

Monuments infos

SEPTEMBRE 2006

Numéro 36

Syndicat National des Monuments Historiques CGT



SOMMAIRE...SOMMAIRE...SOMMAIRE

Le Monuments Infos de la rentrée sociale est arrivé ! avec **page 2** : l'éditorial qui motive les troupes, suivi d'une brève sur les heures mécénats qui sont sensées être revalorisées (mais est-ce si sûr) ; **pages 3 et 4** : des explications sur les différences entre EPA et EPIC pour savoir à quelle sauce vous risquez d'être mangés ; **pages 5 et 6** : on vous en remet une couche sur l'EPIC au cas où vous auriez pas bien compris les risques que nous encourons tous avec le tract qu'on vous avait envoyé mais que vous avez peut être (déjà) oublié ; **pages 7 et 8** : Encore un tract qu'on vous avait déjà envoyé sur la décentralisation mais il paraît qu'il faut répéter pour se faire entendre ; **pages 8 et 9** : une actualité qui a tendance à se banaliser dans le paysage de monum: celle de la souffrance au travail ; dans la même page la collection automne-hiver de la formation syndicale CGT ; **page 10** : un petit trésor d'organisation ce SNMH car chaque membre de la CE s'investit pleinement pour les salariés et pour que vous sachiez qui appeler pour tel ou tel problème, on vous a même fait une liste ; **page 11** : la désormais classique liste des sections de France et de Navarre du SNMH-CGT ; et pour finir **page 12** : toujours l'éphéméride syndical et n'oubliez pas le petit bulletin pour se syndiquer.

12, rue de Louvois (2ème étage) 75002 Paris tel: 01.40.15.51.70/71 fax: 01;40.15.51.77
mail: cgt-culture@culture.fr site internet: www.cgt-culture.fr

É d i t o r i a l

The SNMH Référendum Tour:

L'ensemble des salariés sont appelés à voter d'ici le 16 janvier 2007 au sujet de la représentativité syndicale au sein du Ministère de la Culture mais également du Centre des Monuments Nationaux.

Si c'est un moment particulièrement important pour les organisations syndicales, **cette élection est avant tout celle des salariés.**

En effet, ce sont les salariés qui votent pour leurs représentants, c'est-à-dire leurs porte-parole pour les trois années à venir, et ceci pour les questions de conditions de travail, d'hygiène et sécurité et d'organisation du travail.

Aussi, l'enjeu est primordial.

Travailler dans des conditions décentes, connaître respect et dignité au sein de son travail, être reconnu dans son travail sont ce pourquoi nous nous battons.

Ces trois dernières années, au sein d'un groupe de travail au CMN ou auprès des agents (Saint-Cloud, Angers), nous avons lutté contre la souffrance au travail. Et, par la mobilisation des agents, par des interventions dans les instances où nous étions élus, en faisant remonter aux plus hautes autorités les revendications des agents, les conditions de travail ont évolué.

C'est aussi en réclamant incessamment et inlassablement de meilleures conditions de travail pour le Panthéon, Notre-Dame...que des travaux ont enfin pu aboutir.

Durant ces trois ans, **le SNMH-CGT a pris contact à chaque CHS avec les agents afin de faire remonter leurs revendications.**

C'est aussi d'avoir informé les agents par des compte-rendu (notamment dans le Monuments Infos) des instances qui se sont déroulées (comité technique paritaire, comité d'hygiène et de sécurité).

A l'heure où le Centre des Monuments Nationaux peut connaître un important bouleversement dans son statut entraînant ainsi également le devenir professionnel de TOUS les agents (fonctionnaires, contractuels, vacataires), la participation de chacun pour faire entendre sa voix est des plus importantes.

Nul doute que bien du travail reste à faire et que, sans relâche, nous continuerons à lutter pour que les agents connaissent toujours et encore de meilleures conditions de travail.

C'est pour expliquer l'enjeu de ces élections et de l'importance de voter dès le premier tour que le SNMH-CGT s'en ira dans les monuments à la rencontre des agents (contractuels, fonctionnaires, vacataires...).

C'est un moment privilégié pour mieux être à l'écoute des salariés et pour faire connaissance.

Alors, rendez-vous prochainement dans votre monument...

Hausse des tarifs mécénat. Oups, on a oublié le CMN...

Les agents des monuments sont toujours rémunérés, pour les manifestations organisées au profit des tiers en application de l'arrêté portant application du décret 93-540 du 27 mars 93, à 18€45 avant minuit et 28€20 de minuit à 7 h.

Les tarifs ont été augmentés depuis le 1^{er} août de 18€45 à 22€ et de 28€20 à 33€60, mais, car il y a un « mais », l'arrêté concerne uniquement la DMF. Nous sommes intervenus auprès du ministère dès le début août pour rectifier ce qui pour nous ne saurait être qu'un « oubli ». Nous attendons toujours la réponse.

