu, il faut dire que toute la présentation de cette formation fut faite dans un jargon où psychologie et néo-management font bon ménage ; où « l'optimisation de ses pics d'activités », « l'auto-analyse », « le pratico-pratique », etc. sont les soubassements d'un édifice, lui-même, chapeauté par la notion d'« assertivité » réelle pierre de touche (ou tarte à la crème) des

réflexions conjointes de la psychologie et du néo-management (on pourrait le traduire par comment me comporter vis-à-vis d'autrui de sorte à lui faire passer mes idées de la façon la plus douce...). En clair, les deux à trois journées de stage invitent les participants à réfléchir sur leurs attitudes de tous les jours : quelle image je véhicule de moi ? Quelles sont les priorités que j'entends définir ? Comment s'équilibre le balancier vie privée/vie publique. D'autre part, cette formation a également pour but d'amener les stagiaires à mieux gérer leurs relations vis-à-vis d'autrui (par exemple, savoir dire non avec le sourire –l'assertivité toujours–, gérer les « non-proposants »- vous savez tous

ceux qui vous sont un frein pour avancer...). En somme, il convient de rester prudent au sortir de cette présentation PowerPoint où tout un tas de mots valises et autres concepts ont bourdonné dans nos têtes : que nous cachent-ils vraiment ? Vers quoi tend l'agent à l'issue d'une telle formation ? Et que penser d'un système de pensée sur le plus trouble de la psychologie et qui vise à se gérer soi tout en gérant l'autre ?

En second lieu, il est à noter que, pour revenir sur le parcours professionnel de la future formatrice, après quelques années passées dans le monde de l'entreprise et de la gestion, elle a travaillé près de dix ans dans le public, au moment de la mise en place de la LOLF !!! Pour exemplaire, son parcours n'en atteste pas moins des porosités aujourd'hui à l'œuvre entre public/privé, où bon nombre de nos dirigeants et encadrants sont de plus en plus sensibles aux sirènes du lean management, à la rentabilité à tout crin telle que professée dans nos grandes écoles de commerces et, de moins en moins à l'écoute de ces petites voix (celles des agents du cru) soucieuses de voir perdurer au sein du CMN la notion de service public. Aussi, comment comprendre autrement, cette phrase que nous a sortie tout à trac la formatrice de CSP-Formation : « Notre service public a besoin des apports extérieurs pour le faire progresser ... », que, comme la doxa aujourd'hui à l'œuvre, également, au sein du petit monde des formations CMN. Extrapolation ? Non, pas tout à fait ; comme nous le montrera le cas du point suivant à l'ordre du jour.

#### **Bilan Formation 2012 :**

Fieffés pourfendeurs de la novlangue managériale, quelle ne fut pas notre surprise de découvrir au tableau du bilan 2012 la notion de formation « inter-entreprises ». Faisant les parfaits Béotiens, nous demandâmes alors aux dames de la Ressource Humaine Plurielle quelques explications de texte. Aussi, est dite formation inter-entreprises, toute formation mélangeant des stagiaires de différentes entreprises privées afin de partager leurs expériences. Dans le cadre du CMN, il s'agirait donc de stages faisant se côtoyer personnels du public avec ceux du privé dans des domaines aussi variés que la

communication et le management. Dès lors, n'y aurait-il pas un risque que par ce biais s'infusent encore plus largement les idées et desideratas du privé dans deux domaines d'activités déjà particulièrement réceptifs ? Assertion ?

**On ne prête qu'aux riches :** assertion ? Pas exactement lorsque, comme nous, l'on prend nos petites calculatrices et l'on commence à comparer catégorie par catégorie (A, B et C) le coût des stages proposés – toujours dans le cadre du bilan 2012. Ainsi, un certain nombre de formations destinées aux agents de catégorie A se hissent à plus de 1000 euros par jour et par personne. En poursuivant de décortiquer de la sorte la grille des formations, nous en arrivons au cas du S.S.I.A.P. On le sait les agents de catégorie C, comme tout un chacun, aspirent à évoluer dans leurs missions et à se voir reconnus dans leurs métier via le recours aux examens et formations qualifiantes... Tel est le cas du S.S.I.A.P qui, depuis un certain temps, était refusé aux agents du fait de son coût élevé (certains agents en avaient même été de leur poche pour obtenir ce précieux sésame de mobilité au sein des établissements du Ministère). Or, forts de nos calculs, nous avons pu démontrer qu'au prorata une journée de formation S.S.I.A.P ne coûtait que 120 euros par personne –là où, comme nous avons pu le voir plus haut d'autres formations s'élevaient à plus de 1000 euros... On ne prête qu'aux riches, alors ? Là-dessus, Mme Tehoval trancha le débat en expliquant vouloir « encourager le développement des SSIAP 1 et 2 » et d'ajouter « c'est une très bonne chose pour les agents et les monuments ».

