

# Monuments infos

Février 2017

Numéro 76

LE CMN EMPRUNTE 80 MILLIONS AU CREDIT AGRICOLE.



S  
N  
M  
H  
la  
cgt  
Culture  
Monuments Historiques

**S**yndicat **N**ational des **M**onuments  
**H**istoriques **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](mailto:snmh.cgt@gmail.com) / site internet : [www.cgt-culture.fr](http://www.cgt-culture.fr)  
Facebook: <http://www.facebook.com/snmh.cgt>

# SOMMAIRE...SOMMAIRE...SOMMAIRE

Cette année le Monuments Infos repart sur les chapeaux de roue et fait un tour d'horizon de l'actualité cyclique du CMN et de sa proche périphérie avec :

- **Page 3**, un édito dopé à l'EPO à l'instar d'un CMN qui se dope à la dette pour prendre la tête de l'hôtel de la Marine ;
  - Etape de montagne **page 4** ou la mutuelle choisie par le CMN fait craindre une côte trop dure à grimper pour les anciens du peloton ;
  - Après la montée on descend en roues libres vers la **page 5** et la sortie de la dérogation d'emplois malgré les gros coups de freins et les coups tordus de la direction de l'établissement ;
  - **Page 6**, on aborde une étape au long cours : la campagne de lutte de la CGT contre les violences sexistes ;
  - **Page 7**, le CMN tente de reléguer les CDI à temps incomplet dans le « gruppetto »\* mais l'équipe de la CGT fait tout pour les réintégrer dans le peloton des CDI à temps plein ;
  - **Page 8**, quand le Mont Saint Michel devient EPIC, le réseau du CMN déraile :
  - **Page 9**, on tente une échappée dans l'histoire sociale et la représentation du monde du travail dans le réseau des monuments nationaux ;
  - **Page 10**, on roule dans « l'enfer du néo-management » et ses routes pavées de bonnes intentions ;
  - **Pages 10 et 11**, quatre brèves de CMN à glisser dans la musette du coureur ;
  - **Page 12**, on termine avec le contre-la-montre de l'éphéméride avec ses instances piégeuses et ses réunions en danseuses et à l'arrivée le gagnant de l'étape remporte le bulletin d'adhésion au SNMH-CGT !

\* dans le jargon cycliste désigne le groupe des coureurs lâchés par le peloton.



## Qui sommes nous ?

Nous sommes des agents du CMN, des monuments ou du siège, contractuels ou titulaires, des Régions ou de Paris syndiqués à la CGT et organisés au travers de nos sections locales en Syndicat National des Monuments Historiques CGT (SNMH-CGT) depuis 1996. Syndicat majoritaire au CMN, élus du personnel de l'établissement nous vous informons et rendons compte de nos mandats d'élus, portons votre parole et vos revendications, défendons vos droits et en gagnons d'autres face à l'administration du CMN ou du Ministère de la Culture (lutte pour l'emploi, contre la précarité, pour l'augmentation des salaires, pour l'amélioration des conditions de travail, pour la défense de nos missions, pour la défense du Service Public Culturel...) avec l'aide de la CGT du ministère de la Culture, la CGT-Culture, dont nous sommes une composante. Combatifs, dynamiques, constructifs, présents, solidaires, nous sommes à vos cotés pour toutes vos luttes comme nous sommes à vos cotés au quotidien au travail.



Le CMN est un réseau de monuments unique par sa diversité de sites : de la période préhistorique jusqu'au XXème siècle. Il est implanté sur tout le territoire et c'est la mutualisation des moyens qui permet la subsistance et l'ouverture de l'ensemble des monuments. Ces dernières sont mises à mal par un ensemble de faits récents et assez inquiétants pour l'Etablissement Public. Au Mont-Saint-Michel, à la place du syndicat mixte qui gère actuellement la baie et le transport sur le site, se profilerait à l'horizon la création d'un EPIC (Etablissement Public Industriel et Commercial), qui, à terme risquerait d'inclure l'abbaye . Perdre ce site, vital pour l'équilibre financier de l'établissement, risquerait de déstabiliser le CMN. L'arrivée de l'hôtel de la Marine dans le giron du CMN est trop récente pour pouvoir se substituer au départ du Mont-Saint-Michel. De plus cet hôtel nécessite énormément de travaux avant de pouvoir être ouvert au public, d'où l'emprunt de 80 millions d'euros fait par le CMN au Crédit agricole....il ne serait pas très prudent de mettre la charrue avant les boeufs...comme sait si bien le faire le CMN.