En effet, il n'est pas concevable pour la CGT que des personnels de mêmes grades et de mêmes fonctions aient un taux de rémunérations différent pour les mêmes prestations.

Nous ne saurions le tolérer, car tous les personnels, et surtout nos camarades des monuments, étaient dans la mobilisation des 22 et 23 juin 2005.

Nous vous tiendrons au courant de l'évolution de ce dossier.

EPIC, EPA...et autre charabia...

Le Centre des Monuments Nationaux avait et a toujours la gestion de 115 monuments avec pour missions l'ouverture au public et la présentation de leurs collections.

Il connaît depuis quelques années une diminution du nombre de ses monuments : les Tuileries rattachées au Louvre, Chambord devenu EPIC, Carnac devenu GIP, une douzaine de monuments décentralisables... D'autres départs sont probablement à prévoir : Ferney-Voltaire en EPCC, la Chartreuse de Villeneuve-lez-Avignon, le Fort Saint-André, Fontevraud...Et coup de théâtre de cet été, le CMN serait susceptible de devenir à son tour un EPIC !

Il nous a donc semblé important, pour ne pas dire indispensable, de faire le point sur ces différents statuts d'établissements et leurs conséquences sur les agents.

Statut	Définition
EPA (établissement public à caractère administratif)	Les EPA sont majoritairement de droit public. Tout service public en l'absence d'une qualification expresse par un texte législatif est présumé être à caractère administratif.
EPIC (établissement public à caractère industriel et commercial)	<p>Forme juridique d'entreprise française constituée sous la forme d'une personne publique ayant pour but la gestion d'une activité de service public.</p> <p>Un établissement public est à caractère administratif sauf si :</p> <ul style="list-style-type: none"> - L'objet du service : activité de vente ou de production de bien, ou d'une prestation de service. - L'origine des ressources : ressources venant principalement de redevances perçues sur les usagers du service. - La modalité d'organisation et du service (gestion) est proche d'une entreprise de droit privé. <p>Dans ce cas l'EP devient à caractère industriel et commercial de droit privé.</p>
EPCC (établissement public de coopération culturelle)	Catégorie d'établissement public destinée à organiser la coopération entre les collectivités territoriales pour la gestion des services publics culturels, cette loi offre à la décentralisation culturelle un outil juridique. Cela permet la tutelle et la participation financière de plusieurs collectivités à un même établissement. Le choix est laissé aux collectivités territoriales sur la forme juridique (EPA, EPIC), le mode de financement (financement provenant de l'état, des collectivités territoriales ou leur groupement, et de toute personne publique).
GIP (groupement d'intérêt public)	<p>Aucune loi n'organise de statut général des GIP cependant il existe une loi pour chaque catégorie (relative au domaine universitaire, au développement du mécénat...).</p> <p>Le GIP est doté d'une personnalité morale et de l'autonomie financière, il peut être constitué entre des personnes morales de droit public, soit entre une ou plusieurs d'entre elles et une ou plusieurs personnes morales de droit privé pour exercer ensemble pendant une durée déterminée des activités d'intérêt commun. Le législateur reste muet sur la nature publique ou privée de cette personnalité.</p> <p>L'une des spécificités juridiques du GIP est une large autonomie laissée aux fondateurs du groupement pour en dessiner contractuellement les statuts. Le GIP est considéré comme une structure intermédiaire entre l'établissement public et l'association. Le GIP n'a pas de vocation pérenne et a une durée d'existence théorique de deux ans maximum (en réalité peut être 10 ans...) avant de devenir un établissement public avec un nouveau statut (EPCC...).</p>

LA DEMOLITION COMMENCE?



CONSÉQUENCE SUR LES DIFFÉRENTS PERSONNELS SI ...