Priorité des priorités... Alors que nous avait été présenté à la réunion précédente un point sur l'encadrement de la fonction de formateur en interne au CMN (notamment en alignant les indemnités reçues par le formateur sur celles du Ministère), il a été constaté qu'un certain nombre de formations internes avaient été supprimées en 2012 du fait de la défection des dits formateurs (A noter que l'on signale déjà certaines formations de 2013 annulées pour les mêmes raisons !).

#### **Actualité Plan de formation 2013**

**Gestion situations conflictuelles :** il a été dit, d'après les retours des premiers stagiaires, que l'apport de cette formation n'est pas satisfaisante en terme de contenus... et l'on pourrait, par ailleurs, revenir en amont sur comment dans certaines administrations locales on a essayé de faire passer cette formation de facultative à obligatoire. A la décharge de celles-ci, les lettres de cadrages RH étaient tournées de manière à en induire le caractère obligatoire... Gérer ses priorités, encore et toujours, un bon nombre d'agent francilien y passera d'ici la fin de l'année !

**Langue des Signes Française :** après être un temps demeurée bloquée en rase campagne (pas du fait des giboulées, cette fois-ci !), cette formation semble maintenant sur de bons rails : ainsi pour le sud de la France, une association a été approchée pour encadrer légalement l'activité de la collègue-formatrice de Carcassonne et un autre organisme est sur le point d'être trouvé pour le reste de la France. Gérer ses priorités, encore et sûrement qu'un très petit nombre... Assertion ?

**Bureautique :** du nouveau dans l'espace, du haut de notre ziggourat (nom de la société de formation) nous voyons poindre pour bientôt deux sessions de formation Pack Office (débutants et confirmés)

Sensibilisation au Public Handicapé : le stage se déroulera du 13 au 15 novembre au Palais du Tau, à Reims.

**Télex :** formation sur les travaux d'entretiens (cycle 1 et 2), annulées du fait du manque de formateurs en internes...

Et en guise de conclusion, une bonne nouvelle qui ravira les papilles des fins gourmets : pour les heureux stagiaires de la formation SIREPA, à l'avenir, il leur sera possible de pouvoir savourer les mets réputés proposés au sein de la cantine de la Porte des Lilas (lieu de la formation) par le biais d'un système de bons d'échanges. Bon appétit, bien sûr !

# Que la fête (re)commence !

Ce billet d'humeur fait suite à la visite de notre petite délégation syndicale à Champs-sur-Marne, à l'occasion de la réouverture du château du même nom. Là-bas, nous nous y rendîmes faire de la diffusion de tracts et expliquer que cette réouverture se ferait avec une carence patente d'effectif. Voilà pour le cadre général...

Mais quelle ne fut pas notre surprise de voir qu'à cette pré-réouverture (à onze heures du matin) n'étaient conviés que les *happy few* nantis d'un carton d'invitation... Et pour tous les autres qui se présentèrent à l'accueil (habitants du cru, heureux de pouvoir visiter ce fleuron du patrimoine local enfin ré-ouvert), las! ils se virent opposer une fin de non-recevoir – sans patente, point de salut ! Pendant que la faune des beaux quartiers ne trouvât aucun mal à franchir les grilles artistement dorées à l'or fin et à se diriger vers la perspective d'une à deux allocutions officielles, une visite en grande pompe puis le tutti frutti d'une orangeade dans l'Orangerie, les gens du commun s'en retournaient vers nous, stupéfaits voire interloqués comme le dira certain que « *la France des privilèges ne soit toujours pas abolie* » et, avides de cette parole qui saura désamorcer la rebuffade

qu'ils venaient d'essayer... C'est à tous ces gens que j'écris, pour qui j'écris comme le faisait Baudelaire dans son Salon Caricatural, au sujet du *Public des jours réservés* : « *A Paris ces gens-là vivent gras et choyés ; / Pour leur laideur à Spartes on les eût tous noyés.* »

D'ailleurs la Maire de Champs ne s'y est pas trompée, après une brève prise de parole - où elle a rappelé la nécessité d'ouvrir le château avec un effectif plus fourni - elle préféra s'esquiver, remisant sa visite du monument au mercredi suivant (comme elle nous l'a confiée) avec les enfants des centres de loisirs.

