

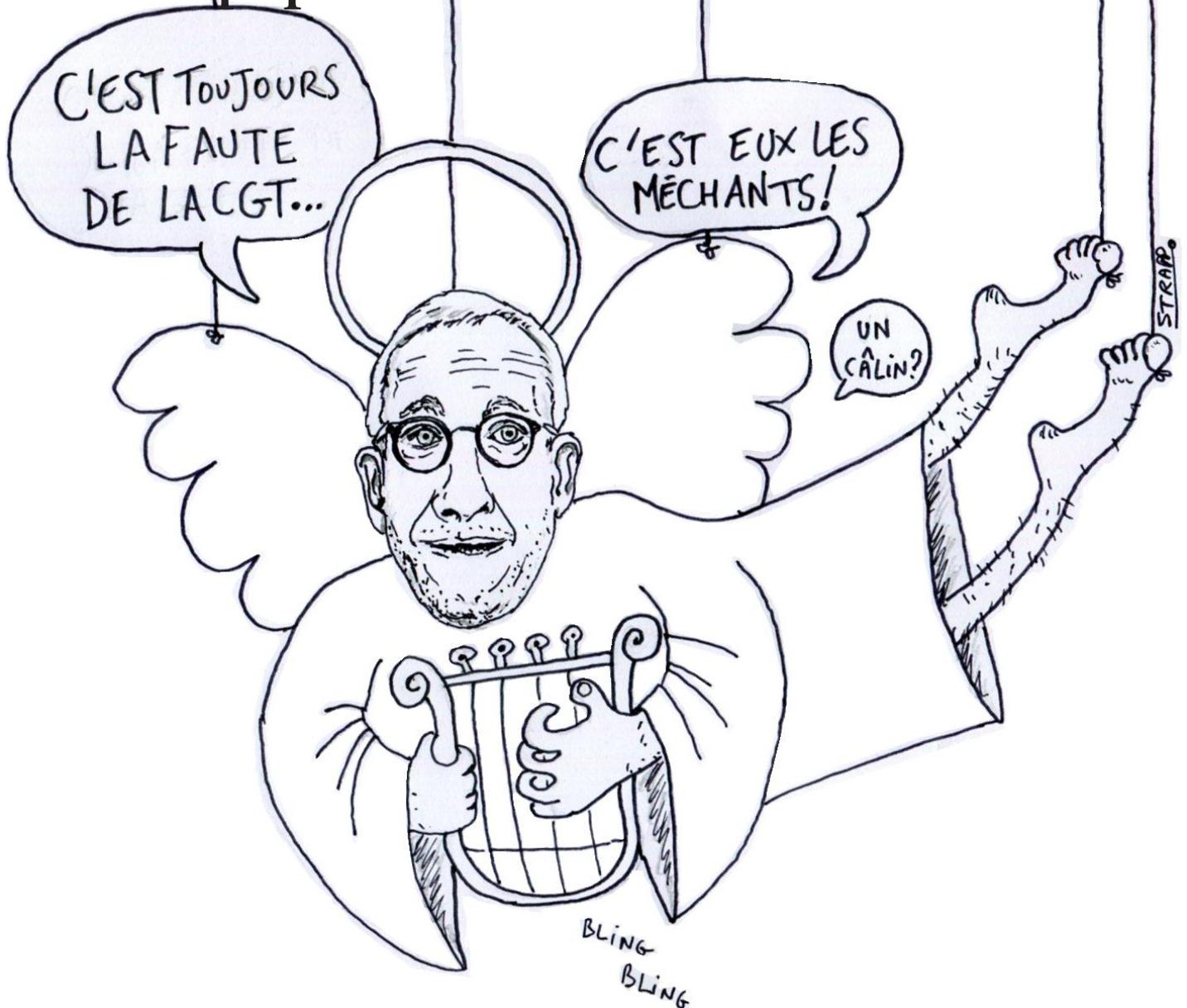
Monuments infos

Avril 2014

Numéro 73

En exclusivité pour le Monuments-Infos:

La justification monocausale aux décisions
impopulaires de l'administration :



S
N
M
H
la
cgt
Culture
Monuments Historiques

Syndicat **N**ational des **M**onuments
Historiques **CGT**

61, rue de Richelieu (3ème étage) 75002 Paris
tél : 01.40.15.51.70/71 fax : 01.40.15.51.77
mail : snmh.cgt@gmail.com / site internet : www.cgt-culture.fr
Facebook: <http://www.facebook.com/snmh.cgt>

Cet édito suit de deux jours le vote aux municipales qui a vu le FN sortir en tête dans nombre de nos villes. Donc, cet édito sera politique au sens grec du mot *politis* (qui concerne la vie de la cité).

Or, ce que ce vote nous dit en creux, c'est qu'il existe bien en France un climat de détresse morale et sociale généralisée et qui ne parvient plus, aujourd'hui, qu'à s'exprimer soit par une abstention massive, expression d'un rejet ou pire d'un désintérêt de la chose publique, soit au travers du secret des isolements par un vote soit disant « anti-système ». Economiquement, le Capital a fait son travail de sape dans les grands bassins industriels et ouvriers où s'étaient organisées de nombreuses formes de solidarités populaires, à coup de plans sociaux en chaîne et de casse dans les Services Publics de tout ce qui pouvait également renvoyer aux notions de solidarités nationales et d'Etat Providence, à force d'articles sur le coût de nos services sociaux, idem-ibidem du coût de nos écoles et lycées, de politiques de non renouvellement d'un fonctionnaire sur deux partant à la retraite, de suppressions de concours, etc. Socialement, ce même Capital nous coûte – c'est bien la dénonciation de cet état de fait qui nous a fait nous mobiliser le 6 février dernier – en cela qu'il n'a de cesse d'écorner ce vivre-ensemble qui faisait jusqu'alors battre le pouls de nos cités et la raison première d'un Stéphane Hessel de s'indigner (Grand résistant, membre du CNR, diplomate et auteur du livre *Indignez-vous* !). Après tout, il n'est qu'à se promener dans les rues d'Orange – localité du Vaucluse dirigée par un maire apparenté FN – pour voir les accrocs faits jours après jours à la notion de citoyenneté partagée : dans la suspicion que l'on voit fleurir sur chacun des regards que l'on vient à croiser, comme dans la censure appliquée dans les bibliothèques municipales à certains auteurs et titres, aux suppressions des subventions aux associations ou aux lieux culturels faisant entendre une opinion différente, à la relégation spatiale et sociale de certaines populations « dangereuses » et à la « politique sécuritaire » comme seule réponse à la violence sociale du chômage et de la précarité... Ce même vivre-ensemble a été encore malmené ces trente dernières années (Les trente Peu Glorieuses !) par une attaque en règle dirigée contre les Corps Intermédiaires (associations, clubs et partis politiques, organisations syndicales... tous ceux et toutes celles qui pouvaient se prévaloir de l'héritage en ligne directe du programme du conseil national de la résistance de 1944 (intitulé « les jours heureux ») à coup de sondages orientés, d'articles biaisés dans la presse, d'un bruit de fond seriné par les « experts » patentés qui de plateaux télé en plateaux télé vous expliquent qu' *Après tout, c'est la crise, mon bon Monsieur ; vos acquis, vous savez ce que vous pouvez en faire, ma bonne Dame...* Bref, ceux-là mêmes qui hier encore n'avaient de cesse de démoraliser tout ou partie de la population, nous reviennent aujourd'hui avec une morgue de circonstance pour nous expliquer le pourquoi du comment de cette France qui a massivement choisi de s'abstenir... S'ils n'étaient pas là, il faudrait les inventer !

Tout cela pour vous dire qu'il ne faut pas se décourager. Laisser de côté ces messagers de mauvais augures et ne pas oublier que cette crise, ce coût social-économique et humain du Capital, c'est bien eux qui l'ont voulu, théorisé et mis en pratique, tous ces grands argentiers de la planète qui n'ont trouvé mieux pour accroître leurs profits que de nous maintenir la tête sous l'eau. Dès lors, c'est sûr, se mobiliser cela a un prix, une journée de grève pareillement... et cela, Patronat, Capital, Gouvernements l'ont très bien compris en pariant chaque fois sur l'essoufflement des mouvements sociaux (grèves, manifs et autres actions). Que faire, aussi ? Tout accepter ? **Etre les dindons d'une farce écrite par d'autres ?** Ou ne convient-il pas, plutôt, d'aller contre cet individualisme rampant et s'**unir** dans les luttes (Contre l'austérité, la casse du Service Public et de la sécurité sociale, pour l'emploi, les salaires, contre la précarité, etc.) et **voter**, pardi ! **Lutter et voter** contre l'innommable mais aussi **lutter et voter** pour un autre futur, pour l'espoir et la justice sociale, pour que les Lumières allumées un certain 14 juillet 1789 ne soient pas ravalées dans la nuit noire du repli sur soi et de la peur de l'autre.

« 77 minutes pour entendre la précarité au CMN »

Compte rendu de la réunion sur les vacataires du 6 mars 2014

Comme le dit la DRH pendant la réunion destinée à examiner la situation des agents non-titulaires non permanents dits « vacataires » au Centre des Monuments Nationaux : l'Administration du CMN a saisi l'opportunité que nous lui donnons pour faire quelque-chose !!...

Plusieurs membres de l'assemblée découvrent qu'ils ne sont pas vraiment des vacataires mais des ANT : bienvenu dans le supra langage de l'administration !

ANT = agent(s) non titulaire(s), au même titre que ceux que nous appelons entre nous les « contractuels », agents non-titulaires embauchés sous contrat CDI. Eh oui, les vacataires sont en réalité des agents contractuels, employés dans le cadre d'un contrat qui ne leur accorde ni congés, ni congés maladie, ni droit de formation, ni carte culture, ni autorisations d'absence pour décès d'un

proche, enfant malade...

Comme le dit le cadre de gestion du CMN qui régit les relations contractuelles entre le CMN et ses personnels, pour les vacataires seuls les articles 5, 11 et 12 s'appliquent : la période d'essai, le repos hebdomadaire, et le travail les dimanches et jours fériés. Peut-on parler d'esclaves modernes ?

Un ANT non permanent n'a donc droit à rien. Ne parlons pas de la rémunération, ni de la mobilité, ni du droit au logement ou à la formation.

Ce sont 10 vacataires de 4 monuments, Arc de Triomphe, Basilique St Denis, Panthéon, Vincennes, qui ont décrit avec force et émotion, clarté et sincérité les situations qu'eux-mêmes et les autres vacataires du CMN vivent, au quotidien, les craintes, les incertitudes. Ce qu'on nomme : précarité.

Leur intervention a rappelé combien ils travaillent à l'égal des autres agents « permanents », ouvrent les monuments, assurent la continuité de service, parfois la quasi-totalité

en terme d'effectifs. Et leur attachement aux missions qui leur sont confiées, ils l'expriment avec détermination et application conscients qu'ils n'ont pas les droits auxquels ils devraient prétendre.

Le SNMH-CGT rappelle le devoir moral d'agir pour l'établissement, dans les plus brefs délais. A cela, la DRH rétorque qu'il ne s'agit pas de morale, n'allons pas jusque là...

77 minutes : c'est la durée de cette sans doute première réunion, car, aujourd'hui nous le savons. Il y en aura d'autres. Grâce à la mobilisation des agents vacataires, du soutien de leurs collègues contractuels et titulaires, la première phase de mise en place d'un plan de dé-précarisation vient de s'enclencher aujourd'hui au CMN !

Victoire ? La porte est entre-ouverte, prudence et persévérance sont de mise !!

Nous n'aurons pas d'explication pendant cette réunion sur la reconstitution de la précarité au CMN depuis 2009, date du dernier plan de CDIisation et titularisation.

**On efface tout et on recommence !
ou la 2ème réunion des vacataires en colère à Sully**

Le 28 mars, la délégation des vacataires en colère 2014 a été reçue une deuxième fois pour le plan de dé-précarisation au CMN lancé suite au jour de grève du 6 février. Arc de Triomphe, Vincennes, Panthéon et Sainte Chapelle étaient représentés : 10 vacataires plutôt en colère. Le ton monte !

Premier round

A notre demande de pouvoir travailler à partir d'un recensement nominatif des vacataires, comme en 2009, la DRH nous oppose la **Loi n° 78-753 du 17 juillet 1978 relative aux documents administratifs non communicables. En conséquence, le SNMH-CGT demande l'accès au registre des entrées et sorties du CMN, comme la loi l'y autorise.** Notre employeur est dans l'obligation de le tenir à jour. Ce registre comprend : l'identification de chaque agent : nom, prénoms, date de naissance, sexe, nationalité, •sa carrière : emplois, qualifications, date(s) d'entrée et de sortie de l'établissement, •le type de son ou de ses contrats. Or il semble que ce registre ne soit pas « pré-

sentable » en l'état ! Le CMN est-il hors la loi ?

Deuxième round

L'administration nous remet sur table « leur » plan de dé-précarisation version 0.0

Ce plan est bien équivalent à zéro ! 22 CDI sont proposés dont 1 à temps partiel. Les critères cumulatifs retenus par l'administration sont les suivants :

- les agents ayant une ancienneté supérieure ou égale à 2011 ET ayant travaillé 1000 heures ou plus en 2013 ET un troisième critère mystère...

En effet, sur les monuments « Arc de Triomphe, Sainte Chapelle, Chapelle Expiatoire, Conciergerie, Notre-Dame, Panthéon, Palais Royal, Saint Cloud, Saint Denis et Vincennes », le CMN a identifié 30 agents entrant dans leurs critères et en a retenu seulement 22 ! L'administration a donc introduit un 3ème critère inexplicable. Le chaînon manquant ?

Pour le SNMH-CGT, les critères retenus par l'administration sont explicitement limitatifs. Nos premières estimations sur le terrain

démontrent que la copie a été bâclée. Nous continuons de revendiquer une plus large CDIisation.

Quid des agents précaires de Rambouillet, du siège et de régions ?