	Titulaires	Contractuels	Vacataires permanents	Commentaires
EPA droit public	Statut de la Fonction Publique d'Etat : Egalité d'accès pour chaque citoyen d'entrer dans la FP par voie de concours ; Mobilité des agents leur permettant notamment le rapprochement familial Détachement Evolution de carrières via le déroulement et les concours internes Retraite	Statut du personnel CMN, décret 86-83 relatif aux agents non titulaires de l'état	La lutte de 1999 concernant la précarité a permis de titulariser des milliers de vacataires qui remplissaient les missions d'agents d'état à temps plein et depuis de nombreuses années.	Le service public est au service des citoyens tant au niveau des besoins individuels que collectifs et à ce titre ne se veut pas rentable. Le ministère de la Culture, dont le CMN dépend, créé en 1959 par Malraux se voulait une démocratisation de la Culture à tous les citoyens. Cela se traduit notamment par une politique tarifaire et d'ouverture du patrimoine.
EPIC droit privé		Droit du travail : Possibilité de licenciement économique en raison de difficultés économiques, moins de possibilités en terme de mobilité, détachement...	Art. L.122-1 du code du travail : «Le contrat de travail à durée déterminée ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise».	La rentabilité devient l'objectif. Cela se traduit par une diminution substantielle des coûts (masse salariale, externalisation des missions...). Par ailleurs, la politique menée actuellement concernant le droit de travail est de remplacer le CDI par le CDD comme norme (luttés contre le CPE...).
EPCC	Les fonctionnaires peuvent être mis en détachement ou mis à disposition auprès de l'EPCC.	Si l'EPCC est un EPA, c'est la loi 84-53 du 26 janvier 1984 qui s'applique portant sur les dispositions statutaires relative à la fonction publique territoriale. Si l'EPCC est un EPIC, le code du travail s'applique.		Lestatut de cet établissement public a été créé dans un but de décentralisation de gestion. Depuis cet été, l'état peut rester majoritaire au sein d'un EPCC.
GIP				
	Le personnel se compose d'agents mis à la disposition du GIP par ses membres et rémunérés par ceux-ci. Les salariés conservent leur statut d'origine mais sont placés sous l'autorité fonctionnelle du directeur. Il peut également accueillir par voie de détachement des agents de l'Etat, des collectivités territoriales ou établissements publics. Le recrutement de personnel propre au GIP n'est envisagé que de manière exceptionnelle, ne peut être que pour une durée déterminée et de droit privé.			
Décentralisation	Les titulaires ont la possibilité de rester au sein de la fonction publique d'état ou de devenir fonctionnaire territoriale.	Les contractuels deviennent automatiquement agents non titulaires de la fonction publique territoriale tout en gardant à titre individuel le bénéfice de leur contrat CMN.	Possibilité de maintien des contrats de vacataires... au bon vouloir des collectivités territoriales.	La décentralisation est une décentralisation de charges sans transfert de moyens (entretien, restauration...).
Contrat de performance	Fermeture des monuments dits non rentables : mobilité forcée des agents pouvant modifier leur lieu de travail d'une centaine de kilomètres.	Idem	Recours à des vacataires uniquement sur des besoins saisonniers	Une privatisation qui ne veut pas encore dire son nom : on reste un service public mais avec une idéologie de rentabilité. Accès limité au patrimoine culturel sur la haute saison : le patrimoine devient à des fins uniquement touristiques

CMN EPIC? ... EPIC QUOI ENCORE!

La CGT-Culture et le SNMH-CGT ont demandé en urgence une audience au Ministre de la Culture et de la Communication à propos d'une éventuelle évolution statutaire du CMN. Nous avons en effet tout lieu de donner crédit aux rumeurs persistantes de transformation du Centre des Monuments Nationaux en EPIC (établissement public à caractère industriel et commercial). Pour faire simple, si cette hypothèse était confirmée **le CMN deviendrait un établissement de droit privé.**

Le ministre nous a donc reçu le 19 juillet à 20h30. Cette rencontre a été l'occasion de soulever plusieurs questions préoccupantes concernant le devenir du CMN :

- Décentralisation : quelles sont les demandes des collectivités à cette date, seront-elles automatiquement acceptées et les monuments transférés dans la foulée, alors que les dossiers de candidature peuvent être adressés au ministère jusqu'au 23 juillet ?
- Contrat de performance : la fermeture partielle des monuments non rentables est-elle effectivement programmée ?
- Maîtrise d'ouvrage : dans quelles conditions ? Et avec quels moyens financiers et humains ?
- EPIC : le Ministère des Finances prônerait la transformation du statut du CMN d'EPA (établissement public administratif – droit public) en EPIC (droit privé), quelle est la position du Ministre de la Culture en la matière ?

Voici un compte rendu succinct de notre échange :

Décentralisation : un démantèlement du CMN qui ne veut pas dire son nom.

Depuis le début, la CGT s'est opposée au transfert des monuments gérés par le CMN aux collectivités territoriales dans le cadre de la loi de décentralisation Raffarin. Le décret 2000-357 stipule que le CMN a pour mission l'ouverture et la présentation de ses monuments et de leurs collections. C'est aussi la pluralité patrimoniale (sites archéologiques, cathédrales, châteaux, architecture contemporaine...) sur l'ensemble du territoire national.

Aujourd'hui, le CMN a vu Chambord et les Tuileries quitter son giron. Demain, le départ du Haut-Koenigsbourg mettra davantage en péril l'autofinancement du CMN (monument qui n'aurait, pour la CGT, jamais dû être transféré de par sa dimension historique et symbolique).

Ainsi, l'équilibre financier du CMN est mis à mal.

Quel engagement prend le Ministre de la Culture pour compenser toutes ces pertes qui mettent en danger l'existence même de l'établissement ?

Le Ministre rappelle que, pour sa part, la décentralisation n'est pas un désengagement de l'Etat mais le moyen de transmettre la responsabilité des monuments à d'autres acteurs et de fédérer ainsi des énergies. Il souhaite voir se développer des projets d'animation culturelle pluridisciplinaires.