La loi vigipirate, pourtant censée être sur une période restreinte, s'éternise et nous constatons une pérennisation de l'application du plan vigipirate. Cette mesure sécuritaire mobilise les personnels sur une tâche qui s'ajoute à leurs missions premières: l'accueil du public et le partage des connaissances. Or il n'est plus à démontrer que tous les monuments, sans exception, souffrent d'un sous effectif chronique qui les empêche d'accueillir correctement les visiteurs. Ajouter cette tâche sans donner les moyens humains et matériels est une entrave de plus au bon fonctionnement des monuments.

Si en janvier 2015 le gouvernement avait propulsé la culture comme vecteur des idées de la République, force est de constater qu'en 2016 la découverte de notre patrimoine n'est plus qu'une opportunité hypothétique, mais on ne peut que remarquer que les visiteurs boudent déjà certains monuments dont les plus importants...Que peut-on craindre pour 2017?

La loi El Khomri est passée devant les assemblées grâce à l'utilisation abusive de l'article 49-3, mais elle reste toujours très contestée car 70% de la population y est opposé. En 2006 pour le CPE (Contrat Première Embauche) la CGT ne s'était pas résignée - cette loi n'avait pour but que de précariser la jeunesse. En 2017 elle n'abdiquera pas plus.

Quant à la sortie de la dérogation, la direction du CMN a établi une liste des métiers qui seraient exclus de cette sortie de dérogation, elle souhaite avoir la main-mise sur les emplois....pire, elle demande la gestion directe des agents titulaires! Mais en a-t-elle les moyens? (emprunt de 80 million sur 30 ans, baisse de fréquentation suite aux attentats...)

Ce n'est pas le moment de se replier sur soi-même ni d'avoir une vision réduite de la situation. Les évènements, tel que nous les connaissons, doivent nous interpeller et nous obliger à nous interroger sur la place de la Culture au sein de notre société ainsi que sur le devenir du CMN.

La pérennité d'un service public culturel tel que le nôtre et le renforcement de la Fonction publique, via la levée des dérogations des établissements publics, sont certainement des débuts de réponses et le SNMH-CGT ne manquera pas de s'inscrire dans ces démarches avec et pour les personnels.

# CMN : une mutuelle santé pas si sociale...

Lors du Comité technique du 17 juin 2016, l'administration du CMN nous faisait voter sur la mise en place d'une complémentaire santé et prévoyance dans l'établissement. Résultats : la CGT s'est abstenue.

Pourquoi ? La CGT marche-t-elle sur la tête? Notre syndicat maintient, quant à lui, sa position au CMN comme devant le Ministère !

**Revenons un peu en arrière sur le contexte de cette mise en place d'une mutuelle au CMN.**

Si, depuis le 1er janvier 2016, une couverture complémentaire santé obligatoire doit être proposée obligatoirement par l'employeur du secteur privé à tous les salariés, la situation est bien différente au CMN, dont la règle est celle qui s'applique dans la fonction publique d'État.

Établissement public sous la tutelle du Ministère de la Culture, le CMN entre dans le périmètre de la mutuelle référencée jusqu'ici du ministère : la MGEN. Pourtant, l'employeur public ne propose pas les mêmes avantages qu'un employeur privé dans ce domaine. Si l'employeur privé doit participer à hauteur de 50 % aux frais de complémentaires, le Ministère lui n'a pas la possibilité réglementaire de participation directe aux agents, ni l'obligation. Il ne peut entrer que dans une mécanique de référencement d'une mutuelle à proposer aux agents qui le souhaitent. Sur ce sujet, l'État qui édicte des règles sur l'accès à la Mutuelle ne se l'applique pas pour lui-même..

Mais voilà qu'en 2016, arrivant à son terme, un nouveau référencement de la mutuelle santé-prévoyance devait être mis en place au ministère.

## Rappelons

La protection sociale complémentaire demeure une priorité pour le SNMH-CGT et la CGT Culture compte tenu du coût que représente une complémentaire santé et prévoyance pour les agents. Cela fait suite au désengagement progressif de la sécurité sociale qu'il s'agit pour notre organisation de reconquérir. La prévoyance a aussi toute son importance lorsque, par exemple les agents en arrêt maladie passent à mi-traitement. Nous voyons de plus en plus d'agents en commission de secours dans des situations de grande précarité due à l'absence de mutuelle de prévoyance.

## Une mutuelle CMN hors du référencement ministériel au 1er juillet 2016

Alors même que cette priorité a été rappelée à plusieurs reprises non seulement au Comité Technique Ministériel mais aussi au comité national d'action sociale, la nouvelle ministre a fait de cette question une priorité dans le cadre du renouvellement du référencement, procédure qui consiste après un appel d'offre à sélectionner par mise en concurrence un ou plusieurs organismes destinataires des aides.