La DRH reporte à plus tard le recensement. Le SMNH-CGT réfute ce délai. Le recensement exhaustif de la précarité au CMN, c'est maintenant !

Rappelons que la précarité coûte chaque année plus d'1 million d'euros au CMN en reversements Unédic. Ce sont plus de 100 postes à équivalent temps plein qui sont sacrifiés !

La DRH s'est engagée à faire une nouvelle proposition de stabilisation sur des critères d'ancienneté en mois cumulés. Nous attendons cette semaine les documents pour la tenue de la prochaine réunion.

Celle-ci est fixée le mardi 8 avril 2014 à 16h. Venez nombreux.

Il est temps de sortir de la précarité et de l'illégalité au CMN !

LE CMN CDIse A RECULONS... Un pas en avant, deux pas en arrière

Toujours plus nombreux face à l'administration, les « vacataires » de plus en plus en colère, se sont retrouvés une 3ème fois à l'Hôtel de Sully ce mardi 8 avril 2014 pour débattre de leurs pérennisations. Une réunion très animée en présence des agents, tandis que la DRH avance à reculons.

La nouvelle réponse de l'administration à la résorption de la précarité dans les 9 monuments parisiens et de la petite couronne est cette fois : 29 CDI à temps complet et 14 CDI à temps incomplet, réparti comme suit (colonne de droite) :

Sites	Proposition CMN 28 mars		Proposition CMN 8 avril	
	CDI Temps Complet	CDI Temps Partiel	CDI Temps Complet	CDI Temps Partiel
Arc de Triomphe	8		4	3
Conciergerie	3		2	1
Notre-Dame	1		4	1
Palais Royal	0		0	1
Panthéon	2		4	2
Ste Chapelle	1		5	1
St Cloud	4		4	1
St Denis	1	1	4	4
Vincennes	1		2	0
TOTAUX	21	1	29	14

Le critère retenu par la DRH reste 36 mois et plus, travaillés au CMN jusqu'en décembre 2013. Il s'agit toujours du même critère limitatif, qui ne vise qu'à restreindre le nombre d'agents à CDIser. Ce critère n'est ni réglementaire ni équitable. Le nouveau recensement par mois travaillés cumulés présente encore des erreurs sur plusieurs sites : certains agents n'apparaissent pas, d'autres apparaissent dans plusieurs monuments... Et la vérification reste impossible puisque les nouveaux documents ne sont toujours pas nominatifs.

En bref, le nombre de CDIisations façon « tirage du loto » ne reflète absolument pas la réalité de la précarité au CMN et pour commencer dans les neuf monuments présentés !

LES COMPTES NE SONT PAS BONS !

Il faut que l'administration revoie sa copie. Collégalement nous avons demandé :
-la CDIisation étendue à l'ensemble du CMN, Rambouillet, Champs-Sur-Marne,

Maisons-Laffitte, les sièges et les régions une dé-précarisation en rapport avec la réalité du terrain

-la requalification à la date du 1er contrat au CMN des futurs CDI
l'ouverture d'un concours interne-réservé au CMN.

Prochains RDV le 7 mai et le 16 mai sous la présidence de M. Béval
Notre union fera la différence

TOUS ENSEMBLE POUR DE VRAIS EMPLOIS AU CMN

CMN Vacataires en colère...



*après les femmes à Versailles en 1789...
les vacataires
à Sully
2014*

Conseil d'Administration du 17 décembre

Un budget de rigueur !

En 2014, ça va faire mal, mais vraiment très mal ! Austérité, rigueur, effort national... autant de mots (ou de maux ?!) passés dans le vocabulaire courant pour désigner la saignée opérée dans le budget de l'État. D'ici la fin du mandat présidentiel, ce ne sont pas moins de 50 milliards d'euros qu'il va falloir économiser... sur le dos du service public et donc au détriment des citoyens ! Le Ministère de la Culture a beau représenter à peine 1% du budget de l'État (*peanuts* comme dirait l'ami Joachim !), il n'en est pas moins mis au régime sec ! Par contre coup (ou théorie des dominos), le CMN, à l'égal de tous les établissements publics d'ailleurs, en prend aussi pour son grade et voit la subvention attribuée par le Ministère fondre comme neige au soleil... Ainsi, notre établissement, qui s'autofinance déjà à hauteur de 80% est sommé de développer encore plus ses ressources propres, pour à terme, atteindre l'autonomie financière totale, y compris en investissement ! Tout en continuant à assurer ses missions fondamentales d'ouverture des monuments à la visite. Comment le Président Bévalal compte-t-il s'y prendre ? Il n'y a pas trente-six solutions : coupes sombres dans les dépenses de fonctionnement, augmentation des recettes et mobilisation du fond de roulement. C'est sur cette base que le budget primitif du CMN pour 2014 a été construit.

Les ressources propres

Le budget 2014 table sur une augmentation de recettes de 4,4 millions d'euros (+5,1% par rapport à 2013) faisant passer le taux d'autofinancement de 82 à 84 %. Cette hausse prévisionnelle s'établit comme suit :

Le droit d'entrée dans les monuments

Le budget prévoit une augmentation de 1,1 millions d'euros sur les recettes du droit d'entrée. Comme il n'est pas prévu de hausse tarifaire pour 2014 ni d'augmentation de la fréquentation, la seule solution pour accroître les recettes serait donc de diminuer la part des gratuits (environ un tiers des visiteurs bénéficient de la gratuité). Pour cela, rien de tel que de supprimer la gratuité du premier dimanche du mois en basse saison ! Économie attendue : 500.000 euros. Et le service public dans tout ça ? La démocratisation culturelle ? L'ouverture des monuments au plus grand nombre ? Toutes ces belles idées ne résistent hélas pas à la dure réalité budgétaire ! Et comment les visiteurs, désormais habitués de longue date à cette gratuité, vont-ils réagir ? Une fois de plus, ce sont les personnels de billetterie et d'accueil-surveillance qui sont en première ligne, qui devront faire face et gérer le mécontentement des visiteurs. Car bien entendu, rien a été prévu en terme de communication auprès des publics ni des partenaires institutionnels (office de tourisme...). Nous avons averti l'administration que la suppression de la gratuité du 1er dimanche du mois dans ces conditions et sans aucune anticipation en amont, constituerait un

facteur risque supplémentaire et une dégradation des conditions de travail pour les agents en contact avec le public. Nous avons également fait savoir que la CGT était prête à saisir le CHSCT sur la question, voire à encourager le droit de retrait. Finalement, dans un sursaut de conscience, le Président Bévalal a momentanément fait marche arrière, mais nul doute que ce sujet ne revienne très bientôt sur le tapis !

Reversements de recettes par des tiers

Il s'agit pour l'essentiel de recettes reversées par l'organisme gérant le « Paris muséum pass ». Le CMN table sur 5,5 millions d'euros pour 2014 (contre 4,1 millions pour 2013). Ce poste est en constante augmentation depuis plusieurs années ce qui pose question. En effet, la tendance depuis quelques temps est à la stagnation des recettes de billetterie, tandis que les ventes à l'avance ne cessent de progresser. Cela rejoint aussi la problématique des billets dématérialisés (dits « e-billet » pour être dans le coup !) et pose la question (à long terme) de l'avenir des agents travaillant en billetterie qui constituent, dans bien des cas, le premier contact entre le visiteur et le monument. Partout où ce type de prestation a été mis en place (métro, aéroport, péages d'autoroutes, etc.) on n'a pu que constater une diminution nette des effectifs. Ainsi, dans nombre de gares, notamment en région, il n'y a plus aucune présence humaine...

Les recettes commerciales

Pour 2014, les recettes prévisionnelles des comptoirs de ventes s'établissent à 12,6 millions d'euros en augmentation par rapport en 2013. Là encore il s'agit d'un poste qui est en constante augmentation avec des objectifs de chiffre d'affaire toujours plus élevés sans, bien sûr, aucun moyen humain supplémentaire. Cela se traduit par une pression accrue sur les équipes des monuments déjà en sous-effectif et composées presque pour moitié de vacataires, sans oublier les collègues du siège (Direction du Développement Économique) qui subissent également les effets de cette politique du tout commercial à outrance. Car s'il existe dans ces services du siège une réelle souffrance au travail, cela est en grande partie dû à une inadéquation entre des objectifs toujours plus difficiles à atteindre et les moyens sans cesse revus à la baisse. Enfin, on ne répètera jamais assez, l'accroissement des recettes commerciales est essentiellement dû au réaménagement des comptoirs dans les monuments qui voient leur surface de vente augmenter, au détriment de la présentation du monument au public (Arc de Triomphe, Saint-Chapelle...). Les produits dits « de négoce » (produits dérivés...) ont depuis longtemps prit le pas sur la vente de livres trop souvent relégués au fin fond des boutiques.

Les recettes domaniales (locations)

Il est prévu 5,4 million d'euros de recettes pour 2014 (contre 4,9 millions pour 2013). Estimation bien imprudente d'autant qu'aucune décision modificative au budget n'est venue corriger la prévision de recette en cours d'année et que le budget exécuté n'a pas encore été élaboré. De plus, les recettes domaniales sont en diminution constante depuis quelques années. En cause, le climat économique qui n'encourage pas les partenaires du CMN à louer des espaces. Ce type de ressource, que le CMN s'évertue à vouloir développer à tout crin, est donc loin d'être une ressource fiable et pérenne, comme le démontrent également les nombreux impayés (admissions en non-valeur).

Recettes des éditions

Les prévisions de recettes sont à peu près stables et s'établissent pour 2014 à 2,4 millions d'euros.

Mécénat et subventions liées aux manifestations culturelles

Les prévisions de recettes s'établissent à 1,7 millions d'euros pour 2014 soit le double de l'année précédente ! Cette prévision est-elle bien réaliste ? Visiblement, nous n'avons pas eu tous les éléments permettant de justifier un tel enthousiasme et pas plus de réponse en séance...

Les subventions de l'État

Si les prévisions de ressources propres augmentent de façon très (trop ?) enthousiastes, en revanche, les financements de l'État (Ministère de la Culture) sont en chute libre dans tous les domaines. Au total nous sommes passés de 44,3 millions d'euros de subvention en 2011 à 34,5 millions en 2013 et 29,4 millions pour 2014.

Subvention pour charge de service public

En quatre ans, la subvention que verse le Ministère pour le fonctionnement du CMN a été quasiment divisée par deux ! (10 millions d'euros en 2011 contre 5,8 millions pour 2014). Bercy nous a affirmé, la main sur le cœur, qu'il n'était pas question de « ponctionner » le fond de roulement du CMN qui a quelque peu enflé ces dernières années. Il s'élève aujourd'hui à presque 100 millions d'euros ! En cause, une sous-consommation des crédits de maîtrise d'ouvrage, mais aussi un fond de roulement dit « de gestion » correspondant aux excédents de recettes des très bonnes années. Belle hypocrisie en vérité car, la diminution drastique des subventions accordées au CMN sera intégralement compensée... par prélèvement sur le fond de roulement ! A ce rythme le fond de roulement aura atteint un niveau normal en 2016, et après ? Car bien évidemment, la subvention va continuer à diminuer les prochaines années. Et que fera le CMN lorsqu'il aura atteint l'autonomie totale ? Dans tous les cas, il est illusoire de penser que les ressources propres et le fond de roulement pourront compenser indéfiniment

le désengagement de l'État.

Subvention de compensation de gratuité des 18/25 ans

Depuis 2013, cette subvention a été intégrée à la subvention pour charge de service public. Nous n'avons donc plus aucune lisibilité sur cette subvention qui est donc vouée à disparaître...

Subvention pour acquisition d'œuvres

Elle est en chute libre depuis 2011, passant de 800.000 à 190.000 euros en 2014. De quelle manière cette baisse sera-t-elle compensée ? Et à quelle hauteur ? Pas réponse en séance, mais cela pose clairement la question de la politique d'acquisition et d'enrichissement des collections du CMN, dans un contexte où la direction scientifique est amenée à disparaître. Comme quoi, il n'y a pas de hasard...

Subvention pour travaux de restauration des monuments historiques

Cette subvention est passée de 12,8 millions d'euros en 2011 à 16,7 millions en 2014. Comment faire passer une baisse pour une hausse ? Par un petit tour de prestidigitation comptable ! Désormais la subvention pour travaux intègre le montant de la part de la taxe affectée sur les jeux en ligne. Petit rappel : En 2010, le législateur décidait d'affecter un pourcentage de la taxe sur les jeux en ligne (plafonné à 10 millions d'euros) au CMN pour la restauration de ses monuments. Bien sûr, à l'époque, la subvention de l'État avait été diminuée à due concurrence. Depuis, le plafond n'a cessé de diminuer pour atteindre, en 2013, 8 millions d'euros. Pour 2014, la taxe affectée est donc supprimée et le Ministère, dans son immense bonté, compensera cette diminution de recettes à hauteur de... 5 millions d'euros ! En réalité le CMN perd donc 3 millions d'euros sur la taxe affectée et 1 million d'euros sur sa subvention !

Les dépenses de personnel

La masse salariale passe en 2014 à 42,7 millions d'euros contre 41,8 millions en 2013 mais ce n'est pas pour autant que nos salaires vont augmenter ! Par contre, le recrutement de nouveaux directeurs-adjoints grassement payés (dans le cadre de la réorganisation du siège) y est certainement pour quelque chose. Alors que dans les monuments et dans les services, les équipes travaillent en sous-effectifs permanents, la direction du CMN ne trouve rien de mieux que de renforcer l'équipe dirigeante déjà pléthorique ! Qu'on ne nous dise pas après ça que l'établissement ne peut pas recruter faute de plafond d'emploi suffisant ! Quand on veut on peut ! La preuve !