Pour le Haut-Koenigsbourg, le Ministre s'engage : « le manque à gagner sera compensé ».

Pour autant, aucune précision sur la compensation financière n'est donnée.

Pour la CGT, il est certes nécessaire de renforcer le partenariat avec les collectivités territoriales mais celui-ci ne peut s'effectuer que si l'Etat et ses établissements conservent des implantations assurant un véritable maillage du territoire garantissant une politique nationale cohérente et une péréquation des moyens entre les sites (bénéficiaires et déficitaires).

Contrat de performance ou la contreperformance du service public

Le contrat de performance recommande la fermeture de tout ou partie des monuments dits « non rentables » avec pour conséquence le redéploiement des personnels vers les monuments dits « rentables ». Or, pour la CGT, le CMN doit être un outil d'éducation populaire et d'appropriation du patrimoine national par l'ensemble des citoyens et ne doit pas être géré qu'au travers du seul prisme comptable. Par ailleurs, l'une des raisons d'exister du CMN est la péréquation et la mutualisation des recettes permettant l'ouverture de tous les monuments.

C'est pourquoi pour la CGT, même le plus petit monument doit rester ouvert, c'est la conception même du Service Public.

Le Ministre propose une réflexion :

- Sur l'ouverture tardive des monuments : par exemple, fermeture d'une journée contre une ouverture en nocturne - comme la nuit blanche des musées ;

- Sur la collaboration avec les écoles et collèges.

Pour le Président du CMN, le contrat de performance n'est qu'un état des forces et faiblesses de l'établissement vu sous l'angle économique. Il n'est pas indécent de mettre en rapport le personnel nécessaire à l'ouverture d'un monument face au nombre de visiteurs.

La CGT s'oppose à toute fermeture des monuments et, face à la menace de fermeture des monuments « déficitaires », propose la gratuité de tout ou partie de l'année afin que le public de proximité s'approprié son patrimoine.

In Memoriam :

Décret n°2000-357 relatif au CMN article 2

Le Centre des Monuments Nationaux a pour mission de présenter les monuments nationaux ainsi que leurs collections, dont il a la garde, d'en développer la fréquentation et d'en favoriser la connaissance.

Maîtrise d'ouvrage : plus on nous explique moins c'est clair !

Une mission a été rajoutée au CMN : assurer la maîtrise d'ouvrage des travaux d'entretien, de conservation et de restauration des 110 monuments qu'il gère (il s'agit là d'un transfert de mission des services de l'Etat CRMH vers l'Etablissement Public du CMN).

La CGT a maintes fois exprimé son opposition à cette mesure car cet accroissement substantiel de ces missions se fait sans garantie des moyens financiers et humains pour les assurer et au détriment des services de l'Etat dont le démantèlement est en cours.

La CGT a insisté sur le risque de conflit d'intérêt : compte tenu de la tendance à n'envisager

les actions de l'Etablissement qu'à l'aune de la rentabilité économique, n'existe-t-il pas le risque de voir effectuer des travaux de restauration et d'entretien là où la rentabilité est immédiate...en oubliant les critères de sauvegarde du patrimoine.

Cerise sur le gâteau, on lui rajouterait encore environ 300 monuments et cathédrales propriété de l'Etat et affectés à la DAPA pour lesquels le CMN aurait pour seule mission la maîtrise d'ouvrage en lieu et place des services de l'Etat.

Total : 400 monuments !

Ce schéma vide les CRMH de leurs missions et menace leur existence.

Le Ministre a annoncé qu'il était « à la recherche de nouvelles ressources financières pérennes et qu'à cette fin l'affectation du produit d'une taxe était en discussion actuellement avec Bercy ».

La décision définitive interviendrait pour les journées du patrimoine.

CMN EPIC : Epic quoi encore !

C'est cette fameuse taxe qui a permis au Ministère des Finances d'avancer la possibilité d'un changement de statut du CMN passant d'Etablissement Public à caractère Administratif (EPA) à Etablissement Public à caractère Industriel et Commercial (EPIC). L'arbitrage est en cours. **Plus on pose de questions, moins on nous en dit !**

Pour la CGT, le risque de transformation en EPIC du CMN par l'instauration d'une taxe parafiscale est un danger à ne pas écarter !

Réponse du Ministre :

« Sans fondement. Tant que le Ministre s'appellera Renaud Donnedieu De Vabres, le CMN ne sera pas EPIC ! »

Voici une réponse éminemment argumentée et de haute tenue politique...

C o n c l u s i o n pour la CGT :

Comme aurait pu dire Sully : Maîtrise d'ouvrage, contrat de performance, décentralisation et déconcentration sont les mamelles de la casse du service public culturel.

On ferme les monuments « non rentables », on redéploie les personnels sur les monuments « rentables », on n'entretient plus les monuments « déficitaires », on instaure une taxe financière, on devient prestataire de service pour la maîtrise d'ouvrage, on se déleste des personnels vers les collectivités territoriales ou en changeant leur statut de droit public en droit privé (Cf. Epic), on vide de leurs missions les DRAC, les SDAP et les CRMH.