Passons maintenant à l'étude de mœurs de la petite société de cours transbahutée du cœur de Paris - où bruit la fronde des agents solidaires avec les grévistes du Mont ! - aux marches de ce *petit Versailles de l'est parisien* (aux dires de Mr de Bélaval). Gens de la claque, gens du sérail, gens de l'Ordre ou du Mérite(?), gens prenant ou non nos tracts avec le sourire dessus le pont-levis, gens d'une petite société arcbutée sur l'infime étendue de leur privilège (ce que c'est après tout qu'un carton d'invitation...), gens qui rient et agents qui pleurent (cantonnés que sont ces derniers à un rôle de gar-

diens de parking pour grosses berlines) et gens passent... *l'être ensemble* voilà ce qu'octroie ce petit bout de carton. Dans le domaine de l'Art Contemporain, Nicolas Bourriaud a théorisé dans ses *Esthétiques Relationnelles* le concept de *togetherness* : seuls, ceux présents participent de l'évènement, ils sont l'évènement. Le terme anglais, bien plus que son éponyme français, implique cette idée de rassemblement autour d'un noyau commun (une œuvre participative, une performance dans le cas de Bourriaud ; une réouverture de monument, dans notre cas). Ainsi *l'être ensemble* travaille-t-il de l'inclusion (ceux qui en sont) et de l'exclusion (ceux qui en sont rejetés)... Dès lors, on comprend mieux le malaise qu'a ressenti la Maire de Champs au sein de ce raout : en être, cela revenait pour elle à cautionner un système rejetant tout ou partie de ses administrés.

Mais qu'on se rassure, aux dires de certains, les verrines se révélèrent un rien étiques. Et puis les apparences furent sauvées puisqu'à quinze heures les grilles s'ouvrirent enfin au commun des mortels, à ce grand Public qui, *in fine*, fait vivre tous nos monuments à Paris comme en région tout le long de l'année. Mais sans le précieux sésame, il fallut en ce dernier samedi du mois de juin s'exposer à plus d'une heure de file d'attente sous le plein soleil, puis enfin passé le seuil jouer des coudes dans l'enfilade de salles...tant la population de Champs et des environs était désireuse de réinvestir ce marqueur de l'identité locale. En somme, cette journée vît se croiser deux populations que tout oppose (grilles, barrières, agents assermentés, organisation) et que l'ouverture de ce Monument National ne vint pas rapprocher. Aussi serait-il bon de s'interroger à l'avenir pour savoir dans quelle mesure peut-on faire pour que *l'être ensemble* qui est inhérent à ce type de manifestation ne viennent pas achopper avec cet autre concept (certes aujourd'hui particulièrement malmené) qu'est le *Vivre Ensemble* ?



## La chasse accourt !

Ensuite et pour terminer, quelques mots sur ces magnifiques calicots placardés tout du long de la route menant de la gare au château. « Éléance à la française » comme le clame le slogan racoleur à souhait digne d'une culture pub au rabais.

En effet, quelle heureuse idée que d'avoir placé dans le haut coin gauche de celui-ci un bandeau rouge avec la mention « Nouveau », de la même trempe que la mention « vu à la télé » pour tel ou tel grille-pain. Ainsi ces

esthètes et défenseurs du bon goût ont-ils eu la riche idée que d'apposer la mention « nouveau » sur l'effigie d'un monument implanté au centre de Champs-sur-Marne depuis 1707 ! Eh quoi, en ce pays déjà infecté par le prurit de Disney et de son parc pas trop loin, les populations locales (celles-là mêmes à qui, en d'autres temps, on proposa de manger des madeleines pour calmer la famine et le manque de pain) ne voudraient pas non plus qu'on les prenne pour des Mickeys, prêts à faire deux heures de queue en plein soleil (car d'autres

gens sont arrivés entre temps), prêts à gober n'importe quoi (par exemple qu'il s'agit d'un château sorti de terre sous l'opération du Saint-Esprit et non pas reconstruit suites au travail de sappe de la mэрule sur les charpentes et autres boiseries) ! A bon entendeur, mes chers épigones de Des Esseintes, je vous laisse vous en retourner à votre lecture de Zadig et Voltaire dans le Parc des Vosges.

Joachim du Bel Age

# Parole de militant

Parfois, il est important de prendre un peu de recul avec nos activités quotidiennes et nous demander pourquoi nous nous levons chaque matin, qu'est-ce qui nous motive à faire telle ou telle activité : un intérêt, une passion, des convictions... ?

Moi, je suis une syndicaliste CGT. Pourquoi ? Qu'est-ce que ça signifie pour moi ? Pourquoi ce syndicat et pas un autre ?