Concernant les plafonds d'emploi justement, le titre 3 (contractuels) n'augmente pas mais ne diminue pas non plus (ouf !). En réalité ce n'est pas si simple et là encore

les choses ne paraissent pas forcément ce qu'elles ont l'air d'être. En affichage, le plafond titre 3 est maintenu à 925 ETPT (équivalents temps plein travaillés). En fait 15,4 ETPT sont dits « hors plafonds » car correspondent à des agents dont les prestations sont rémunérées à l'acte. Et 23 autres ETPT sont quant eux exclusivement réservés pour le recrutement des « emplois d'avenir ». Si on refait le calcul, le plafond d'emploi du CMN est donc en réalité de 886,6 ETPT, soit une quarantaine d'emplois en moins pour 2014 ! Ces emplois « hors plafonds » outre le fait qu'ils peuvent être supprimés à tout moment, constituent une nouvelle forme de précarité.

Le plafond titre 2 (fonctionnaires), comme à l'accoutumé, n'a pas été notifié par le Ministère. Nous n'avons donc aucune visibilité sur l'emploi des agents titulaire au CMN et ce n'est pas faute de le dénoncer chaque année au moment du vote sur le budget.

Enfin, **un million d'euros a été provisionné dans le cadre de la convention Pôle Emploi**. Il s'agit pour le CMN de reverser à Pôle Emploi, le montant des indemnités chômage versés aux vacataires en fin de contrat. Voici donc le coût financier de la précarité pour l'établissement, soit de quoi financer une quarantaine d'emploi de catégorie C par an ! C'est tellement mieux de recruter des CDD taillables et corvéables à merci !

Les dépenses de fonctionnement

Pour équilibrer le budget on taille dans les dépenses de fonctionnement et ce sont les moyens matériels qui en pâtissent. **Le budget fournitures** passe de 692.000 à 664.00 euros. Bientôt les agents devront eux même acheter leurs stylos ! Si ce n'est pas déjà le cas ! **Le coût des locations immobilières** augmentent depuis plusieurs années, il faut dire que la location du deuxième siège à Porte des Lilas coute cher. **Les frais de déplacements, missions et réceptions** sont également en baisse. Moins de petit-four et du mousses à la place du Champagne pour les inaugurations ? Pourquoi pas, mais ce poste concerne également les frais de missions des agents lors des déplacements. Or, dans un établissement éclaté comme le CMN, les déplacements sont vitaux, notamment pour les agents du siège mais pas seulement. Il faut donc s'attendre à une diminution drastique du nombre de déplacements au détriment du fonctionnement des services et, comme toujours, ce sont les agents les premiers concernés qui en font les frais. Le budget de **la formation continue** est amputé de 16.000 euros. Alors que les besoins de formation au CMN sont très importants, que les agents de l'établissement sont sous-formés, que le budget n'atteint pas le 1% de la masse salariale comme cela se pratique dans nombre de structures, l'administration ne trouve rien de mieux que de tailler sans vergogne dans le budget formation. Bravo ! Le budget **inventaire, récolement et conservation des collections** est divisé par 15 ! Déjà un dommage collatéral de la réorganisation du siège. Les dépenses **des éditions** diminuent de 12% alors ce qui pose une fois de plus la question de quelle politique éditoriale pour le CMN ? Et surtout quels moyens se donne la direction et pour quelles ambitions en matière

d'édition ? Rappelons qu'il est prévu d'augmenter la part des éditions dans les recettes de l'établissement... **Les dépenses informatiques** sont, en revanche, revue à la hausse car l'externalisation des serveurs coûte cher. Enfin, **la dotation globalisée des monuments** (enveloppe budgétaire attribuée aux monuments pour leurs dépenses de fonctionnement) est de 15,4 millions d'euros, soit en augmentation de 2%. Fait troublant lorsqu'on analyse dans le détail, la majorité des crédits sont portés sur la ligne « autres ». Pour quelle raison ? A quelles dépenses cela correspond t-il ? Mystère...

Les dépenses d'investissement

Ce sont les crédits consacrés aux travaux de restauration et de réparations des monuments. Cette année, les crédits seront répartis entre quatre types d'opérations censées couvrir l'ensemble du périmètre du CMN sans privilégier certains monuments par rapport à d'autres. Il y aura les « opérations d'envergure », il s'agit de travaux de restauration les plus importants et bien sûr très médiatiques : dôme du Panthéon, Mont-Saint-Michel, Sainte-Chapelle, Villa Cavroix... Les travaux de « couverture nationale » censée réduire les déséquilibres entre Paris et les régions : Mont-Saint-Michel, Carcassonne, Azay-le-Rideau... Les opérations sur les monuments de centre ville comme le Panthéon, l'Arc de Triomphe ou Carcassonne... Enfin les « monuments au vert », il s'agit des opérations sur les domaines, parcs et jardins. Toutes ces opérations ayant pour but de « *capter les flux touristiques [sic !]* » sans commentaire... En outre, lorsqu'on observe dans le détail le programme des travaux pour 2014, nous sommes très loin du compte. Une fois de plus, les crédits profitent aux monuments les plus « visibles » au détriment des monuments moins connus, moins visités mais dont la valeur patrimoniale est pourtant inestimable.

Quant aux travaux d'aménagement ils peuvent toujours attendre ! D'autant que les priorités du CMN ne vont pas forcément à l'amélioration des conditions de travail des agents, mais à l'aménagement de boutiques et de structures d'accueil pour permettre l'accroissement des ressources propres. Au total, l'établissement est censé engager 45,5 millions d'euros en investissement pour 2014 dont 29,6 millions devrait être prélevés sur le fond de roulement. L'établissement sera t-il en capacité de dépenser tous ces crédits et donc de mener à bien les différentes opérations programmées ? L'expérience passée n'est pas pour nous rassurer...

Pour toutes ces raisons et parce que la CGT refuse de cautionner la politique d'austérité qui vise à toujours moins de service public, parce que nous considérons qu'il s'agit d'un détournement des missions fondamentales de notre établissement, **la CGT a voté contre le budget 2014**.

Le prochain Conseil d'Administration est prévu le 31 mars. Au programme : bilan financier et rapport d'activité. A ne pas manquer !

Vos élus CGT aux instances représentatives du personnel

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

Titulaires		Suppléants	
Élisabeth Mayeur	Tours de Notre-Dame	Thomas Pucci	Basilique Saint-Denis
Véronique Robert	Abbaye de Cluny	Béatrice Lacomblez	Palais du Tau
Roger Ricciuti	Château de Carcassonne	Anne Levassort	Fort St André
Hélène Ramet	Arc de Triomphe	Emmanuelle Laboue	Arc de Triomphe
Valérie Tortarerolo	Tours de La Rochelle	Jean-Élie Strappini	Tours de Notre-Dame
Monique Chemin	Château d'Azay-le-Rideau	François Albot	Tours Notre-Dame
Serge Poisson	Abbaye du Mt St Michel	Sandra Decoursière	Palais-Royal

CHSCT Sud-Ouest

Titulaires		Suppléants	
Véronique Miguel	Tour Pey-Berland	Pascal Villesuzanne	Grottes de la Vézère
Patrick Stephan	Château de Cadillac	Marie-Hélène Urizzi	Grottes de la Vézère
Valérie Tortarello	Tours de La Rochelle		
Pascal Seguin	Tour Pey-Berland		

CHSCT Sud-Est

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

CHSCT Centre et Est

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

CHSCT Paris Sièges

Titulaires		Suppléants	
Hélène Ramet	Arc de triomphe	Jérôme Delporte	Arc de triomphe
Élisabeth Mayeur	Tours de Notre-Dame	François Albot	Tours de Notre-Dame
Jean-Élie Strappini	Tours de Notre-Dame	Alexa Gonzalez	Conciergerie
Denis Aland	Panthéon	Françine Pin	Direction scientifique
Sandra Decoursière	Palais-Royal	Sophie Méreau	DDCP

CHSCT Nord-Ouest-Ile-de-France

Titulaires		Suppléants	
Thomas Pucci	Basilique de Saint-Denis	David Desportes	Château d'Angers
Serge Poisson	Abbaye du Mont-Saint-Michel	Denis Berry	Château de Champs sur Marne
Éric Desboudard	Château d'Angers		
Sonia Acurio	Domaine de Saint-Cloud		
Mourad El Garres	Domaine de Saint-Cloud		

Comité technique

Titulaires		Suppléants	
Hélène Ramet	Arc de Triomphe	Thomas Pucci	Basilique de ST Denis
Serge Poisson	Abbaye du Mt St Michel	Jean-Elie Strappini	Tours Notre-Dame
Jérôme Delporte	Arc de Triomphe	François Albot	Tours de Notre-Dame
Monique Chemin	Château d'Azay-le-Rideau	Véronique Miguel	Tours Pey-Berland
Anne Levassort	Fort Saint-André	Élisabeth Mayeur	Tours de Notre Dame
David Desportes	Château d'Angers	Sylvie Jacquot	Abbaye de Montmajour
Roger Ricciuti	Château comtal de Carcassonne	Emmanuelle Laboue	Arc de Triomphe

« Lexique utile d'un représentant aux CHSCT (Comité d'Hygiène, de Sécurité, et des Conditions de Travail) »

Un représentant du personnel en CHSCT estampillé SNMH-CGT, qu'il soit titulaire ou suppléant, c'est quelqu'un qui vient du siège ou d'un monument et qui est le porte parole de tous ses collègues du CMN. C'est pour ça qu'on le voit venir sur les sites, même quand on ne l'appelle pas, histoire de mettre des visages et des images sur les monuments. C'est pour ça qu'il est souvent assez ignare quand il vient vous voir pour la première fois, il connaît déjà bien son site, mais doit apprendre à connaître tous les autres. C'est aussi quelqu'un qui doit être informé sur la situation des sites qui font partie du périmètre du CHSCT dont il dépend:quels travaux, quels projets, quels problèmes, etc... à vous de l'informer de ce qui vous pose difficulté. Et enfin c'est quelqu'un qui, le moment venu, a la capacité d'être attentif à 100% dans ces marathons que sont les réunions de CHSCT, longs débats entre tous les intervenants : administration d'un côté et représentants du personnel de l'autre.

Le CHSCT Central, c'est parler de la santé et des conditions de travail de tous les agents du CMN. Là, ce ne sont pas les monuments d'un périmètre en particulier qui sont au centre des débats, mais bien l'établissement dans son ensemble. C'est là où se discutent les bases de notre quotidien sur le terrain.

Etre volontaire pour être représentant du personnel en CHSCT, ce n'est pas être capable de gravir l'Everest mais c'est avoir envie de voir ce qui se passe ailleurs, de rencontrer les collègues et de trouver ensemble des solutions. C'est aussi faire entendre la parole des agents à l'administration et l'obliger à prendre en compte leur quotidien sur le terrain.

Donc un représentant du personnel SNMH-CGT en CHSCT, ce n'est pas Superman ni Merlin qui peut arranger vos problèmes d'un coup de baguette magique, c'est un de vos collègues qui a besoin de vos conseils et de votre expertise, c'est quelqu'un qui ne lâche pas l'administration tant que des solutions à vos problèmes ne sont pas trouvées et menées à leur terme.

L'expert

Dans le cadre des instances comme le Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou encore le Comité Technique (respectivement chsct et ct), organisations syndicales ou représentants de l'administration sont parfois amenés à faire appel aux services d'un expert. Souffrez que dans le présent article, il ne soit ici question que du rôle des experts d'organisations syndicales et, par surcroît, de celles et ceux du SNMH-CGT...

Un expert donc, c'est l'agent qui, sans forcément être représentant du personnel, est habité par les problématiques spécifiques d'un service dans le cas du Siège ou habilité par son expérience de terrain à transmettre la parole de ses collègues du monument et de mettre en relief tel ou tel aspect du problème qui aurait pu échapper à la Maîtrise d'Ouvrage dans le cas d'un nouveau projet, par exemple de comptoir de vente, à la DRH (dans l'optique de revoir « l'amplitude horaire d'ouverture » d'un monument... par ailleurs en situation de sous-effectif) ou, qui sais-je encore. Ainsi, la première fois que j'ai pu être confronté à des experts, ça a été dans le cadre de la réorganisation des services du Siège où toutes et tous étaient venus nous alerter sur un danger qui ne faisait, alors, que s'esquisser. Apporter du concret, être des Cassandres portant leurs voix discordantes dans un concert de laudateurs : voilà comment je conçois l'apport des experts au sein de nos délégations...

Délégations ? Je le précise tout de suite : l'expert n'est pas forcément « CGT ». Emanation d'un monument ou d'un service, il vient porter sa parole dans ces grands rendez-vous que sont les réunions des CHSCT, des CT, etc. Sans étiquette donc, il vient nourrir les débats de sa voix vibrante et singulière ; sans voix délibérative (il ne peut pas voter), il vient par et pour cette parole tenter d'infléchir le cours d'une politique tout droit tracée, corriger un poste de travail en inadéquation avec les besoins de ses collègues... etc...

Enfin, et pourquoi je fais ce plaidoyer en faveur de cette notion de gratuité qui s'incarne en l'expert (qui

ne vote pas, qui ne fait qu'apporter sa voix), c'est parce qu'il m'est arrivé dernièrement d'endosser ce rôle dans le cadre d'un CHSCT où, du fait du découpage administratif des CHSCT, je n'avais pu siéger jusqu'alors. Pourtant, en tant que Secrétaire de la section régionale du SNMH dont il dépendait, cela faisait des années que je voyais certaines choses se perpétuer sur plusieurs sites qu'il me tardait de faire remonter dans les instances dès que l'occasion se présenterait. Ce fut chose faite lors du dernier CHSCT-Nord-Ouest-Ile de France... Mais cette prise de parole ne fut pas une fin en soi, juste un commencement, voire même une nécessité de retour et de suivi auprès de collègues pour qui je m'étais fait le porte-voix.

J'espère qu'un jour on me pardonnera la métaphore footballistique qui va suivre (j'avais auparavant ambitionné de citer du Ibsen !) mais je conçois, pour ma part, le rôle de l'expert dans les instances comme une sorte de goal-volant, épaulant les attaquants lorsqu'il s'agit d'enfoncer le clou sur tel « point de détail », relativement à une situation de malaise au travail ; un des

derniers remparts de la défense dans le cas où la DRH pourrait nous pousser dans nos retranchements... au risque du carton rouge ! Mais il n'y a pas d'arbitre autre, pour nous, que le suffrage des agents.