Mais, au fait, que devient le service public culturel ? Que devient le CMN ?

Comme le Ministre l'a dit, l'avenir du CMN est lié à son propre avenir. Et, chacun le sait, le mandat des ministres dure ce que durent les roses.

LeSNMH-CGT et la CGT-Culture engagé dès maintenant un processus d'information auprès des personnels et de sensibilisation des élus et responsables politiques.

D é c e n t r a l i s a t i o n

Les monuments convoités....et les collectivités candidates.

Dans le cadre de l'article 97 de la loi n°2004-809 du 13 août 2004, les collectivités territoriales avaient jusqu'au 23 juillet 2006 inclus pour se porter candidates pour le transfert de propriété des monuments historiques appartenant aujourd'hui à l'Etat dont près d'une quarantaine gérés par le Centre des Monuments Nationaux.

Liste des monuments du CMN ayant fait l'objet d'une demande de collectivités.

Château du Haut-Koenigsbourg	Département du Bas-Rhin
Abbaye de Jumièges	Département de la Seine-Maritime
Abbaye de Silvacane	Commune de la Roque d'Anthéron
Château de Chaumont	Région Centre
Château de Châteauneuf-en-Auxois	Région Bourgogne
Les Fontaines Salées	Commune de Saint-Père-sous-Vézelay
Monastère de Saorge	Département des Alpes-Maritimes
Site de la Graufesenque	Commune de Millau
Château de Tarascon	Commune de Tarascon
Chapelle des Carmélites	Commune de Toulouse
Dolmen de Peyrelevade	Commune de Rampieux
Forteresse de Salses	Commune de Salses-le-Château

Sur la liste initiale des 38 monuments du CMN transférables, 12 ont donc fait l'objet d'une demande d'une collectivité territoriale, dont plus de la moitié par des communes.

Et maintenant, où en est-on ?

A ce jour, ces monuments ne sont pas pour autant décentralisés. Les collectivités territoriales doivent communiquer, avec leur demande, un projet précisant les conditions dans lesquelles elles assureront leur conservation et leur mise en valeur. Elles auront pour mission, quand le monument est ouvert au public, d'en présenter les collections, d'en développer la fréquentation et d'en favoriser la connaissance.

Au final, c'est le Ministre qui tranchera sur la fiabilité des demandes de transfert.

Dans le cas où le transfert se confirme, une convention sera conclue entre l'Etat ou le Centre des Monuments Nationaux et la collectivité territoriale bénéficiaire afin de procéder au transfert de propriété de l'immeuble et des objets mobiliers. Elle transférera également les droits et obligations attachés aux biens en cause et ceux résultant des contrats en cours. Elle fixera notamment l'utilisation prévue du

monument transféré ainsi que les conditions d'ouverture éventuelle au public et de présentation des objets qu'il renferme. Elle établira, pour une durée ne pouvant excéder cinq ans, un programme de travaux susceptibles d'être subventionnés par l'Etat.

Et les personnels..?

Le transfert de propriété vaut transfert de service. Les personnels sont alors transférés dans les conditions prévues au chapitre II du titre V de la loi n°2004-809.

Article 109 : Dans le **délai de deux ans** à compter de la date de publication des décrets en Conseil d'Etat fixant les transferts définitifs des services, **les fonctionnaires de l'Etat** exerçant leurs fonctions dans un service ou une partie de service transféré à une collectivité territoriale ou à un groupement de collectivités territoriales **peuvent opter soit pour le statut de fonctionnaire territorial, soit pour le maintien du statut de fonctionnaire de l'Etat.** Les détachement au sein

des collectivités territoriales sont sans limitation de durée et peuvent à tout moment demander à être intégrés dans la fonction publique territoriale.

Article 110 : **Les agents non titulaires de droit public de l'Etat et de ses établissements publics deviennent agents non titulaires de droit public de la fonction publique territoriale. Ils conservent, à titre individuel, le bénéfice des stipulations de leur contrat.**

Les services antérieurement accomplis en qualité d'agent non titulaire de droit public de l'Etat et de ses établissements publics sont assimilés à des services accomplis dans la collectivité territoriale ou le groupement de collectivités territoriales d'accueil.

Les agents dont le contrat arrive à échéance avant la date d'entrée en vigueur du décret en Conseil d'Etat fixant le transfert définitif des services peuvent être recrutés en qualité d'agents non titulaires de la fonction publique territoriale.

La CGT revendique...