J'ai toujours attaché une grande importance à l'Histoire et d'un point de vue historique la CGT est le 1<sup>er</sup> grand syndicat français. Créée en 1895, elle fut de toutes les grandes luttes qui ont suivi : grandes grèves des mineurs au début du XX<sup>ème</sup> s ; Front Populaire en 1936 ; Conseil National de la Résistance en 1947 (qui a mis en place les grandes lignes de notre modèle social français), mai 1968... Je pourrai encore en citer beaucoup. Dans toutes les grandes luttes pour obtenir des avancées sociales dans notre pays la CGT était là.

Et puis, il y a toutes ces valeurs que défend la CGT : la fraternité, l'humanité, le courage, la dignité humaine, la solidarité, le respect des différences, la justice sociale, l'équité... Là aussi je pourrais en citer bien d'autres.

Cela fait quelques années à présent que je travaille au sein du syndicat national des monuments historiques CGT, en compagnie d'une joyeuse troupe de camarades : des permanents sur Paris, et tous les

autres camarades des sections d'Ile-de-France et d'ailleurs. Là encore, quelle que soit notre région d'origine, parfois même notre pays d'origine, notre histoire personnelle, notre expérience professionnelle, notre caractère... Nous œuvrons tous ensemble pour chaque jour améliorer les conditions de travail de nos collègues, résoudre des situations individuelles, faire respecter les droits des agents sur les monuments et en gagner de nouveaux... Combien de fois ai-je vu des camarades venir travailler sur leurs jours de repos ou même de congés, combien de fois enchaîne-t-on 2 semaines de travail d'affilées, combien de fois nos journées sont plus proches des 12h que des 8... Tout ça parce qu'il ne s'agit pas d'un travail mais de militantisme, de convictions.

Parfois, quand la situation l'exige, il faut travailler en intersyndicale. Logiquement comme on dit : « l'union fait la force », alors même si nous ne sommes pas toujours d'accord sur tout, il faut essayer d'accorder nos violons et d'unir nos forces pour le bien des agents.

Mais voilà, comme dit souvent un de mes camarades : « On n'est pas dans le monde des Bisounours ». Mais bon, je suis une grande naïve, j'ai tendance à ne voir tout d'abord que ce qu'il y a de bon chez quelqu'un, à ne jamais trop soupçonner le mal...

Or, les élections approchent, automne 2014, un an... Alors pour certains, à présent, tous les coups sont

permis et même les plus bas. C'est sur, il les enquiquine quand même pas mal ce SNMH avec ses 53% aux élections, preuve évidente de la confiance que nous font les personnels du CMN. Ce SNMH présent sur tout le territoire avec ses sections. Ce SNMH qui a toujours floppé de représentants dans les instances, en CHSCT, en CT, CCP, CAP, commissions sociales, dans les groupes de travail. Ce SNMH qui bosse sur tous les sujets au CMN : la réorga du siège, les situations de souffrance au travail, le statut des contractuels, la précarité, les situations individuelles, les conditions de travail et la sécurité dans les monuments... Mais aussi au ministère pour les droits des titulaires. Ce SNMH qui informe régulièrement tous les personnels via les communiqués, les tracts, le Monuments Infos...

Alors je sais bien que dans les mois qui viennent tous les moyens seront bons pour nous discréditer aux yeux des agents, il faut absolument que l'on prenne du plomb dans l'aile !

Les opérations de calomnie ont commencé. Sur le Mont-Saint-Michel, le SNMH-CGT et la CGT Culture ont beaucoup œuvré avec la section du SNMH-CGT locale, mais aussi l'Union départementale CGT de la Manche et l'Union locale d'Avranches, tous unis derrière les salariés du Mont et les collègues de l'abbaye dans cette bataille exemplaire. Lorsque les premiers fruits ont commencé à tomber, après plus d'un mois de grève, certains arrivés bien après la bataille se sont dit qu'ils devaient

eux aussi profiter de cette victoire à venir, rattraper le coup, vite, vite en cours de route, quelles que soient les conséquences sur les personnels par la suite ! A la guerre comme à la guerre ! Après tout, « ils n'ont rien obtenu du tout les personnels » viennent-ils nous déclarer péremptoirement ! Et lorsque la CGT ose communiquer le lendemain sur ce qui est en cours d'obtention, on se permet d'envoyer un soi-disant courrier d'agents du Mont, mais parti très curieusement de la boîte mel dudit syndicat où on nous accuse de tout reprendre à notre compte et de briser « cette si belle intersyndicale ». Et je vous passe les détails tous plus pathétiques les uns que les autres. Si vous les voulez vos élus CGT pourront vous les exposer.