Ce référencement est censé couvrir tout le périmètre ministériel ; administration centrale, services à com-

pétence nationale et EPA. Cette négociation couvre 26 000 agents.

Or l'initiative prise par 5 établissements dont le CMN pour procéder à leur référencement propre va affaiblir les négociations en cours. C'est une décision que nous regrettons et qui va participer un peu plus à l'inégalité de traitement entre les agents.

**L'offre retenue par le CMN présente deux dispositions qui vont à l'encontre du principe du référencement :**

1) dans le cadre du référencement et pour bénéficier de la participation employeur, le couplage des risques «santé» et «prévoyance» (incapacité de travail, risques d'invalidité....) est obligatoire. Or ce n'est pas le cas ici puisque on peut bénéficier soit du couplage «santé-prévoyance» soit de la seule garantie santé ou de la garantie prévoyance.

2) autre gros point noir : **la cotisation est fixée par tranche d'âge et non plus par rapport au traitement.** Ainsi un agent de catégorie C paiera autant qu'un agent de catégorie A, et payera plus lorsqu'il avance en âge. Pourtant les cotisations dans le cadre du référencement devraient être déterminées en fonction du traitement et de la rémunération. Par ailleurs nous ignorons les engagements pris sur le maintien des tarifs pendant les 7 ans de référencement de cette mutuelle. Quelle marge a le CMN si les cotisations augmentent au bout de 2 ans ?

Un exemple : pour un couple de 36 ans (et jusque 55 ans) sans enfant: 115,47 € par mois pour une complémentaire santé étendue.

Pour le même couple avec deux enfants : 158,39€ / mois

Pour un agent seul de plus de 55 ans : 85,29€ / mois  
**Et tout cela sans prévoyance qui s'ajoute en plus !**

En conclusion : le SNMH-CGT considère que la mutuelle ne sera pas accessible aux salaires les plus bas, qui sont pourtant nombreux au CMN. Pendant ce temps les débats se poursuivent au niveau ministériel.

Nous demanderons un bilan en CT au CMN sur les adhésions dans un an.

# **Levée de dérogation : des droits en attente pour les agents du CMN**

*Le statut général de la fonction publique (Loi 84-16) pose depuis 1984 comme principe fondamental que tous les emplois civils de l'État doivent être pourvus par des fonctionnaires (agents titulaires). Mais la même loi prévoit aussi des exceptions à cette règle : les « dérogations ».*

## **Qu'est-ce que la dérogation ?**

La dérogation de l'article 3.2 de la Loi 84-16 autorise certains établissements publics – dont le Centre des Monuments Nationaux – à recruter des agents contractuels sur une partie ou la totalité de leurs emplois pour pourvoir les besoins permanents. Normalement, la dérogation permet le recrutement de contractuels uniquement dans des cas très spécifiques. Au CMN, la dérogation a été portée sur la totalité des emplois de catégories A, B ou C sans aucune spécificité. Cette absence de spécificité était déjà un abus. En effet, les missions et les métiers exercés dans notre établissement pourraient tout à fait être menés à bien par des fonctionnaires.

## **La dérogation enfin levée !**

La loi 2016-483 relative à « la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires » adoptée en avril 2016, a modifiée de façon plus restrictive les conditions de recours aux contrats dits dérogatoires. Désormais, le recrutement de contractuels ne sera possible que pour « les emplois des établissements publics qui requièrent des qualifications professionnelles particulières indispensables à l'exercice de leurs missions spécifiques et non dévolues à des corps de fonctionnaires [...] (Art 3.2 Loi 84-16) ».

## **En traduction...**

Ces conditions étant cumulatives, de fait, la dérogation sur l'ensemble des emplois de catégorie A, B et C du CMN devrait être levée ! Dans l'avenir, les besoins permanents du CMN devront être pourvus par le recrutement de titulaires.

Et dans l'immédiat, tous les agents contractuels ( de tous les groupes) sont concernés par l'ouverture du droit à leur titularisation, s'ils le souhaitent (droit d'option).

## **Titularisation, droit d'option et CDIation**

La titularisation n'est ni automatique ni obligatoire. Les contractuels déjà en poste, auront donc vocation à être titularisés. La loi ouvre de nouveaux droits, libre aux agents d'en user ou non. Les agents qui préfèrent rester contractuels garderont le bénéfice des stipulations de leurs contrats. Enfin, la Loi (article 43 de la loi 2016-483) impose : « les CDD recrutés pour un besoin permanent (...) sont transformés en CDI ». Pour la CGT cette disposition de CDISATION automatique devrait concerner tous les agents répondant à des besoins permanents : non seulement les vacataires « permanents » (week-end...) mais aussi les agents répondant à un besoin permanent recrutés irrégulièrement sur des contrats « saisonniers ou occasionnels ».