En ce qui concerne le devenir du CMN, ce grand établissement public n'a pas vocation à être prestataire de tourisme au service des tour-opérateurs. Au contraire, il doit redevenir, pour nos concitoyens, un lieu privilégié pour la découverte de l'histoire et du patrimoine sous toutes ses formes. C'est pourquoi la CGT exige que le CMN soit présent sur l'ensemble du territoire et gère des monuments représentatifs de toutes les périodes et de toute nature. Ceci implique que les critères de rentabilité qui prévalent aujourd'hui soient abandonnés et que le CMN présente au public des monuments dans toutes les régions notamment là où il est peu ou pas présent aujourd'hui. En conséquence, la CGT a demandé au Ministre de stopper le projet de transfert de monuments, notamment celui du Haut-Koenigsbourg, qui verrait le CMN disparaître du quart nord-est de la France et occasionnerait pour l'établissement une perte de recettes de près de deux millions d'euros.

Dans le cas où les transferts de monuments deviendraient effectifs, la CGT revendique :

- que le transfert de propriété des monuments ne se fasse pas au détriment du service public (conservation, restauration, ouverture des monuments) ;
- le maintien de l'équilibre budgétaire du Centre des Monuments Nationaux ;
- l'information auprès des agents en ce qui concerne leurs droits et devenir ;
- la conservation des acquis des salariés ;
- le maintien de tous les emplois.

Souffrance au travail De la théorie à la pratique...

A plusieurs reprises, le SNMH-CGT a publié dans le Monuments Infos des articles concernant la souffrance au travail. En effet, le Centre des Monuments Nationaux avait initié un groupe de travail sur ce thème auquel a participé la CGT et une circulaire ministérielle est parue en juillet 2005.

Néanmoins, au-delà d'un discours nouveau pour l'établissement d'une reconnaissance du harcèlement et de la souffrance au travail faisant suite à la loi n°2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale, nombre d'agents se trouvaient en situation de souffrance, voire pour certains de détresse, et ne savaient comment faire face à ce qui chaque jour les détruisait davantage tant sur un plan moral que physique.

Nous avons également relayé les luttes que nous avons mené sur ce sujet à Saint-Cloud et à Angers et nous vous faisons part aujourd'hui des résultats de ces différentes luttes qui montrent à quel point des progrès ont été apportés au sein du CMN et du Ministère.

Saint-Cloud : quand solidarité rime avec succès !

Jamais les agents de ce monument n'avaient connu un tel enfer où le «management» était basé sur des vexations et des menaces. Ces méthodes qui n'étaient somme toutes que des attaques insinueuses et quotidiennes ont mis à mal la santé de bon nombre de personnes qui se sont senties avant tout isolées et incomprises (fallait-il déjà qu'elles-mêmes prennent conscience de ce qui leur arrivait).

Il aura donc fallu un certain temps avant que ce qui n'apparaissait que comme un ou des problèmes individuels montrent l'ampleur

des dégâts et que les agents se mobilisent sur une grève en octobre 2005. Entre temps, l'intersyndicale du domaine national de Saint-Cloud (CGT, FO, FSU, UNSA), relayée par leurs organisations nationales, a fait remonter ce dossier au cabinet du Ministre de la Culture. C'est ainsi qu'une instruction ministérielle aura été diligentée à Saint-Cloud afin de recueillir les témoignages des agents sur les agissements dénoncés par les organisations syndicales.

Les résultats de l'instruction ont dénoncé le harcèlement et une violence latente au sein du domaine. Des mesures devaient être prises. C'est ainsi que toute l'équipe d'encadrement intermédiaire a été remplacée et qu'un secrétaire général a été nommé afin de prendre en main la gestion administrative et financière et surtout être en charge de la gestion de l'ensemble des personnels du domaine.

Saint-Cloud est ainsi devenu un véritable symbole de la lutte contre la souffrance au travail. En effet, il aura fallu du courage à tous ceux qui ont bien voulu témoigner et qui, pour certains, se sont vus discriminés notamment au travers de la modulation des primes. Il aura aussi fallu de la détermination pour aller jusqu'à la grève face à la surdité et à l'inertie de l'administration. Mais le harcèlement et la souffrance ont été reconnus tant dans les conclusions de l'instruction que par une déclaration de M. Renaud Donnedieu de Vabres, Ministre de la Culture, lors d'une déclaration en comité technique paritaire ministériel le 31 janvier 2006.

Aujourd'hui, la nouvelle équipe d'encadrement a su rétablir un climat relationnel et un dialogue social au sein du monument. Des notions aussi élémentaires que l'équité de traitement, le respect

de la personne, la concertation sont revenus et c'est l'ensemble des agents qui se sent mieux dans leur travail et qu'une nouvelle dynamique est donnée au domaine et à ses agents.

Angers : le château désenchanté renaît !

Dans notre dernier numéro, un article concernant le compte-rendu du comité d'hygiène et de sécurité Nord-Ouest-Ile-de-France, signalait la situation alarmante du château d'Angers. En effet, grâce à un rapport d'activité du médecin du travail d'Angers, la situation

dramatique que vivaient les agents étaient clairement énoncée : «souffrance psychologique (..) importante et persistante, nécessitant la prise de psychotropes, provoquant des arrêts de travail (...) ayant même justifié une déclaration de maladie à caractère professionnel.»