Ainsi va le cours des choses dans le petit monde de nos CHSCT et autres CT : face à la parole qui se veut omnisciente de l'administration, et comme nous n'avons pas encore ce don d'ubiquité, encore longtemps nous ferons appel à des experts afin de faire retoquer tous les projets bancals que DRH, DMO, Présidence et tout le toutim nous présente comme bienfait universel pour le Centre et pour les agents. Or, ce n'est que par le Centre et par les Agents que l'on arrive à porter la contradiction ; ce n'est que pour le Centre et pour les Agents, que nous autres experts et représentants SNMH entendons agir.

Fait à quatre main par:

La voix du Bêê et Joachim du Bel âge

Commission consultative paritaire, entre cacahuètes et peau de chagrin...

Le 25 octobre dernier s'est tenue une double Commission consultative paritaire pour les agents du groupe 1 : la Commission classique qui se tient tous les ans à la même période pour les PPI (parcours professionnel individualisé) et une Commission spéciale Saint-Cloud concernant les recours faits par les agents en 2012, dans le cadre du changement de statut des contractuels du CMN et la possibilité de recours qui était alors donnée aux agents. En effet, compte tenu du contexte particulier du site de Saint-Cloud en 2012, situations de souffrance au travail, l'administration avait décidé de reporter la CCP recours à une date ultérieure, date à laquelle elle espérait avoir en grande partie assainie la situation sur le site.

La CCP a donc du examiner 6 demandes de recours : 5 caissiers-vendeurs confirmés et un agent administratif.

Au Domaine de Saint-Cloud, les missions des caissiers-vendeurs confirmés étaient encore plus variées que sur les autres sites : régie, vente des abonnements, conduite des caissiers aux différents péages... Rappelons que cette dénomination de caissier-confirmé existait

sous l'ancien statut et a disparu dans le nouveau avec les niveaux 1 et 2 auxquels elle était liée. Compte tenu de la multitude des tâches accomplies par les caissiers confirmés de Saint-Cloud, pour la CGT, il était légitime qu'ils passent caissier-vendeur principal, ce qui dans le nouveau statut se rapprocherait le plus de leur mission. Après avoir argumenté pendant quelque temps nous disant que ces caissiers de Saint-Cloud étaient en fait sur un métier qui n'existe pas dans le nouveau statut, l'administration a tout de même accepté de les repositionner en groupe 2 en caissier principal. L'agent administratif a lui aussi été repositionné en groupe 2 en tant que technicien de gestion administrative et financière.

En ce qui concerne les PPI, rappelons tout d'abord pour ceux qui ignorent encore de quoi il s'agit que c'est une sorte de promotion, permettant d'avancer la carrière de l'agent de 12 ou 24 mois, en le faisant passer à l'échelon supérieur. Ces avancements sont consentis dans le budget sous forme de points d'indice attribués à chaque groupe. L'administration (directeurs et administrateurs) fait ses propositions, puis un volant de points,

différent d'un groupe à l'autre et différent d'année en année, (en gros le reliquat) est proposé aux organisations syndicales représentatives afin qu'elles fassent, elles, leurs propositions.

Quel est l'intérêt de ce reliquat laissé aux organisations syndicales ?

Les critères de l'administration ne sont pas forcément ceux de la CGT. Les élus CGT en CCP travaillent à partir des critères les plus objectifs, les plus équitables et les plus sociaux possibles. Là où l'administration verra avant tout le « mérite » de l'agent (et parfois ce mot peut recouvrir bien des choses), l'élu CGT tiendra compte du faible indice de l'agent, du fait qu'il n'ait jamais eu ou peu de promotions malgré des états de service irréprochables, l'âge de l'agent (coup de pouce pour ceux qui sont proche de la retraite), son ancienneté dans l'établissement... Le volant de points laissé aux organisations syndicales est donc important en ceci qu'il peut permettre de rééquilibrer ces propositions. Sur le groupe 1, la CGT (puisque elle est la seule élue sur ce groupe) n'a jamais rencontré de trop grosses difficultés. Elle a toujours assez de points pour propo-

ser une quinzaine d'agents et jusqu'à présent, l'administration n'a jamais fait d'obstacle à nos propositions, sauf rares cas très à la marge. Dans les groupes 2 et 3, c'est beaucoup plus compliqué.

En effet, depuis, deux, trois ans, le volant de points dédiés aux organisations syndicales pour ces deux groupes est ridiculement revu à la baisse : 9 %, soit en gros de quoi promouvoir 1, 2, voire 3 agents grand maximum ! Par ailleurs, sur ces deux groupes nous sommes 2 organisations syndicales à devoir faire nos propositions et donc à nous partager ces quelques points ! C'est quasi mission impossible !

Les 19 et 22 novembre dernier se sont tenues les Commissions consultatives paritaires devant se prononcer pour les Parcours professionnels individuels des agents de groupe 2 et 3.

Cette année, la CGT a une fois de plus dénoncé cette situation, afin, comme ce fut le cas l'an passé, que l'administration revoit sa copie. Or, cette année, la DRH nous a proposé une autre méthode de travail : on procède comme pour les CAP des agents titulaires, on rediscute de toutes les propositions, celles de l'administration comme celles des OS, et on essaye de trouver un terrain d'entente en fonction du volant global de points.

Finalement, nous avons procédé suivant cette méthode pour les deux groupes.

Sur la trentaine de propositions que faisait l'administration, elle en a retiré 6. Trente-deux ont été acceptées en commun par l'administration et les organisations syndicales. Neuf propositions émanant directement des syndicats ont été prises en compte. C'est toujours mieux que deux !

Si sur les PPI le bilan n'est pas trop négatif, on ne peut pas du tout dire la même chose des CCP changement de groupe de fin d'année.

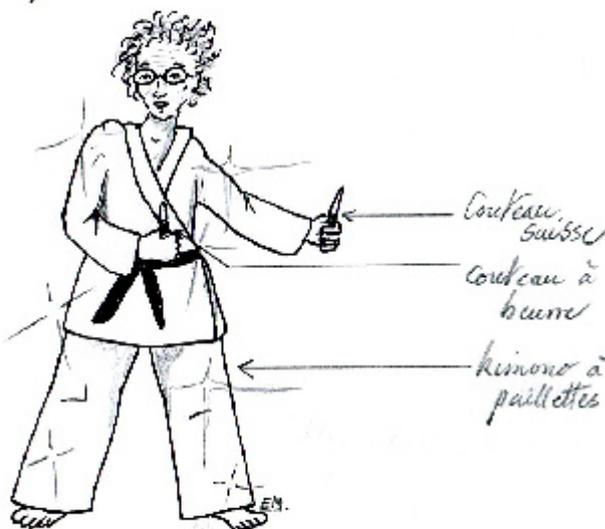
Le 19 décembre 2013, histoire de finir l'année en beauté, nous avons eu les CCP transformations d'emploi. Il s'agit comme chaque année, de proposer des changements de groupe aux agents dont les évolutions dans leur travail au quo-

tidien équivalent à un changement de métier, dans un groupe supérieur.

Chaque année, les organisations syndicales proposent un certain nombre d'appelés, mais l'administration fait toujours en sorte qu'il y ait très, très peu d'élus ! Cette année, ce fut le comble !

Pour le passage du groupe 1 à 2, l'administration proposaient 4 agents : un ancien caissier confirmé de Saint-Cloud, qui était le seul sur son monument a ne pas être passé caissier principal lors de la PPI du 25 octobre dernier (puisqu'il n'avait pas fait de demande de recours contrairement à ses collègues). Et trois agents du siège. La CGT faisait 3 propositions de son côté, dont une particuliè-

Les petites armes des CMN



The CMN's killer

rement, avec un dossier très solide, proposée également par son administration locale sur sa feuille de notation. Aucune de nos propositions n'a finalement été retenue !

Pour le groupe 2, l'administration proposait 2 assistantes de direction. L'une des deux a clairement vu ses missions changer et son métier devenir celui d'un chargé de gestion administrative et financière. Pour la seconde, son poste a évolué du fait de la réorganisation des circonscriptions du Sud Est, l'administrateur dont elle est l'assistante se retrouvant avec 5 monuments (au lieu de 3 initialement). Nous avons, nous aussi, le cas d'un agent dans la même situation, là encore, son administration locale estimait (et via la feuille d'entretien annuel et via un courrier adressé à la direction

de l'établissement) qu'elle devait passer dans le groupe supérieur. Par ailleurs, si on se penche en peut plus sur le sujet, plusieurs assistants de direction sont dans ce cas de figure, de devoir gérer le même périmètre que l'administrateur auquel ils sont rattachés, à savoir 3, 4, 5 monuments... Nous demandons donc qu'en plus de ces 2 cas, les autres soient aussi pris en compte par mesure d'équité, sachant en plus qu'ils ne sont pas non plus pletore dans l'établissement ! La DRH nous répond alors qu'elle suspend sa proposition le temps d'étudier tous ces cas et de voir s'il y a possibilité de faire « un tir groupé ». Sur le moment, nous avons pu croire que la réponse

serait plutôt positive pour l'ensemble de ces agents, ce qui n'aurait été que justice, selon nous, eh bien non. Nous n'apprenons que plusieurs mois après (en mars !) que finalement aucune de ces assistantes de direction (sauf la 1ere proposée par l'administration qui a effectivement changé de métier) ne sera promue ! Peu importe si leur charge de travail a considérablement augmentée et si elles ont le soutien de leurs administrateurs : toutes logées à la même enseigne : niet ! Voilà l'équité selon le CMN !

Concernant les passages des groupes 3 au 4, l'administration fait 1 proposition. Les organisations syndicales en font 4 de plus pour la CGT et quelques unes aussi pour

la CFDT, une sera tout de même retenue.

En résumé sur ces PPI changements de groupes, bien piètre résultat ! Depuis quelques années à présent que je siège en CCP (plus de 6 ans) je n'ai jamais vu une telle commission où les organisations syndicales n'obtiennent, pour ainsi dire, rien du tout. On voit bien vite les limites du dialogue sociale version nouvelle direction du CMN. D'autant que si on rajoute à ces CCP injustes la réorganisation, les changements de groupes qu'elle pourra entraîner pour certains agents (là encore très minoritaire quand même), mais surtout ces nouvelles arrivées de sous-directeurs et chef de ceci ou de cela on comprend mieux ce souci d'économie sur la masse salariale au moment de ces PPI fin 2013.

Décentralisation : Une tragédie en 3 actes ?

Prologue

La représentation débute dans les années 1982 et 1983 qui marquèrent l'acte 1 de la décentralisation avec la suppression de la tutelle administrative des préfets et le transfert du pouvoir exécutif dans les départements aux conseils généraux. Cette première série de lois marqua également la montée en puissance des régions. L'acte 2 se joua en 2004 avec le vote de la loi dite « libertés et responsabilités locales » qui transféra aux collectivités territoriales (communes, départements, régions) des compétences dans tous les domaines jusqu'alors exercées par l'État. Annoncé par François Hollande, l'acte 3 de la décentralisation vient de lever le rideau avec le vote de la loi MAPTAM (Modernisation de l'Action Publique Territoriale et Affirmation des Métropoles) promulguée le 27 janvier 2014. Mais le drame ne fait que commencer car il ne s'agit que du premier épisode censée être suivi de deux autres projets de loi, dont le prochain devrait être discutée au Parlement dès le mois de mai.

Scène 1 : La loi MAPTAM

Clause de compétence générale. Voici, dans les très grandes lignes, ce que prévoit la loi. Tout d'abord, la clause de compétence générale supprimée en 2010 pour les départements et les régions, est rétablie. Ce principe, qui n'est pas inscrit en tant que tel dans la loi, garantie aux collectivités de pouvoir s'administrer librement (conformément à la Constitution). Ainsi, **il est accordé aux collectivités une capacité d'intervention générale. Elles statuent sur tous les objets sur lesquels elles sont appelées à délibérer par les lois et règlements et sur tous les objets dont elles auraient été saisies. En outre, la clause de compétence générale protège les collectivités contre les empiètements de l'État et des autres collectivités.**

Chefs de file. La loi, introduit égale-

ment la notion de « chefs de file ». L'article 3 donne en effet à certaines collectivités des compétences supplémentaires afin de coordonner, à leur niveau, l'action des autres collectivités. Une nouvelle instance de concertation, la Conférence Territoriale de l'Action Publique est créée (article 4). Présidée par le président du Conseil Régional, elle rend son avis sur tous les sujets relatifs à l'exercice de compétences et à la conduite de politiques publiques nécessitant une coordination ou une délégation de compétences entre collectivités territoriales.

Métropoles. Le titre 2 de la loi est consacré à « l'affirmation des métropoles ». La notion d'intercommunalité évolue pour donner un véritable statut de métropole à certain groupement de commune. Trois de ces nouvelles métropoles bénéficieront d'un statut particulier. C'est le cas pour le Grand Paris dont la compétence sera étendue à toutes les communes de la petite couronne, voir au-delà. Dans l'immédiat, la loi prévoit également la création de métropoles à Lyon et Marseille. Plus tard, d'autres grandes villes pourraient aussi adopter ce nouveau statut. Les métropoles exerceront des compétences renforcées par rapport aux intercommunalités classiques. Elles bénéficieront de prérogatives nouvelles au détriment des régions, des départements et des communes. Ainsi, les métropoles pourront exercer des compétences relevant en principe du département voir même de la région ! La métropole devra également assurer la gestion des services publics.