C'est sur, recevoir un tel message, après tout ce travail, après toutes ces journées à œuvrer aux côtés des personnels pour les soutenir dans cette

lutte, qui était quand même un peu la lutte de David contre Goliath, ça fait mal, ça dérange, ça met en colère... Et puis, la colère passée, on ne peut que se sentir très fatigués, lassés de tout ça, la calomnie, la jalousie, la bassesse, le mensonge, la manipulation... Alors c'est à ce moment là qu'il faut se rappeler de pourquoi on fait ce que l'on fait, pourquoi on se lève tous les matins... Quelles sont nos convictions, nos idéaux... Pourquoi est-ce que l'on est un militant CGT. Je laisserai le mot de la fin à un personnage historique, qui dans un contexte autrement plus violent, a eu lui aussi à faire face à ce genre d'individus sans scrupules.

E.M.

*« En un mot, nous servirons-nous contre nos ennemis des mêmes armes qu'ils emploient pour nous combattre? Non. Les armes de la liberté et de la tyrannie sont aussi différentes que la liberté*

*et la tyrannie sont opposées. Contre les scélératesses des tyrans et de leurs amis, il ne nous reste d'autre ressource que la vérité et le tribunal de l'opinion publique, et d'autre appui que les gens de bien. » [...] « Tandis qu'un petit nombre d'hommes s'occupe avec un zèle infatigable aux travaux qui leur sont imposés par le peuple, une multitude de fripons et d'agents de l'étranger ourdit dans le silence une combinaison de calomnies et de persécutions contre les gens de bien. Déjà sans doute on s'est aperçu que tel patriote qui veut venger la liberté et l'affermir est sans cesse arrêté dans ses opérations par la calomnie, qui le présente aux yeux du peuple comme un homme redoutable et dangereux. Elle fait donner à la vertu l'apparence du crime, et à la bassesse du crime la gloire due à la vertu. »*

Robespierre. Discours du 13 messidor an II (1<sup>er</sup> juillet 1794).

**Histoire sociale**

## Toujours le poing levé!

Le 6 juin décédait Clément Méric, militant politique anti-faciste et syndicaliste (Sud Solidaires), sous les coups de militants d'extrême droite. Aujourd'hui, en France, on se fait encore tabasser, voir tuer, pour son orientation sexuelle ou pour ses idées politiques ! Mais quoi d'étonnant dans ce climat délétère que nous connaissons depuis quelques années. Désormais, le discours se veut décomplexé et tous les amalgames sont devenus possibles. La haine de l'Autre (l'immigré, l'homosexuel, le Rrom, l'assisté...) est érigée en règle. Après une stigmatisation de l'immigration, puis d'une prétendue islamisation de la France, ces derniers mois ont été l'occasion d'une cristallisation sur l'homosexualité considérée comme contre nature. Les manifestations contre le mariage pour tous ont vu côte à côte des figures de droite et d'extrême droite.

Les rassemblements en hommage à Clément Méric montraient nombre de manifestants le poing levé. Mais finalement, ce signe de ralliement, de solidarité, associé aux valeurs de gauche, d'où vient-il ? Que signifie-t-il ? C'est le sujet choisi pour cette

histoire sociale en mémoire de Cédric. Car face à de tels drames, une seule réponse : garder toujours le poing levé !

### Le poing levé contre la main tendue

Perçu comme l'expression de la révolte, de la force ou de la solidarité, utilisé comme salut et comme logo d'activistes des forces progressistes, le « salut à poing levé » est issu de repères symboliques du mouvement ouvrier.

Il apparaît tout d'abord dans le cadre de la révolution russe du début du 20<sup>ème</sup> siècle mais son véritable berceau se fera au cours des années 30 en Allemagne en opposition à la montée fasciste.

Alors que la République de Weimar connaît une montée en puissance d'expression de masse nationalistes puis fascistes, une militarisation que l'on appelle « la culture du Kampf » ( du combat) refusant la défaite de la Première Guerre Mondiale et voulant perpétuer un Empire dominant, la société allemande se militarise de plus en plus afin de mettre en place un projet politique qui met l'aspect

militaire au coeur de toutes formes de manifestations (défilés, parades...) et par conséquent la militarisation de l'ensemble de la société.

Face à ces dérives, les partis de gauche ne peuvent rester sans réaction. Dès avant 1924, des groupes d'auto-défense s'organisent pour, à cette date, connaître des organisations paramilitaires. Ces organisations issues de différents courants politiques (partis social-démocrate, centre tendance catholique, démocratique allemand) se veulent en lutte contre tous les partis considérés comme extrêmes. Cette première organisation prétendait rassembler 3,5 millions de membres et organisait des parades de rues et de grands rassemblements. Le parti communiste de son côté organise la Ligue des combattants du front rouge. De là naît le salut du poing levé qui sera ensuite repris en dessin par un graphiste et deviendra l'emblème de cette organisation.