Là encore, le médecin du travail et les organisations syndicales avaient tiré la sonnette d'alarme depuis un certain temps. Mais il aura une fois encore un courrier intersyndical (FO, CGT, CFDT) auprès du Ministre pour qu'une nouvelle inspection soit diligentée. Le comité d'hygiène et de sécurité Nord-Ouest-Ile-de-France du 16 mars aura été particulièrement

«musclé» où la situation de détresse des agents aura été largement dénoncée.

Depuis, un nouvel administrateur a été nommé au château d'Angers qui a commencé à relancer le dialogue avec les agents. Le président du CMN s'est déplacé sur le monument à la rentrée. S'il est encore trop tôt pour tirer un bilan d'un changement de gestion du monument, nul doute que les organisations syndicales resteront vigilantes à ce qui se passe à Angers et feront tout leur possible pour les évolutions aillent dans le bon sens afin que chacun trouve toute sa place dans son travail et dans son monument.

Formation syndicale 2ème semestre 2006

Le bilan de La Formation Syndicale Cgt-Culture du 1^{er} semestre 2006 est satisfaisant, voire honorable ! Continuons sur notre élan !

Programmation «Automne-Hiver 2006»

Accueil des syndiqué(e)s **lundi 20 et mardi 21 novembre**

Représentants Cgt en Chs **mercredi 22 novembre**

Elu(e)s en Cap **jeudi 23 et vendredi 24 novembre**

Représentants Cgt en Ctp **lundi 27 novembre**

Vous pouvez vous inscrire dès maintenant. Nous remarquons une augmentation de nos syndiqués aussi nous attirons votre attention sur la nécessité d'inscrire le plus tôt possible les nouveaux syndiqués au stage «Accueil».

Pour tous renseignements, vous pouvez contacter :

Christophe Benoit 06 07 68 96 66 **ou** Nadine Doreau 01 40 15 50 70/71 ou 01 40 15 51 85

INSCRIPTION AUX STAGES SYNDICAUX

Je, soussigné(e), Nom, Prénom

affecté(e) à (direction, établissement, service...).....

adresse personnelle..... Localité.....

Téléphones Personnel

Administratif

Portable

Adresse électronique.....

Télécopie.....

Souhaite participer aux stages :

Accueil des syndiqué(e)s **lundi 20 et mardi 21 novembre (1)**

Représentants Cgt en Chs **mercredi 22 novembre (1)**

Elu(e)s en Cap **jeudi 23 et vendredi 24 novembre (1)**

Représentants Cgt en Ctp **lundi 27 novembre (1)** Réserve aux agents titulaires de l'Etat

HEBERGEMENT

Je souhaite être hébergé(e) à l'hôtel par la CGT-Culture (1)

je ne souhaite pas être hébergé(e) (1)

(1) merci de bien vouloir cocher les cases correspondant à vos choix.

A

, le

2006.

(signature)

A renvoyer ou à faxer à

Cgt-Culture - 12, rue de Louvois 75002 PARIS -Tel : 01 40 15 51 70/71- Fax : 01 40 15 51 77

Afin de mieux répondre aux attentes des syndiqués et des salariés, nous vous donnons les dossiers dont sont responsables les membres de la commission exécutive du SNMH-CGT.

Dossiers	Responsables	Monuments	Téléphone
Dossiers transversaux			
Dossiers transversaux (décentralisation, déconcentration, maîtrise d'ouvrage, statuts...)	Permanence nationale SNMH		01 40 15 51 70
Dossiers individuels	Monique Chemin Véronique Robert Eléonore Allouche	Azay-le-Rideau Cluny Hôtel de Lunas	02 47 45 68 62 03 85 59 12 79 04 67 66 30 60
Précarité - Vacataires	Jean-Elie Strappini Nolwenn Boulzennec Didier Guérin	Permanence Panthéon Saint-Cloud	01 40 15 51 70 01 44 32 18 05 01 41 12 02 90
Action Sociale	Monique Gontier Anne Levassort	Permanence Fort Saint-André	01 40 15 51 70 04 90 25 45 35
Association du personnel	Monique Gontier Chantal Blé-Croa	Permanence Hôtel de Sade	01 40 15 51 70 04 90 92 64 04
Formation professionnelle	Monique Chemin Véronique Robert	Permanence Cluny	01 40 15 51 70 03 85 59 12 79
Règlements intérieurs et de visite	Lucienne Leroux Colette Joyeux Colette Leborgne	Les Eyzies Charroux Permanence	05 53 06 86 01 05 49 87 62 43 01 40 15 51 70
Logements de fonction	Eléonore Allouche Anne Levassort Colette Leborgne	Hôtel de Lunas Fort Saint-André Permanence	04 67 66 30 60 04 90 25 45 35 01 40 15 51 70
Vie syndicale			
Communication (internet, Monuments Infos...)	Jean-Elie Strappini Sophie Méreau	Permanence Permanence	01 40 15 51 70 snmh.cgt@culture.gouv.fr
Trésorerie	Sonia Acurio	Permanence le mardi	01 40 15 51 70
Formation syndicale	Jean-Elie Strappini Sonia Acurio	Permanence nationale	01 40 15 51 70
Droit Syndical	Jean-Elie Strappini Amencio Requena Nolwenn Boulzennec	Permanence Carcassonne Panthéon	01 40 15 51 70 04 68 11 70 70 01 44 32 18 05