Coups de théâtre ! Cette première loi de l'acte 3 de décentralisation dessine donc la nouvelle carte de l'organisation territoriale de l'État. Pour le moment, rien qui ne concerne directement la Culture ou d'éventuels transferts de compétences et de missions vers les collectivités territoriales. Néanmoins, le titre 3 de la loi et plus particulièrement son chapitre 1er doit nous inter-

pellier. En effet, une série d'articles organise le transfert et/ou la mise à disposition des agents de l'État vers les collectivités, accompagné de dispositifs de compensation financières. Si ce n'est pas encore le cas, cette loi prépare pourtant le transfert de pans entiers du service public de l'État vers les collectivités territoriales ! Le sort des agents serait-il réglé par avance ? Quels seront les grandes missions transférées aux collectivités ? Que prévoit la loi en matière de décentralisation culturelle ? C'est toute la question...

Scène 2 : Une deuxième loi en mai

Le projet de loi discuté en mai. Le Gouvernement voulait légiférer en urgence mais, élections municipales obligent, l'examen du projet de loi par le Parlement a dû être reporté au mois de mai. A l'heure où sont écrites ces lignes, l'avant-projet de loi n'a pas encore été examiné par le Conseil Supérieur de la Fonction Publique ni discuté au Conseil des Ministres.

Délégation de compétences. Le contenu de cette deuxième loi de décentralisation nous est donc assez peu connu. Malgré les propos rassurants d'Aurélie Filippetti concernant l'avenir des services déconcentrés du Ministère de la Culture (DRAC et STAP), la méfiance est de mise. La Culture devrait rester une compétence partagée, l'État étant le garant de l'accès de tous à la Culture. Il ne serait donc prévu aucun transferts de compétences vers les collectivités en matière culturelle. Cependant, cette deuxième loi pourrait généraliser le principe de délégation de compétences. Délégation ou transfert, quelle différence ? Le transfert de compétences implique un transfert de moyens financiers et de personnels ce qui n'est pas le cas pour la délégation de compétences. Dans la future de loi, une compétence ne pourra être déléguée que sur demande d'une collectivité et pour une durée limitée dans le temps. En outre, le ministre concerné pourrait refuser d'accorder une délégation de compétence.

La différence est subtil mais dans les faits, on voit mal comment un ministre pourrait s'opposer systématiquement à toute demande de délégation. Politiquement, la position ne serait pas tenable bien longtemps. En outre il sera toujours possible de transférer certaines compétences par la voie réglementaire, d'autant que le contenu de la loi est toujours susceptible d'évoluer.

Conséquences dans les DRAC. Mise à mal et très fragilisée ces dernières années, les DRAC, n'en restent pas moins l'incarnation de la politique culturelle de l'État en région. Que se passera-t-il lorsque la compétence culturelle sera déléguée aux collectivités ? Que deviendront les agents ? Et comment pourront-ils continuer à exercer leurs missions dans ce contexte ? Car, ne nous leurrions pas, ce que veulent avant tout les collectivités, c'est mettre la main sur les crédits ! En effet, environ un tiers des crédits du ministère de la Culture sont déconcentrés en région. Après avoir en partie été vidé de leur contenu, l'acte 3 de décentralisation donne le coup de grâce aux DRAC dont l'existence même est désormais menacé. Et quel sera l'avenir du Ministère sans les DRAC ? Au mieux, un Ministère croupion, replié sur des missions de contrôle et d'évaluation. Sa disparition pure et simple est aussi à envisager. La menace est réelle, surtout dans un contexte où le Premier Ministre annonce un remaniement ministériel avec une équipe gouvernementale resserrée.

Le cas de la Bretagne et du Languedoc-Roussillon. La menace est d'autant plus sérieuse que certaines régions commencent déjà à se positionner. Le cas de la Bretagne est un exemple probant. Suite aux mouvements sociaux de cet hiver, le Gouvernement vient de signer un « pacte d'avenir » avec la Bretagne qui accorde à la région un plan de redressement assorti d'aides financières à hauteur de deux milliards d'euros. Parmi les grands axes de ce pacte figure l'affirmation de « l'identité culturelle bretonne ». Très concrètement, il s'agit pour l'État de transférer de nouvelles compétences vers la région dès le

vote de la loi. Déjà, les élus locaux se répandent dans la presse et ne cachent plus leur velléité de récupérer certaines compétences de l'État en matière culturelle. Ainsi, la région Bretagne a déjà fait savoir qu'elle souhaitait une délégation de compétence sur le cinéma, avec à la clef 150.000 euros de crédits déconcentrés ! Sur le terrain, la pression subie par les agents de la DRAC Bretagne devient insupportable et le Ministère ne réagit pas ! Quant au Languedoc-Roussillon, il considère que l'État « est de trop » dicit le Directeur régional des affaires culturelles. Pourtant les crédits d'intervention de la région en matière culturelle sont nettement en recul. Pour preuve, dans toutes les actions de la région, les financements de la DRAC (c'est à dire de l'État) restent majoritaires.

La loi Patrimoine et la loi Création dans tout ça ? Alors que l'acte 3 de décentralisation se concrétise, deux projets de loi extrêmement important car touchant aux missions fondamentales du Ministère de la Culture restent en suspens. De quelle manière les projets de loi patrimoine et création s'articuleront-ils avec la décentralisation ? Quels en seront les conséquences ? Tout porte à croire que ces projets de loi, au lieu de renforcer le Ministère, concourent un peu plus à son affaiblissement. A titre d'exemple, la loi patrimoine prévoira de nouvelles possibilités de transferts de monuments historiques appartenant à l'État...

Scène 3 : Une « reconcentration » entre les mains des préfets ?

Les BOP c'est bath ! Les BOP ou Budgets Opérationnels de Programme, désignent la part des crédits d'un programme mise à la disposition d'un responsable pour un territoire donné. Jusqu'à présent, les BOP pour les programmes de la culture, étaient élaborés dans la concertation avec notamment le Préfet de région. Depuis le 17 juillet 2013, le CIMAP (Comité Interministériel de Modernisation de l'Action Public) en digne successeur de la RGPP, en a décidé autrement. Désormais, ce sont les

préfets qui sont désignés responsables des Budgets Opérationnels de programme (ou « R BOP »). Dans le jargon budgétaire, un « responsable » a la faculté, sous certaines réserves, d'utiliser librement tous les crédits du programme autorisés par le Parlement. Traduction : les préfets de Région ont désormais la main sur les crédits déconcentrés du Ministère de la culture !

Les agents de l'État sous l'autorité des préfets ? Au cours de la même séance, le CIMAP a également pris la décision de confier aux préfets la préparation du dialogue de gestion (autrement dit les négociations) sur la répartition des moyens et des emplois entre les administrations centrales et les services déconcentrés. Une expérimentation a été lancée l'année dernière sur trois régions et devrait être étendue à tout le territoire en 2014. Là encore, les préfets prennent la main car ils seront désormais les arbitres quant aux moyens humains attribués à chacune des administrations en région. Ainsi, l'affectation des personnels de l'État sera désormais conditionné à la décisions des préfets !

Tout ça pour ça ! L'acte 3 de la décentralisation n'est donc qu'une vaste opération de délestage des missions de l'État sur les collectivités. Mais alors qu'on aurait pu croire à un affaiblissement de l'autorité de l'État en région, on observe un phénomène de reconcentration des pouvoirs entre les mains des préfets ce qui pose une question de légitimité démocratique. En effet, les représentants des collectivités sont des élus alors que les préfets, sont des représentants de l'État central, nommés par décret du Président de la République. Dans quel but ? 50 milliard d'économie d'ici la fin du mandat présidentiel, voilà le véritable motif de cette réforme ! En élargissant ainsi les pouvoirs et l'autorité des préfets, le Gouvernement compte bien faire participer les collectivités territoriales jusqu'à présent plus ou moins épargnée, à la réduction des dépenses publiques au détriment des citoyens et des services publics.

PVR: Non, la CGT n'était pas d'accord!!

Il semble que l'administration n'ait aucun scrupule à instrumentaliser les syndicats quand ça leur convient, et notamment pour leur faire porter la responsabilité de ce qui nuit aux agents ! Ainsi lorsque les agents ont constaté la mise en application de la Part Variable de Rémunération (PVR), on leur a dit « les syndicats étaient d'accord ! »

Rétablissons la vérité :

Tout d'abord « les syndicats », mis à toutes les sauces par l'administration et bouc émissaires la plupart du temps ça ne veut rien dire ! Trop facile en effet, quand quelque chose ne va pas, de dire « les syndicats étaient d'accord » ou à l'inverse « les syndicats n'ont rien fait » ... en fin de compte ça voudrait dire que l'administration prendrait ses décisions en fonction des syndicats qui auraient une forme d'autorité, ce qui est absolument faux, l'administration prend ses décisions seule ! Depuis deux ans elle ne tient d'ailleurs pratiquement aucun compte des avis des représentants du personnel rendus en instances et tout ce qui fonctionne mal au CMN (refus de promotion, souffrance au travail, fausses informations, etc...) est imputé aux syndicats...

Nous publions donc un démenti:
Il n'y a pas de cogestion au CMN!!

Depuis 1996 notre syndicat national pour le CMN, le SNMH-CGT revendique l'égalité de traitement entre tous les agents et n'a donc jamais, au grand jamais approuvé le principe de la fameuse PVR !

La preuve :

Dès le mois de septembre 2011, on pouvait lire dans le Monuments Infos n°64 tout un dossier sur ce qui allait changer pour nos salaires avec nouveau statut des contractuels, élaboré sous la présidence de Mme Lemesle.

Ce statut, comme la réorganisation de l'époque, (comme d'ailleurs la réorganisation actuelle!) ont été élaborés et validés sans qu'il soit tenu compte de l'avis des agents, et on peut lire dans ce dossier que le SNMH-CGT a pourtant bataillé ferme, sans ménager ses forces ni son temps, et avec toute l'énergie possible.

Morceaux choisis :

Dans le Monuments Infos n° 64 de Septembre 2011, le titre du dossier était : « Nouveau statut des contractuels : Plus la carotte est longue et plus le bâton est gros ! ». Ce titre résume parfaitement ce qu'est la PVR : tout d'abord elle ne concerne que les cadres, ensuite, ni prime ni salaire, elle est à la fois la « carotte » censée motiver les agents à atteindre des objectifs tout au long de l'année, et à la fois elle est le « bâton » puisque la répartition de cette part de la rémunération va justement varier d'un agent à l'autre selon le bon vouloir du supérieur hiérarchique, même si ces agents font le même métier et atteignent les mêmes objectifs. Ainsi, il ne suffit pas d'être « performant », il faut aussi être apprécié de son supérieur.

Relisons ce que dénonçait déjà l'article du Monuments Infos en septembre 2011 : « Enfin, cerise sur le gâteau, la part variable de rémunération - salaire au mérite - uniquement pour les cadres (groupes 3,4,5 et 6). Attention, il ne s'agit pas d'une prime, mais d'une part du salaire qui peut varier en fonction de l'atteinte ou non d'objectifs. La mise en place de cette mesure est prévue pour le courant de l'année 2012. Comment seront définis les objectifs et par qui ? Comment se fera l'évaluation et sur quels critères ? Autant de questions restées toujours sans réponse. Le seul élément qui nous est donné est dans l'article 10.6 du projet de texte : « Les objectifs à atteindre sont déterminés et évalués d'une année sur l'autre par le responsable hiérarchique, en concertation avec les agents concernés, dans le cadre de l'entretien annuel » tout un programme... Un conseil, soyez en bons termes avec votre chef, il aura bientôt droit de vie et de mort sur vous ! Une fois de plus, à l'heure où la souffrance au travail est au cœur du CMN, voici une mesure qui ne risque pas d'améliorer la situation, bien au contraire, elle risque même d'amplifier le phénomène avec toutes les conséquences que cela implique en termes de manque d'objectivité, de favoritisme, de pressions et de conflits. »

Que sait-on de plus aujourd'hui sur la PVR ?

Les questions posées en 2011 n'ont toujours aucune réponse : Aucun objectif n'a été défini, on ne sait toujours pas qui est censé les définir, on ne sait pas comment ni sur quels critères doit se faire l'évaluation. Pourtant elle a bien été versée en 2013, dans le flou le plus arbitraire.

Si cette mesure est déjà injuste pour les agents qui la touchent, que dire des agents qui ne voient leur travail reconnu d'aucune manière par le CMN ! Le sentiment d'injustice est total et partagé.

On en arrive bien à cette dérivé déjà dénoncée dans le Monuments Infos de septembre 2011 : « Vers l'individualisation des salaires

Car il ne faut pas s'y tromper, au-delà de la rémunération des cadres dirigeants, l'unique intérêt pour l'administration de revoir le statut dans le contexte actuel c'est bien de casser tous les grands principes qui fondent l'égalité de traitement et de rémunération dans la Fonction Publique. Comme il serait trop risqué de s'y attaquer de manière frontale, tout est fait pour introduire subrepticement une série de dispositions qui, à terme, conduiront à l'individualisation, au salaire au mérite et à l'inégalité de traitement entre agents. Le but non avoué mais clairement assumé étant de s'aligner, par le bas, sur les pratiques du privé avec comme objectif ultime de casser un peu plus les solidarités et de diviser le monde du travail. L'introduction de nouvelles primes en lieu et place d'une grille des salaires dignes de ce nom constitue, on l'aura compris, l'un des outils pour organiser cette casse. »

Comme les agents l'ont montré massivement le 6 février dernier, ils refusent d'être traités comme des ânes qui avancent à la carotte et au bâton, c'est une revalorisation des grilles salariales qu'ils demandent, le dégel du point d'indice de la Fonction Publique qui est aussi la référence pour les salaires des contractuels et un salaire minimum de 1700 euros.

EPI (Equipements de Protection Individuelle)

La première année de mise en place des EPI au CMN n'a pas été sans quelques ratés deci-delà. Alors qu'il s'agissait des EPI de protection contre le froid, un bon nombre d'agents des monuments les plus exposés ne les ont toujours pas reçus alors qu'on est au Printemps !