Et pour cause, le salut du poing levé réponse au salut de la main tendue, salut fasciste hitlérien l'ayant repris à son compère Mussolini. Tout au long des années 1920-30, ce sont

des hommes et des femmes qui se rassemblent pour lutter contre la montée du fascisme. Cela n'ira pas sans violence puisque le mois de mai 1929 connut des confrontations faisant plus de 40 morts. Certains mouvements antifascistes devront dès lors rentrer la clandestinité pour continuer leur lutte.

### **De la clandestinité à l'universalité**

En France, c'est dans le même contexte antifasciste qu'apparaît la gestuelle du poing levé vers 1926. Mais sa diffusion dans les masses ne se fera que quelques années plus tard, courant des années 1930. La généralisation de l'usage de ce salut en France se confirme après la prise du pouvoir par Hitler en 1933. Puis il devient un geste de masse lors **des événement de février 1934** s'étendant du mouvement communiste initial au mouvement socialiste. Le 27 juillet 1934 est signé un pacte d'unité d'action entre les partis socialiste et communiste, le salut du poing levé s'étend et devient alors clairement un signe de **ralliement antifasciste** puis de coalition du Front populaire. **Ce sont les manifestations de 1935 et les mouvements sociaux de 1936 qui lui donnent une dimension de masse.**

### **Le poing levé, référence de masse**

L'iconographie des grèves, manifestations et rassemblements de juin et juillet 1936 montre que lever de poing est devenu, plus qu'une menace, un signe de reconnaissance mutuelle, de solidarité, de fraternité. Il donne à voir la classe ouvrière et incarne, dans son usage massif, la puissance résolue et, somme toute, tranquille, du peuple au sens large. Désormais, le lever de poing accompagne les chants de *L'Internationale*, de *La Jeune garde*, de *La Carmagnole* et, plus généralement, les différents moments de la fête collective.

Cette mutation transforme le poing levé de combat en référence de masse s'accompagne d'une évolution de la gestuelle : le mimétisme du salut militaire (coude cassé et poing serré à hauteur de la tempe) cède bientôt la place à des postures diversifiées : cassure du coude plus ou moins accentuée, usage du bras droit ou du bras gauche, poing levé au dessus de la tête...

Cette gestuelle diversifiée, si elle conserve en son centre le poing serré, témoigne de la sortie du cercle dur de ses origines et de sa signification quasi militaire.

### **Poings levés d'Espagne et d'aujourd'hui**

La France n'est pas le seul pays d'Europe où se répand cette gestuelle. L'Espagne connaît, à compter du début 1936, une montée en puissance du poing levé et l'usage de masse de celui-ci coïncide avec l'explosion sociale qui met en échec le soulèvement fasciste des 17-18 juillet organisé par des généraux nationalistes ayant Franco à leur tête.

Désormais devenu signe de reconnaissance mutuelle, accompagné ou non du « Salud ! » il témoigne aussi de la détermination révolutionnaire. Sur les barricades de juillet, sur les camions en partance pour le front, dans les rues et les usines, les poings levés prennent la signification de l'engagement pour le combat. S'ajoute par la suite, signe de l'internationalisme prolétarien, le salut des combattants des brigades internationales qui reprend la gestuelle des commencements. A l'heure de la défaite républicaine le poing levé resta un geste de défi comme le montrent des photographies prises dans le camp d'internement d'Argelès.

Image inscrite dans la mémoire collective, symbole fort des Jeux Olympiques d'été de 1968, les

coureurs américains Tommie Smith et John Carlos, arrivés 1er et 3ème du 200 mètres, baissèrent la tête et levèrent le poings ganté de noir vers le ciel sur le podium, au moment de la remise des médailles de l'hymne national américain pour protester contre la ségrégation raciale qui sévissait aux États-Unis.

### **Toujours et encore le poing levé !**

Dans une confusion totale où l'on renvoie dos à dos extrême gauche et extrême droite, tout est fait pour diviser et pour cacher les vrais problèmes qui devraient unir travailleurs et citoyens en terme d'accès à l'emploi, de pouvoir d'achat, de droit à une retraite décente mais aussi le droit à la santé, à l'éducation, à la culture... Il est en effet plus facile de s'en prendre à son voisin au nom de différences. L'« ennemi » est ainsi visible et identifiable. Alors que le système d'exploitation patronale, la mise en concurrence entre salariés, entre peuples, le concept économique dit de libre-échange (notion ô combien erroné) qui induisent les délocalisations, les licenciements aux profits de bénéficiaires des actionnaires et de l'évasion fiscale sont bien plus difficiles à cerner et à combattre.