Sections **SNMH-CGT** de France et de Navarre

Bourgogne/Rhône-Alpes

Secrétaire Véronique Robert tel:03.85.59.15.93
Adjoint Jacques Jouy fax:03.85.59.82.00
Trésorier Jean-Louis Genevois

Carcassonne

Secrétaire Anne Cathala tel:04.68.11.70.70*
Adjoints Frédérique Aufferman, Roger Ricciutti fax:04.68.11.70.71*
Trésorier Jean-Louis Gasc
Membres bureau Pascale Gorry, Régine Stasse, Cathy Laemle, Sébastien Durand, Amancio Requena;
Patrick Lafargue, Fabienne Calvayrac, Adèle Aufferman, Véronique Barthe,
Véronique Meilland, Jean-Pierre Escadeilhas.

Carnac

Secrétaire Annie Leroch tel:02.97.52.89.99
Adjoint Ludovic Guyomar fax:02.97.52.77.96
Trésorier Virginie Lepage

Centre Val-de-Loire

Secrétaire Fatima Chidaine tel:02.54.51.26.26
Adjoints Anne Laloe, Monique Chemin fax:02.54.20.91.16
Trésorier Pascale Joyeux tel:02.47.45.42.04
fax:02.47.45.26.61

Domaine national de Saint-Cloud

Secrétaire Didier Guérin tel:01.41.12.02.90
Adjoints Yves Poudevigne, Rauf Dursun fax:01.47.71.38.20
Trésorier Sonia Acurio

Haut Koenigsbourg

Secrétaire Laetitia Lalière tel:03.88.82.50.60
Adjoint Stéphane Dif fax:03.88.82.50.61
Trésorier Sébastien Findeli

Ile-de-France

Secrétaire Jean-Elie Strappini tel:01.40.15.51.70/71*
Adjoints Denis Berry, Nolwenn Boulzennec, Elisabeth Mayeur, fax:01.40.15.51.77*
Chantal Curtelin
Trésorier Colette Leborgne
Membres bureau Avila Paquito, Denis Alland, Chantal Pérherin, Elisabeth Daoud

Poitou-Charentes

Secrétaire Hervé Michel tel/fax:05.46.41.56.04
Adjoint Robert Knutsen
Membres bureau Stéphane Jean, Colette Joyeux, François Roubine, Patrick Stammegna, Pierre Thomas

Sud-Est

Secrétaire Eléonore Allouche-Guingand tel:04.67.66.30.60
Adjoint Chantal Blé-Croa, Anne Levassort fax:04.67.60.58.31
Trésorière Denise Rajol
Membres bureau Gaby Abellan, Laurence Arias, Sandrine Garbareck, Céline Vidal

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

E p h é m é r i d e

Date

Intitulé

Intervenants

29.06.2006	CHS Central	Méreau, Delhoume, Chemin, Robert
	CTPM	Gontier
30.06.2006	CMN fiches métiers	Méreau, Gontier, Blé-Croa
06.07.2006	Bureau national CGT Culture	Méreau, Gontier
17.07.2006	Commission exécutive SNMH	Elus CE
19.07.2006	Audience Ministre sur CMN EPIC	Monquaut, Blouet, Lalande, Méreau, Gontier, Strappini, Boulzennec
19.07.2006	Bienvenue à la petite Alixe	
21.07.2006	Tract CMN EPIC	
08 08 2006	Tract décentralisation	
17.08.2006	Audience CMN	Méreau, Strappini, Allouche
31.08.2006	Bureau national CGT Culture	Méreau, Gontier, Leborgne
05.09.2006	Bureau national CGT Culture	Méreau, Gontier
06.09.2006	Commission exécutive CGT Culture	Méreau, Gontier
07/08.09.2006	Commission exécutive SNMH	Elus CE
20.09.2006	Préparation CHS Sud-Est	Elus CHS
21.09.2006	CHS Sud-Est	Elus CHS
26.09.2006	Bureau national CGT Culture	Méreau, Gontier, Leborgne
27.09.2006	Commission exécutive CGT Culture	Méreau, Gontier, Leborgne
28.09.2006	CTPM	
29.09.2006	Conseil d'administration	Méreau, Chemin, Delhoume

Adh é rez... Ré-adh é rez...

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, correspondant à mois de cotisation.

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

Signature :

(1) rayer la mention inutile.