Là où ils les ont reçus, beaucoup de questions peuvent encore se poser... qui y a droit, et à quels éléments a-t-on droit, les vêtements seront-ils marqués ou pas, qui doit les entretenir,... autant de questions, et parfois de dys-

fonctionnements qui ont pu remonter dans les séances de CHSCT de tous les périmètres. Les consignes n'étant pas précises, chaque administration locale a fait les choses à sa façon, et il n'y a pas deux administrations qui ont fait les choses de la même façon.

Lors des CHSCT l'administration a chaque fois répondu que les modalités étaient au choix des administrateurs, et que sur chaque site il fallait évaluer les besoins spécifiques avec l'aide des assistants de prévention. Donc, tous les agents exposés au froid ont droit

aux éléments d'habillement dont ils ont besoin, et libre à chaque administration locale de faire marquer les vêtements ou non. L'entretien est à la charge de l'employeur, sauf pour ce qui est des chaussettes ou des sous-vêtements.

Quant aux chaussures de sécurité non adaptées, ou s'agissant de tout autre problème, il faut que les agents fassent part des difficultés qui se sont posées à travers un recours adressé à la DRH afin qu'un bilan puisse être fait, des solutions trouvées, et ne pas reproduire les mêmes erreurs pour les EPI d'été.

La tribune est à vous

Du zèle au travail

Aimez-vous attendre devant l'entrée des expositions, à l'hôpital, au guichet des gares ? Avez-vous remarqué que sur nos postes de travail, l'attente, l'expectative, agit sur nous de la même manière ? Nous sommes alors enclins à désirer que quelque-chose arrive... une nouvelle charge de travail, par exemple, qui viendrait enfin briser ce vide d'activité ? Bonne aubaine pour la recherche de ressources propres, qui est devenue le nouveau flambeau du CMN. « Soyez rentables, agitez-vous ! »

Dans les consciences s'est inscrite l'idée que le travail se confond avec l'activité, voir l'hyper-activité. On oublie souvent l'esprit du service public et la solidarité dans les équipes, au profit de ce zèle sournois qui nous guette.

D'ailleurs, connaissez-vous cette fable qu'il faut croire empruntée à la sagesse asiatique ?

Un roi désirait ardemment qu'on lui dessine un crabe. Il alla voir le peintre plus renommé du pays. Un accord fut conclu. Le peintre serait entretenu par le roi, pour la peinture qu'il lui fournirait. Quelques temps après, le roi vint rendre visite au peintre, pour savoir si le dessin du crabe était prêt. Le peintre lui demande de revenir. Ce que le roi fait, et fera de longues années dit-on,

demandant inlassablement si le crabe était réalisé. A bout de 20 années, le peintre prend un pinceau, de l'encre et une feuille et dessine le crabe en quelques traits. Le roi rentre, alors, dans une colère folle : « Comment, il ne t'a fallu que ce bref instant pour dessiner ce que je te demande depuis 20 ans ? » Et le peintre de répondre « mais sire, cela m'a pris 20 ans pour le faire. »

Face à notre hiérarchie, qui demande toujours plus et plus vite, gardons cette fable en tête.

Nous conservons, nous autres agents du CMN, l'idée du travail bien fait, mais qui peut brutalement, chez certains, basculer dans le zèle.

(...) Il existe (...) quelques cas où le problème relève très clairement de la présence et de la personnalité d'un individu dans l'entreprise. Les missions confiées à cet individu peuvent renforcer ce qui est donné comme une caractéristique psychologique de départ. A notre sens, le problème surgit de la rencontre entre des individus – le plus souvent placés en situation de responsabilité et dotés d'une structure psychique spécifique – et des exigences de gestion qui concourent à une brutalisation des rapports sociaux au travail. Il peut être tentant pour un décideur de placer toute sa confiance

dans ces individus eu égard à leur détermination supposée. (...)¹

Si vous connaissez une telle situation, rapprochez de vos représentants du personnel.

Les représentants du personnel peuvent intervenir sur les questions relatives à la santé mentale des salariés depuis la loi dite de « modernisation sociale » du 17 janvier 2002. Le droit d'alerte des Délégués du personnel en cas d'atteinte aux droits des personnes s'étend à présent à la santé physique et morale ainsi qu'au harcèlement moral.²

Quelques mots sur l'étymologie du travail : du bas latin tripalium, appareil formé de trois pieux, utilisé pour ferrer ou soigner les animaux, ou comme instrument de torture pour punir les esclaves.

Pour que le travail ne devienne pas cet instrument de torture physique ou psychologique, rappelons que la solidarité au travail dans les équipes, étendue à l'esprit du service public, comblera tout notre impatience, notre attente et nos expectatives.

(Footnotes)

1 « Risques psychosociaux », Emergences, 2012

2 « Risques psychosociaux », Emergences, 2012

La CGT et les cadres

L'union faisant la force, le syndicalisme est la meilleure réponse apportée aux nombreuses questions que se posent les travailleurs. Et ce, quelles que soient les catégories de personnels. A contrario, la division est synonyme de faiblesse.

Le patronat s'efforce de diviser les salariés. Pour des raisons simples : sans collectif de travail, les patrons gagnent un manque de cohésion des salariés qui ne revendiqueront jamais collectivement pour leurs conditions de travail, organisations de travail et l'augmentation de leurs salaires. Dans un contexte de chômage de masse et de politiques économiques d'austérité, le patronat semble avoir le rapport de force de son côté.

Une des divisions les plus efficaces qui nous est imposée aujourd'hui est la division catégorielle. Plutôt que de mettre frontalement pression sur les catégories d'exécution, les dirigeants préfèrent mettre en place une chaîne hiérarchique qui leur permettent d'imposer leurs vues à tout le monde en se contentant de mettre sous pression le strict encadrement supérieur.

Ainsi le cadre supérieur transmettra les objectifs qu'on lui impose à l'encadrement intermédiaire qui en fera de même au « petit chef » qui se chargera d'imposer les logiques patronales aux exécutants de base. Pour ces derniers, soit ils subissent la dégradation de leurs conditions de travail jusqu'à mettre leur santé en péril, soit ils se rebellent et s'en prennent à ce qu'ils perçoivent comme étant la cause unique de leurs maux : leur « chef ».

Ce système permet aux décideurs de ne jamais être inquiétés et si jamais la situation s'envenime, ils utilisent un échelon quelconque de la hiérarchie comme fusible pour se mettre définitivement à l'abri.

La question des relations entre agents d'exécution et cadres est donc primordiale. Par ailleurs, nous connaissons depuis plusieurs mois une forte syndicalisation des cadres du CMN auprès du SNMH-CGT. Occasion est donc donnée pour une histoire sociale des cadres au sein de la CGT.

La construction du collectif

Il est une idée commune que de penser que la CGT s'est construite exclu-

sivement sur une identité ouvrière. Or, l'histoire n'est jamais linéaire et s'est construite au gré de la transformation salariale et des luttes sociales qu'a connu le 20^{ème} siècle.

La CGT est la première confédération syndicale à naître, en 1895. Dès le début du 20^{ème} siècle, des luttes sociales de techniciens et de cadres apparaissent liées à la défense d'intérêts corporatistes. En 1905 est créée la Fédération nationale CGT des dessinateurs de France.

Les années 1920 marquent l'entrée des cadres dans la production. Les techniciens, cadres et agents du maîtrise se regroupent dans des unions professionnelles. Cadres et techniciens sont alors recensés dans la catégorie des employés. Mais à l'époque, la CGT ignore ces unions professionnelles dont certaines souhaitent un rapprochement avec le syndicalisme.

1921, les agents techniques et administratifs du gaz de Paris fondent un syndicat. Celui-ci n'adhère pas à la confédération se refusant à choisir entre CGT et CGT-U (scission entre syndicalistes réformistes et syndicalistes révolutionnaires qui se réuniront en 1936 face à la montée du fascisme) et faute d'une structure propre aux techniciens alors considérés comme employés. **Le syndicat revendique alors une organisation spécifique des techniciens dans une confédération réunifiée.**

1936, les cadres, les ingénieurs, restent neutres à l'égard du mouvement social reflétant une contestation du capitalisme, de l'organisation tayloriste du travail et une dévalorisation de l'autorité patronale. Certains affirmant même le sentiment d'être des salariés comme les autres. **C'est le début de la structuration d'un syndicalisme cadre dans les fédérations de la CGT.** Prend alors naissance d'un statut cadre interprofessionnel.

Pour la CGT de l'époque, il ne s'agit pas seulement de s'allier une partie progressiste des techniciens et cadres, mais d'organiser ces salariés pour qu'ils prennent part, sous des formes qui leur sont propres, à l'activité de la CGT et qu'ils puissent y élaborer leurs revendications.

A la libération, un ensemble de dispositions spécifiques dessinent la catégorie socioprofessionnelle des cadres, ce qui conduit la Confédération à créer le cartel des cadres.

En 1945, le syndicalisme cadres prend de l'ampleur suite à la création de la Sécurité sociale et son régime de retraite plafonné.

La création de la CGC (confédération générale des cadres) naît du refus de la double affiliation proposée à la CGT et à la CFTC par les organisations catégorielles de cadres non confédérés. Le développement de la CGC, la reconnaissance de sa représentativité sont aussitôt instrumentalisées et encouragées par le patronat opposant les différentes catégories.

Dès lors, la CGT réfléchit à une structuration de l'activité spécifique ayant pour objectif la réunification du salariat et éviter la fracture dans le salariat à partir de 2 écueils : soit en décrétant en amont l'uniformisation du salariat, indépendamment de la prise en compte de la place de chacune de ses grandes composantes dans le process de travail, ce qui a pour effet de laisser seul l'encadrement face aux contradictions auxquelles il est confronté et sous la pression patronale d'accroître les tensions entre ouvriers-employés et ingénieurs, cadres et techniciens ; soit en cultivant le corporatisme et aboutir ainsi à des impasses catégorielles (cadres contre les autres) structurant les divisions au sein du salariat. Parallèlement, la CGT s'appuie sur des expériences structurelles comme dans certaines professions comme l'énergie et les cheminots ayant leur organisation spécifique fédérale.

C'est en 1963 qu'est créée l'UGIC (union générale des ingénieurs et cadres) qui deviendra l'UGICT en 1967 (union générale des ingénieurs, cadres et techniciens). Cette création fait suite à d'importantes luttes de cadres et d'ingénieurs sur les questions industrielles et est saluée par un certain nombre de cadres qui rejoignent la CGT. 1965 voit la création d'un nouveau journal syndical CGT « Options » à destination des cadres.

Lors du 34^{ème} congrès confédéral, en 1963, Benoît Frachon, secrétaire général de la CGT, évoque lors de son rapport introductif l'attitude des ingénieurs, cadres et techniciens lors de la grève des mineurs « ...Au cours de la grève des mineurs, les ingénieurs et cadres des mines ont manifesté leur inquiétude à propos du grave préjudice porté à l'intérêt national par la décadence de l'industrie houillère

dans laquelle nous entraînent infailliblement les clauses du marché commun... Dans toutes les industries, des ingénieurs, des techniciens de haute valeur s'inquiètent de ce que leurs compétences, leurs savoirs sont détournés du but qu'ils en attendent. Parfois pour favoriser l'épanouissement des monopoles étrangers ou cosmopolites, on brise leur élan et leur enthousiasme... ».

Dans les années 60, l'apparition des BTS et des IUT accompagne la forte croissance des professions intermédiaires et le mouvement d'augmentation générale du niveau de qualification de la main d'œuvre. Cette période s'accompagne également de l'entrée massive des femmes dans le salariat.

La CGT ne se structure plus sur le seul rapport hiérarchique au capital, les cadres encadrants, mais se structure également sur les rapports au travail et intègre une réflexion du spécifique ICT (ingénieur, cadre, technicien), le rapport à la qualification, à la place et au rôle dans le processus de travail des composantes du salariat, la question des rapports sociaux dans l'entreprise.

Des luttes se développent arrachant au patronat des conventions collectives et des grilles de classification dans le privé, comme les grille de « techniciens » et la convention nationale des cadres dans la métallurgie dans les années 70.

Les années 80 voient une augmentation significative du nombre de cadres et de techniciens dans le salariat, de luttes fortes de cette population dans la désindustrialisation (ex. Creusot-Loire). Cette période voit l'apparition des premiers signes de divorce entre les cadres et les stratégies des directions d'entreprises.

Dans les années 99-2000, la CGT et la CGC revendiquent une réduction du temps de travail.

Les années 2000 voient toujours le salariat augmenter en terme d'ingénieurs, cadres et techniciens en corollaire d'une croissance de la part intellectuelle dans le travail et une surexploitation du travail qualifié. Apparaît une diversification des fonctions d'encadrement (cadre manager, de proximité, commercial, expert...) et émerge une plus forte lisibilité des préoccupations transversales et communes de l'encadrement. **Au-delà de la RTT (réduction du temps de travail) et de l'équilibre vie privée/vie au travail, la quête de sens et la soif de reconnaissance, de son travail, de son utilité dans l'entreprise, de moyens pour exercer ses responsabilités sociales, du respect de l'éthique professionnelle, traversent les**

luttes de début 2000 et structurent un changement d'esprit de ces personnels, attentifs et disponibles à la recherche d'alternatives.

Le syndicalisme des cadres s'est donc construit parallèlement aux évolutions technologiques et industrielles, de la transformation du salariat et des luttes sociales.

Pour un syndicalisme d'aujourd'hui et de demain

Les Ictam (ingénieurs, cadres, techniciens et agents de maîtrise) représentaient :

-en 1962 : 14% du salariat dont 4% de cadres

-en 2011 46% du salariat dont 19,2% de cadres

La CGT est aujourd'hui la deuxième organisation du pays représentative parmi les cadres et les techniciens, derrière la CFDT, devant la CGC.