Ceux qui aujourd'hui continuent à lever le poing, le font au nom de valeurs opposées à celles de l'extrême droite. Ce geste est désormais repris par toutes les forces qui se revendiquent comme progressistes : syndicalistes, socialistes, communistes, écologistes...

Pour la CGT, voici nos valeurs : solidarité, dignité, liberté, égalité, fraternité, droit. Nos luttes sont celles contre les divisions des travailleurs, des individus, des citoyens au nom de conquêtes sociales et démocratiques !

**La maquisarde de la cordillère des Flandres**

**Brèves de CMN**

**Le service des visites conférences du CMN, ou le service fantôme...**

Dans l'Ouest sauvage, tel qu'on nous le représente dans les Westerns, il y a des villes fantômes, des villes abandonnées de leurs habitants, à cause de la ruée vers l'or ou parce qu'ils ont été massacrés par de « vilains peaux rouges ». Au CMN, il va bientôt y avoir, dans le même genre, le service fantôme. Ce service, c'est celui des visites conférences Ile-de-France. Depuis plusieurs années nous interpellons les différentes directions de l'établissement quand à l'avenir de ce service. L'ancienne présidente, peu de temps après son arrivée, avait décidé de mettre fin aux visites qui étaient organisées sur d'autres sites que ceux du CMN, visites qui pourtant rencontraient un certain succès auprès du public. Les visites se recentrant donc uniquement sur les monuments du CMN, la fréquentation se réduisit. Par ailleurs, l'équipe de conférenciers est vieillissante,

elle diminue et va continuer de diminuer, comme peau de chagrin, au fur et à mesure des départs à la retraite et sans qu'aucun « sang neuf » ne vienne la régénérer ! Ou plutôt si, il y avait bien du sang neuf avec une petite équipe de vacataires, et au moment même où la direction du CMN tentait de nous rassurer quand à l'avenir de ce service, ces vacataires ont vu leurs contrats arrivant à terme, ne pas être renouvelés ! Au revoir, du jour au lendemain ! La direction du CMN attendrait-elle que ce service s'éteigne naturellement, et ainsi de le laisser disparaître purement et simplement ? A travers ce service se pose la question de la politique culturelle de l'établissement. La visite des monuments, un apport culturel offert au public cela fait partie des missions de du CMN. Certes, il y a sur la grande majorité de nos monuments des visites de qualité proposées par les agents d'accueil et de surveillance, mais la tâche des conférenciers est toute différente. La visites-conférence est tout à fait complémentaire des visites proposé par les collègues des monuments sur des thématiques spécifiques et son public n'est pas forcément le même. C'est une offre culturelle de plus. Il ne s'agit aucunement de deux services en concurrence, contrairement à ce que voudrait nous faire croire certain...

Une réunion doit se tenir à la rentrée sur l'avenir de ce service. La CGT fera tout pour soutenir les derniers habitants de ce service à l'abandon, les derniers pionniers de l'Ouest sauvage...

## La Conciergerie, Nouvelle Comédie de Boulevard

Plaçons d'abord le décor et les personnages :

- L'ancien local de jour des agents, où 6 personnes et une table peinent à respirer, devenant trop exigu pour la quinzaine d'agents quotidiennement sur le monument.
- Le nouveau local, à l'autre bout du monument, imparfait, mais plus adapté.
- La Régie Billetterie, son bureau minuscule attenant à l'ancien local, et pourvu d'une mini-lucarne où le soleil doit bien pointer de temps en temps, sur un malentendu.
- La Régie Boutique, son bureau minuscule attenant au même local, mais de l'autre coté, servant aussi d'espace de stockage principal pour la boutique, et pourvu de 2 mini-grilles 'd'aération', l'une donnant sur l'ancien local, l'autre sur l'espace d'accès à ces trois pièces.

Les agents ayant déménagé de leur ancien local, ce dernier devenait la cible de tractations entre la Régie Billetterie et la Régie Boutique, l'une et l'autre travaillant dans des espaces particulièrement restreints et, pour la Régie Boutique, n'ayant même pas d'entrée lumineuse naturelle. L'idée plaisant aux deux parties fut celle de l'abatage des cloisons séparant les bureaux du local puis la séparation en deux de l'espace ainsi dégagé, offrant plus de superficie et une fenêtre à chaque Régie. Tout le monde est heureux, les oiseaux chantent, le soleil brille, mais comme dans toute comédie de boulevard, c'est ce moment que choisissent les nouveaux protagonistes pour entrer en scène !