Comme tous les salariés, les cadres connaissent une stagnation voire une régression de leur salaire fixe au profit d'une part variable de plus en plus aléatoire. Les grilles salariales sont attaquées et remises en cause, individualisées et déconnectées de la qualification, la rémunération devient arbitraire. **Cette individualisation des salaires tend à tirer les salaires vers le bas.**

Les femmes sont les premières victimes dans le monde du travail (temps de travail partiel imposé, bas salaires, emplois précaires, amplitude horaires large...). Plus on monte dans le niveau de responsabilité, plus les femmes connaissent une inégalité professionnelle (difficultés à trouver des postes au plus haut niveau hiérarchique) et salariale (la moyenne étant un écart de 25% entre les hommes et les femmes).

Ainsi la CGT revendique pour les cadres :

la reconnaissance des diplômes et formations dès le premier emploi avec une grille des salaires correspondante, l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes (interdire toute discrimination se rapportant au salaire, la reconnaissance des diplômes ou qualifications, l'accès aux fonctions, au déroulement de carrière, ou à tout élément constitutif des responsabilités professionnelles), l'intégration des années d'études dans le calcul des droits à la retraite, la mise en place d'espaces de discussion professionnelles, permettant d'évoquer et de résoudre les difficultés rencontrées

pour exercer un travail de qualité respectant les règles de l'art de leur métier, le respect de l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle en encadrant les plages horaires des réunions la limitation de l'usage des TIC en dehors des heures collectives de travail, l'allègement des charges de travail et les évaluer collectivement, la mise en place les dispositifs permettant la cessation progressive d'activité pour les seniors sans discrimination professionnelle, entre autres.

C'est par une prise de conscience du rapport au travail, du management et de l'idée que se font les cadres de leur travail que se construisent leurs revendications propres. Pour autant, **les revendications sont bien souvent transversales à l'ensemble des catégories socio-professionnelles** : retraites, salaires, questions de souffrance au travail, reconnaissance...

Il n'est pas suffisant que nous gagnons en sympathie ou en adhésion les cadres. C'est l'appropriation par les cadres de leurs revendications et de leurs luttes qui sont encore à construire pour être au plus près de leurs préoccupations et de leur réalité de leur travail.

Il n'est pas acceptable pour la CGT, qu'un cadre doive abdiquer ses valeurs éthiques professionnelles et personnelles sur son lieu de travail ainsi que les moyens d'exercer leurs responsabilités sociales devenant ainsi les instruments d'un fonctionnement auquel ils n'adhèrent pas. Combien de cadres aujourd'hui se trouvent en souffrance face à ces dilemmes. Conduisant parfois à un sentiment d'extrême solitude voir parfois à des situations particulièrement graves (suicides chez Télécom, Renault...).

Contrairement aux stratégies de divisions du salariat qu'entretient le patronat, mais également la direction, la CGT travaille à la convergence des revendications et d'actions de tous les salariés. I

Depuis le 50^{ème} congrès de la CGT, Sophie Binet, membre du bureau confédéral de la CGT, a la responsabilité du déploiement confédéral en direction des ingénieurs, cadres et techniciens. C'est dans cette démarche que s'inscrit le SNMH-CGT.

La maquisarde de la cordillère des Flandres

Sommet d'hypnozes

Introduction :

Mardi 28 janvier dernier: tout ce que le CMN compte de beau monde, d'administrateurs hexagonaux et de personnel francilien a été convié à la Cité de l'architecture-Palais de Chaillot pour assister aux vœux présidentiels suivis d'un gueuleton venant clore le marathon roboratif d'un mois d'ingestion de galettes à marche forcée.

Mais qui dit vœux officiels, dit également vœux alternatifs que, nous autres du SNMH-CGT, nous sommes empressés de rédiger afin de mettre en lumière certains éléments saillants de l'actuelle présidence, que celle-ci – exercice oblige – aurait beau jeu de passer sous silence, voire d'en minorer l'effet sur les agents. Il en va ainsi de la réorganisation des services du Siège, ici qualifiée du doux euphémisme emprunté au poète de « métamorphoses » ; du changement d'époque quant aux missions de conservations, de transmissions scientifiques et pédagogiques que le Centre avait jusqu'alors chevillé dans la pierre de ses 96 monuments et aujourd'hui balayé d'un revers de main au profit de l'argent de la ressource propre, l'argent de la fréquentation, l'argent du tout commercial, l'argent et l'immédiateté du retour sur investissement, l'argent –enfin – et le nouvel horizon avoué par le Président qu'est son tropisme pour nos chers petits touristes des quatre coins du monde... Voilà pour ce qui a été du travesti/minoré. Des personnels vacataires maintenus – artificiellement ? – dans la précarité ou non reconduits, il ne fut pas question. Au juste, aucun de ces 700 agents, variables humaines d'un ajustement tout bonnement comptable, n'eut le droit au précieux carton d'invitation... Après tout, mélange-t-on les torchons et les serviettes ? Et quid des agents de nos monuments de province ?

Aussi, à l'heure où commentaient à se presser les premiers invités en l'attente de l'ouverture des portes de la Cité de l'architecture, nous déployâmes notre petite délégation SNMH-CGT de part et d'autre de cette file d'attente afin de distribuer nos tracts comme autant de mises-en-bouche et de contrepoints à l'exercice de prestidigitation, à nul autre pareil, que devait constituer le discours de bonne année de notre président.

Le discours : beaucoup de bruit...

Une fois que fini le travail de tractage, l'on put se dépêcher de rejoindre nos collègues, ouïr les vœux du Président et, ainsi, s'entendre confirmer qu'une bonne part de nos craintes exprimées dans le tract se s'avéraient fondées.

Entre la méthode Coué et l'hypnose, le président est d'abord parti du général (choc de simplification, obligation faite à l'Etat de réduire la voilure) afin d'expliquer ce qu'entraînerait pour le CMN la baisse des subventions du Ministère : réorganisation des services du Siège – et de passer sous silence la souffrance que cela génère auprès des collègues impactés ainsi que la cellule d'alerte votée en CHSCT par la CGT, dans un souci de protéger nos collègues aujourd'hui dans l'incertitude et la souffrance -, nécessité de développer les ressources propres du Centre. Sur ce deuxième point, le président, tel Mr Jourdain s'extasiant à la simple évocation du Grand Mamamouchi, fut porté par un élan lyrique lorsqu'il se lança dans le listing de ces pays émergents à forts potentiels pour nos monuments – Ah ! l'Amérique du Sud – et de poursuivre cette litanie enfiévrée avant que de retomber dans un prosaïsme inouï et de trahir le fond de sa pensée : horaires d'ouvertures, fréquentation toujours revue à la hausse, nouveaux monuments tombant dans l'escarcelle du Centre tel ce Fort de Brégançon dont la vocation culturelle se limitera, aux dires du Président (Bélaval) à découvrir l'intimité du Président (Hollande) de la République française, offre commerciale toujours et encore, avant de lâcher d'une voix étranglée : « Il faut bien gagner sa vie » (sic). Les masques tombent donc ; et derrière les sourires cabots de Monsieur Jourdain sourd l'Harpagon n'ayant d'yeux que pour sa cassette.

Enfin, et cela n'est pas une révolution copernicienne, tout le moins la confirmation du changement de paradigme à la tête de l'établissement : scientifique, culturel et pédagogique sont amenés à céder le pas au tout *commerciolo-touristique*. Pour l'affichage, le président peut encore parler des grands rendez-vous de 2014 : Saint-Louis, Jaurès, le Centenaire de la création du Centre (pour lequel rien n'a été fait jus-

qu'alors ; tout n'est qu'à l'état de projet...), Monuments Verts (qu'on se rappelle de ce grand rendez-vous manqué qu'a été en 2013 l'année Le Nôtre et l'on prendra avec circonspection ce mot du Président quant au projet Monuments Verts qui « lui tient à cœur ») et puis le bicentenaire de la naissance de Viollet-le-Duc... Un dernier élément d'analyse du discours présidentiel de cette année est à aller chercher du côté des monuments, au niveau des services éducatifs et culturels : ainsi les 1,4 millions d'euros alloués à l'exposition A Triple tours se font aujourd'hui cruellement ressentir sur les personnes chargées sur site de l'organisation de la promotion et de la médiation du patrimoine ; à présent obligées soit de faire de terribles arbitrages, soit de racler les fonds de tiroirs pour proposer une offre de médiation en direction de tous les publics. En somme, et, tel un Attila derrière lequel rien ne repousse : après Pinault, c'est peanuts !

Sur la forme : L'Illusion Comique

Ayant observé le discours depuis la coulisse, nous avons pu voir les effets de manche déployé par le président pour capter son auditoire. Avec de menues inflexions de voix savamment distillées, un art consommé de la performance sourcilieuse – que ne renierait pas tout bon partisan de l'Actor Studio qui se respecte – ainsi qu'un éclairage rubicond idoine venant du fond de la scène comme pour mieux entourer les dires et la personne du président d'un halo d'irréalité. Le décor, à notre sens, aussi, a été choisi avec une sagacité presque potache : Philippe B. encadré du moulage d'un portail roman placé juste derrière lui, portail de ce temps où la pierre des églises œuvrait telle une bible illustrée afin d'édifier une bonne partie d'une population alors analphabète, par exemple, avec ces portails que l'on retrouve en Arles comme à Moissac, avec au-dessus de tout un chacun cette pédagogie binaire du jugement dernier comme rappel de ce que menace le quidam s'écartant du droit chemin... Or, quel ne fut pas notre étonnement de le voir se livrer à son exercice de séduction devant ce programme finement sculpté figurant les Enfers et le Jugement Dernier... Comme quoi, le diable est dans le détail et un rien, un grain de

sable, peut faire tressauter une mécanique de communication bien huilée.

Et devant l'association d'une telle théâtralisation de la parole, du discours et du décorum, d'une part, et d'une telle oblitération du fond au profit de l'écume des choses, d'autre part, le public ainsi suggestionné ne pouvait qu'applaudir... applaudir quoi, au fond ? La prouesse oratoire dudit comédien ? La fin d'un jeûne de près de quarante minutes et l'ouverture officielle des hostilités au niveau du banquet ? Ou encore le camoufflet infligé à tous les agents du Centre (Siège, monuments franciliens et de régions) dans les instances comme lors de la réunion de négociation pour la journée du 6 février, en l'absence de public et de gens de la clape, il quitta la réunion au bout d'une quarantaine de minutes ??? Qui d'autre applaudir pour tout cela ?

Ultime pied-de-nez fait à une assemblée au bord de la crise d'hypoglycémie, il se décida de citer au terme de son discours un poème du regretté René Char... expurgé de ses premiers et derniers vers ! Ci-dessous, nous vous proposons in extenso ce poème issu des Feuillettes d'Hypnos avec en gras les parties manquantes le 28 janvier :

« *A Carlate qui divaguait, j'ai dit : « Quand vous serez mort, vous vous occuperez des choses de la mort. Nous ne serons plus avec vous. Nous n'avons déjà pas assez de toutes nos ressources pour régler notre ouvrage et percevoir ses faibles résultats. Je ne veux pas que de la brume pèse sur nos chemins parce que les nuées étouffent vos sommets. L'heure est propice aux métamorphoses. Mettez-là à profit ou allez-vous-en. »*

(Carlate est sensible à la rhétorique solennelle. C'est un désespéré sonore, un infra-rouge gras.) »

D'où il ressort que l'auditoire fut comparé en ce 28 janvier à ce Carlate divagant ; un infra-rouge gras que ce public, sensible à la rhétorique solennelle, qui plus est. Dans ces éléments soustraits au poème de René Char (on n'ampute pas un poème !) se trouve révélé toute la machinerie du dispositif théâtral du président pour nous faire avaler ses couleuvres comme autant d'amuse-bouche et de menues pâtisseries.

Une question nous taraude encore au sortir de cet article : au moment de prendre la parole à Chaillot, notre Président avait-il en tête ces autres vers puisés dans les Feuillettes d'Hypnos ? Nul autre que lui ne le sera peut-être jamais...

« *Toute l'autorité, la tactique et l'ingéniosité ne remplacent pas une parcelle de conviction au service de la vérité. Ce lieu commun, je crois l'avoir amélioré.* »

Joachim du Bel-Age

Les vœux du Président Béval = un Ticket Resto

Forcément les bruits de couloirs, même dans le hall de la Cité de l'architecture et du patrimoine le 28 janvier 2014 pour les vœux du Président, cela circule. Plusieurs agents de différents monuments nous ont interpellés sur le Ticket Restaurant que leur coûterait leur présence entre midi et deux à cette occasion.

Rappelons que les contractuels, permanents et vacataires compris, en Ile de France seulement, bénéficient du fameux ticket restaurant, d'une valeur faciale de 7€, dont 2,80€ sont à la charge du salarié. Pas revalorisé depuis quand déjà ? D'ailleurs, l'augmentation de cette valeur faciale a été refusée par la Direction du CMN en négociations à la veille du jour de grève le 6 février !

Mais revenons à notre invitation. Nous avons fait le compte, à la louche, avec 200 ou 250 contractuels présents, multipliés par les 4,20€ de part patronale du TR, le CMN aurait réalisé une économie substantielle de 840 à 1050€. Et non, au CMN par ces temps difficiles,

à la recherche de ressources propres, on estime que 1000€, ce n'est pas une petite économie.

Visiblement, ce prélèvement a été répercuté à la discrétion de chaque administration locale, voire de chaque chef de service, sans que ce soit pour autant une consigne claire.

Par exemple à l'Arc de Triomphe, selon les services, il était question ou non de retirer un TR par agent présent aux vœux... Eh bien NON ! Grâce à l'intervention de la section locale du SNMH, les agents contractuels ne se verront pas amputer du ticket choc. Chic alors. Donc, vérifiez bien le nombre de vos tickets pour le mois de février, qu'il ne vous en manque PAS UN.

Et vous, sur vos sites et Monuments franciliens ? Rapprochez-vous de vos représentants. Il y a une section locale pour les monuments de l'Ile de la Cité, pour le Domaine de St Cloud, et il y a une section régionale pour toute l'Ile de France (voir le tableau des sections).

Reste encore à revendiquer et obtenir, les tickets restaurants en région et les paniers repas pour les titulaires qui n'ont pas accès à la cantine en nocturne, les week-ends ni les jours fériés. Bon appétit.

Vie Syndicale

L'Heure Mensuelle d'Information syndicale (HMI) : un droit pour tous les agents !

Comme le prévoit le décret n° 82-447 du 28-05-82 ainsi que la circulaire FP 1487 du 18-11-82, tout agent a le droit de bénéficier d'une heure mensuelle d'information syndicale pouvant s'étendre à trois heures pour le trimestre.

L'HMI est organisée à l'initiative des représentants du personnel, c'est l'occasion pour tous les collègues de se rassembler sur leur temps de travail, sur leur lieu de travail. C'est l'occasion d'échanger, de se rencontrer, de poser toutes les questions qu'on veut, de se tenir au courant de l'actualité syndicale et de l'actualité de l'établissement.

D'un point de vue pratique, c'est une heure par agent. Les représen-

tants du personnel du SNMH-CGT se tiennent donc à la disposition des agents le temps de pouvoir rencontrer tous ceux qui le souhaitent. C'est un droit que l'employeur ne peut pas refuser à l'agent. Ce n'est pas non plus une obligation.

Dans les monuments on peut réunir les agents en assemblées générales lorsque l'administrateur organise une ouverture retardée ou une fermeture anticipée. Cela permet de débattre des sujets qui concernent l'ensemble des équipes.

On peut aussi rencontrer les agents de façon individuelle s'ils le souhaitent.

Sur les deux sites du Siège, la délégation SNMH-CGT a pris l'habitude de faire le tour des bureaux pour rappeler l'HMI avant la réunion.

Candide en négo au CMN ?

Comme vous le savez, un préavis de grève était déposé au CMN, par la CGT, pour la journée du 6 février. La veille, nous étions reçus par le président Bélaval, la DRH et l'adjoint de la DG pour négocier sur les différents sujets de ce préavis.

Nous passerons ici sur les points emplois, carrières, salaires, (voir pour cela le communiqué envoyé le 5 après-midi au sortir de la négociation). Si nous devons résumer en quelques mots ce qui a été dit sur ces sujets ça donnerait : « C'est pas nous, c'est le ministère, on peut rien faire ma bonne dame ! On fait ce qu'on peut avec nos toutes petites armes (sic) ».

Parmi les autres sujets, qui seraient (peut-être ?!) plus du ressort décisionnel du CMN, nous avons : la revalorisation de la dotation habillement et celle de la valeur des tickets restaurants. Alors, là accrochez-vous, c'est de la haute voltige !

Concernant la dotation habillement.

Rappelons, pour ceux qui auraient raté un épisode de ce palpitant feuilleton, que la dotation habillement est accordée aux agents en contact avec le public. C'est un avantage en nature, donc imposable. Cette année pour la première fois, les argents exposés aux intempéries et au froid devraient recevoir des EPI (équipements de protection individuelle). Ces derniers sont non imposables, mais doivent rester sur le lieu de travail. Le Code du travail estime qu'il faut protéger les agents de façon collective face à une menace pour leur santé ou un danger. Or, quand des mesures collectives ne peuvent être prises (ce qui peut être le cas sur nos monuments où il est souvent très compliqué de faire certains travaux) c'est là qu'interviennent les EPI. Depuis des années le SNMH-CGT les réclame, mais l'ancien directeur santé et sécurité au travail s'y est constamment opposé ! Une note a été rédigée par la DRH informant les différents chefs de services de bien faire le distinguo entre EPI et dotation, l'une n'ayant absolument rien à voir avec l'autre. Depuis 1997, la dotation habillement n'a jamais été revalorisée. Or, nous avons retrouvé dans les archives de la CGT Culture, une note du président Bélaval, à l'époque où il était Directeur général des patrimoines, au ministère. Il s'agit d'une décision fixant pour l'année 2011, la dotation habillement au sein de la DGPat à 473 € T.T.C. Lors des négociations du 5 février, nous avons rappelé cette décision au président. Réponse de l'administration : on a sorti les EPI de la dotation habillement, c'est déjà bien, estimez-vous heureux ! Quel rapport ?

Au sujet des tickets restaurants.

Aujourd'hui, au CMN, la valeur faciale du ticket restaurant est de 7 €. De plus, il n'est proposé qu'aux agents contractuels d'Ile-de-France. Nous n'avons de cesse depuis plusieurs années de réclamer leur revalorisation et leur étendu à l'ensemble

du territoire. Sur ces deux points nous avons toujours eu des réponses diverses et toujours un peu flou, y compris avec la précédente direction : « on doit chiffrer le coût ; c'est trop compliqué ; c'est trop cher ; on va voir... ». Cette fois ci, nous avons eu mieux ! On nous a carrément annoncé que ce n'était pas possible car actuellement, la part patronale est de 4.20 € (celle des agents de 2.80 €) et la réglementation stipulerait qu'au delà de 4.50 € de part patronale le ticket restaurant serait impossible pour le salarié ! Donc il n'est vraiment pas dans l'intérêt des agents d'augmenter les tickets restaurant ! Bon, d'accord. Sauf, que lorsque l'on se renseigne auprès de professionnels de la question et en allant chercher sur les sites internet (entre autre) de l'URSSAF et de la Commission nationale des tickets restaurants (CNTR), ce n'est pas du tout ce qu'on lit. Ce qu'on y apprend c'est que pour être exonérée de cotisations de sécurité sociale, la contribution patronale au financement de l'acquisition des titres restaurant doit respecter deux limites : - être comprise entre 50 et 60% de la valeur nominale du titre, - ne pas excéder 5,33 euros (en 2014).

Ce n'est pas vraiment la même et chose et par ailleurs, entre 4.20 € et 5.33 € nous avons encore de la marge ! Si le CMN passait sa part à 5.33 € nous pourrions prétendre à des tickets à 8.50 € !

De plus, concernant l'étendue des tickets restaurant aux agents de région, voici ce que dit la CNTR : « Le titre-restaurant étant considéré comme un avantage social il est généralement admis qu'il doit être accordé sur une base égalitaire aux membres du personnel salarié. En l'absence de disposition, dans la réglementation en vigueur, interdisant expressément à l'employeur d'introduire une tarification différente pour tenir compte de certaines situations particulières, par exemple l'éloignement du lieu de travail par rapport au domicile des salariés, voire la catégorie professionnelle, c'est à la notion « d'équivalence de l'avantage accordé » qu'il convient de se référer pour apprécier le respect de ce principe général : ainsi l'employeur peut n'attribuer des titres-restaurant qu'à une partie de ses salariés si les salariés non attributaires se voient allouer une indemnité compensatoire d'un montant équivalent à celle de sa participation financière contributive dans les titres octroyés ».

Donc le fait que le CMN fasse un distinguo agents de Province et agents de Paris n'est pas réglementaire !

Avouez qu'il y a de quoi être perplexe devant tant de mauvaise foi. Et ce ne sont là que 2 petits exemples parmi bien d'autres. Prendrait-on les représentants du personnel pour de parfaits abrutis ? Serait-ce « juste » du mépris car après tout ce ne sont jamais, pour la majorité d'entre eux, à la CGT, que des « petits agents de catégorie C », autrement dit limite incultes ! Et à travers eux n'est ce pas l'ensemble des personnels que l'on méprise ? A chacun de juger de sa réponse à cette question...

Sections SNMH-CGT de France et de Navarre

Section Centre Val de Loire	
Secrétaire	David Desportes (Angers)
Adjoint	Monique Chemin (Azay-le-Rideau)
Trésorière	Pascale Joyeux (Azay-le-Rideau)
Adjointe	Sonia Messmer (Azay-le-Rideau)
Bureau	Sylvie Chevalier (Angers) Ludovic Giorgi (Angers) Eric Desboudard (Angers) Véronique Hortet (Palais Jacques-Cœur) Sylvie Jehl (Nohant) Anne Laloë (Azay-le-Rideau) Virginie Thibault (Fougères-sur-Bièvre) Isabelle Guillemet (Châteaudun) François Lebihan (Angers)

Section Auvergne	
Secrétaire	Amandine Duverneuil (Aulteribe)
Adjoint	Alain Soissons (Aulteribe)
Trésorière	Sophie Grolet (Aulteribe)
Bureau	Céline Gacon (Le Puy en Velay), Laurence Vignal (Aulteribe)

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

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

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

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

Section Île-de-France	
Secrétaire	François Albot (Notre-Dame)
Adjoints	Jean-Elie Strappini (Notre-Dame), Jérôme Delporte (Arc de Triomphe), Thierry Braibant (Arc de Triomphe)
Trésorière	Alexa Gonzalez (Conciergerie)
Bureau	Chantal Perherin (Sainte-Chapelle), Maximilien Cuttoli (Conciergerie), Fabrice Vincent (Sainte-Chapelle), Sandra Decourssièrre (Palais-Royal), Denis Aland (Panthéon), Nadine De Maren (visite conférence), Hugues Menes (visite conférence), Paco Avila (Vincennes), Elisabeth Mayeur (Notre-Dame), Emmanuelle Laboue (Arc de Triomphe), Sophie Méreau (siège), Hélène Ramet (Arc de Triomphe), Rama Sidibe (siège), Francine Pin (siège).

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

Section Île-de-la-Cité	
Secrétaire	François Albot (Notre-Dame)
Trésorière	Alexa Gonzalez (Conciergerie)

Section Siège	
Secrétaire	Francine Pin
Adjoints	Alice Pinault, Dominique Fernandes, Delphine Haby, Nadine De Maren
Trésorière	Sophie Méreau

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

E p h é m é r i d e

Dates	Réunions	Intervenants
14/11/13	Regroupement CHSCT Sud Est / Sud Ouest	2 délég autour d'une table trop petite
15/11/13	Comité Technique, préparé le 12	Les élus
19/11/13	CCP PPI groupe 2	Mayeur, et les élus
22/11/13	CCP groupes 3 et 4	Les élus
09/12/13	Comité Technique	Les mêmes
10/12/13	Commission Exécutive SNMH	
12/12/13	CHSCT Central	La délégation
17/12/13	Conseil d'Administration	Pin, Chemin, Pucci, Ramet
09/01/14	Matin : CHSCT Central ; Après-midi : CHSCT Paris-Siège « spéciaux réorga »	Un lundi, donc sans préparation possible !
14/01/14	Commission Exécutive CGT-Culture	
15/01/14	Conseil d'Administration	Faire passer en force la réorganisation, vite!
15/01/14	Heure d'info syndicale à Champs sur Marne	Laboue, Albot
17/01/14	Heure d'info syndicale au Siège à Sully	Laboue, Fernandes, Haby, Ramet
20/01/14	CHSCT Sud-Est spécial Thoronet	La délégation
21/01/14	Heure d'info syndicale à la Sainte Chapelle	Strappini, Albot
22et23/01/14	Heure d'info syndicale dans la Vallée de la Vézère, Grottes et Musée	Pinson, Bourouh, Strappini, Ramet,
23/01/14	CHSCT Nord-Ouest, île de France	La délégation
24/01/14	Heure d'info syndicale à la Basilique de Saint Denis	Laboue
29/01/14	Heure d'info syndicale à Vincennes le matin et au Palais Royal l'après-midi	Delporte, Ramet
31/01/14	Heure d'info syndicale à l'Arc de Triomphe	Braibant, Laboue, Ramet
03/02/14	Heure d'info syndicale au Panthéon	Laboue, Delporte, Ramet
03/02/14	Heure d'info syndicale au Domaine de St Cloud	La section locale SNMH
04/02/14	Heure d'info syndicale au Siège à la Porte des Lilas	Albot, Ramet
06/02/14	Journée de Grève pour les emplois, les salaires et les conditions de travail	Tous ensemble !
07/02/14	CHSCT Sud-Ouest	Enfin à Brodeaux !
11/02/14	CHSCT Central	La délégation
13/02/14	Heure d'info syndicale à la Conciergerie	Laboue, Delporte
18/02/14	Comité Technique	La délégation
19et20/02/14	Commission Exécutive SNMH	
25/02/14	CHSCT Paris-Siège	La délégation
27/02/14	CHSCT Sud-Est	A Marseille
28/02/14	Heure d'info syndicale Basilique Saint-Denis	
05/03/14	Réunion organisation des visites CHSCT	Mayeur, Strappini
06/03/14	Négociation vacataires en colère	Beaucoup de monde !
06/03/14	Groupe de travail CHSCTM : convention de l'inaptitude	Mayeur
10/03/14	Heure d'info syndicale Azay-le-Rideau	Ramet, Strappini
11/03/14	Cellule d'alerte CMN	Ramet, Mayeur, Pin
13/03/14	CHSCT Sud-Ouest	La délégation
18/03/14	Grève contre l'austérité, pour les emplois et les salaires	Tous ensemble !
20/03/14	Réunion intranet et emplois d'avenir (carpe et lapin)	Ramet, Mayeur
21/03/14	Commission de secours CMN	Laboue
25/03/14	Commission Exécutive CGT-Culture	
26/03/14	Cellule d'alerte CMN	Ramet, Mayeur, Pin
27/03/14	CHSCT Centre et Est	La délégation
28/03/14	Réunion vacataires 2. Le retour !	Les mêmes plus nombreux !
31/03/14	Conseil d'administration CMN	Ramet, Pucci, Pin
03 /04/14	CHSCT Nord-Ouest-Ile de-France	La délégation
04/04/14	EuroManif à Bruxelles contre l'austérité et Marche pour la Culture en France	Plein de monde !
08/04/14	Visite CHSCT Champs sur Marne	Pucci
08/04/14	Vacataires/CMN 3 ! Ils reviennent et ils sont pas contents !	Toujours plus de monde !
09/04/14	CHSCT Ministériel	Mayeur, Pucci, Ramet
10/04/14	CHSCT Central	La délégation
15 /04/14	Heure d'info syndicale Saint-Cloud	Ramet, Mayeur

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 :