L'Administration décide alors qu'elle a besoin d'un bureau de passage sur le monument, et qu'il est donc plus valable de squatter cette pièce par la présence d'une ou deux personnes une fois par mois plutôt qu'arranger les conditions de travail des agents de terrain.



Les deux Régies ne l'entendent pas de cette oreille, de quel droit un tel espace devrait échoir à des personnes que l'on voit sur le monument encore moins souvent qu'on entend un bonjour de la bouche des visiteurs ?

Les tractations reprennent alors, et le couperet tombe :

- L'Administration prendra l'ancien local de la Billetterie, vous savez, celui avec la lucarne.
- La Billetterie prendra l'ancien local des agents (oui, entier)
- La Boutique prendra... et bien elle prendra ce qu'on lui laisse, donc son clavier en vase clos.

Peu importe que la médecine du travail ait été choquée par ce qui sert de bureau au Responsable de la Boutique. Les décisions arbitraires, prises en dépit du bon sens continuent de prédominer dans ce monument au détriment des agents de terrain. On imagine qu'ils finiront par s'y habituer... A tort ?

Julian Alexander

# E p h é m é r i d e

Dates	Réunions	Intervenants
27/05/13	Négo statut des contractuels	Pucci, Mayeur, Ramet
28/05/13	Commission Formation	Ramet, Albot, Delporte
28/05/13	Réunion de section IDF	Les camarades de la section
29/05/13	Prépa CHSCT Central	Toute la délégation
30/05/13	CHSCT Central	Encore eux
31/05/13	Réunion de méthode sur enquête CHSCT Panthéon	Ramet, Albot
04/06/13	Négo statut des contractuels	Pucci, Mayeur, Ramet, Pin
05/06/13	Prépa CHSCT Paris-Siège et Centre et Est	La délégation
05/06/13	CHSCT Paris-Siège et Centre et Est	Les mêmes
11/06/13	Commission Exécutive CGT-Culture	Pucci, Mayeur, Strappini
12/06/13	Prépa CHSCT Sud-Est	La délégation
13/06/13	CHSCT Sud-Est	Toujours eux
13/06/13	Conférence de presse Mont-Saint-Michel	Pucci, Ramet
13/06/13	AG Sainte-Chapelle	Albot, Gonzales, Cuttoli
14/06/13	Négo réorga Siège	Mereau, Pin, Fernandes
14/06/13	Négo Mont-Saint-Michel (Ministère)	Pucci, Renault, Guillaumet
17/06/13	Réunion dérogation au Ministère	CGT-Culture
18/06/13	AG Maisons-Laffittes	Albot, Delporte, Braibant
18/06/13	AG Villa Svoye	Les mêmes
18/06/13	CHSCT Ministériel	Pucci et la délègue CGT-Culture
20/06/13	AG Lilas	Pin, Mayeur
20/06/13	Visite CHSCT Panthéon	Ramet, Albot
21/06/13	AG Sully	Méreau, Fernandes
21/06/13	Réunion de section Saint-Cloud	Delporte et la section de Saint-Cloud
24/06/13	Négo Mont-Saint-Michel (Caen)	Pucci, Renault
24/06/13	Prépa Comité Technique	La délègue en force !
25/06/13	Comité Technique	Yes !
26/06/13	Prépa CHSCT Nord,Ouest, IDF	Les délégués du CHSCT moins les absents
27/07/13	CHSCT Nord,Ouest, IDF	Toujours les mêmes
28/07/13	Négo Mont-Saint-Michel (Caen)	Pucci, Renault
29/07/13	Action Champs-sur-Marne	Pucci, Ramet, Delporte, Braibant, Albot (et sa petite amie...)
01/07/13	Négo Mont-Saint-Michel (Caen)	Pucci, Renault
02/07/13	Prépa CHSCT Sud-Est	La délègue
03/07/13	CHSCT Sud-Est	Encore eux
05/07/13	Négo Mont-Saint-Michel (Ministère)	Pucci, Renault, Guillaumet, Alaime
08/07/13	Négo statut des contractuels	Pucci, Mayeur, Ramet
09/07/13	Négo statut des contractuels	Pucci, Mayeur, Ramet, Méreau, Cathala, De Maren
10/07/13	Action Mont-Saint-Michel	Pucci, Renault
17/07/13	<b>Victoire au Mont-Saint-Michel après 44 jours de lutte !!!</b>	<b>Tous les personnels de l'abbaye, les Montois, les salariés du Mont, les guides professionnels et l'intersyndicale CGT-CFDT !!!!</b>

**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 :