## **En pratique comment ça se passe ?**

Pour la titularisation, ce sont les modalités de la loi « Sauvadet » qui s'appliquent. Sont éligibles à la titularisation les agents sous CDI ou CDD dont les emplois auront été sortis de la dérogation par le décret interministériel, selon les conditions d'emploi et d'ancienneté calculée 1 an avant la date de publication de ce décret. A noter que le décret n'est toujours pas sorti.

Il s'agira ensuite d'un concours interne réservé, dont les épreuves doivent permettre de valoriser l'expérience professionnelle. Comme dans les conditions de la première vague de titularisation Sauvadet au Ministère de la Culture, il y aura autant de postes ouverts que d'agents titularisables et la titularisation se fera sur place.

## **Maintien de rémunération**

Malgré les garanties qu'offre le statut de fonctionnaire en termes de déroulement de carrière, de calcul de retraite, de mobilité, de droits sociaux... le principal obstacle à la titularisation reste la perte éventuelle de rémunération.

La CGT, au niveau Fonction Publique, a obtenu le maintien total de la rémunération dans la limite de l'indice du dernier échelon de la Catégorie C1 (1er grade : indice 367) et la prise en compte des trois-quarts de l'ancienneté pour les agents de catégorie C (équivalent groupe 1 pour les contractuels) (décret 2016-580 du 11 mai 2016, article 5).

## **En attendant les décrets d'application... la mobilisation !**

La levée de la dérogation est une victoire indéniable qui répond à une revendication ancienne de la CGT. Jusqu'à présent, la direction du CMN n'a fait aucune communication officielle alors qu'il s'agit d'un tournant historique pour notre établissement et ses personnels. Il faut maintenant se battre pour les décrets d'application car, le ministère de la Culture va devoir établir la liste des emplois susceptibles d'être maintenus dans la dérogation et préparer la sortie pour les autres notamment avec l'organisation des concours. Nul doute que le Ministère de la Culture et le CMN fassent traîner les choses en longueur.

Mais seul le rapport de force des personnels permettra de contraindre l'administration qui, de toute évidence, n'a pas la volonté politique de faire avancer le dossier. Pour le CMN, tous les contractuels, soit 870 agents en CDI (bilan social 2014) et combien de CDD ?, sont potentiellement concernés. Alors mobilisons-nous !

# La CGT exige un plan de lutte contre les violences sexistes et sexuelles

Alors que cet été a encore fait état de la violence faite aux femmes dans la sphère privée à travers le drame que vit Jacqueline Sauvage (condamné pour le meurtre de son mari alors qu'elle et ses enfants ont vécu l'enfer leur vie durant, elle vient enfin d'obtenir la grâce présidentielle), il nous a semblé important de rappeler le combat que mène la CGT contre les violences faites aux femmes.

Celles-ci peuvent tout autant arriver dans la vie privée des femmes mais aussi au travail ou durant le temps de trajet domicile-travail.

Si la confédération CGT porte un combat pour l'égalité professionnelle femmes-hommes, tant dans le monde du travail qu'au sein de ses instances, la CGT fait également des violences sexistes et sexuelles une de ses priorités, voici, les revendications de la CGT.

Les violences contre les femmes sont trop souvent cachées et étouffées dans tous les espaces de la société. Les récentes mises en cause de responsables politiques ont profondément choqué, d'autant qu'il ne s'agit que de la partie émergée de l'iceberg :

80% des femmes salariées considèrent qu'elles sont régulièrement confrontées à des attitudes ou comportements sexistes au travail.

**25% des agressions sexuelles ont lieu au travail.**

Chaque jour, il y a en moyenne 10 viols commis sur le lieu de travail.

Ces violences ont des conséquences très graves sur la santé et remettent frontalement en cause le droit au travail des femmes, les victimes perdant

très souvent leur emploi par licenciement ou démission. Pourtant, la question des violences sexistes et sexuelles au travail est absente de tous les radars : rares sont les lieux de travail, où il y a une évaluation des violences, de la prévention, ou encore des négociations sur le sujet. En novembre 2016 le gouvernement a mis en place un 5ème plan de lutte contre la violence faite aux femmes de plus de 125 millions d'Euros.

**Nous demandons notamment :**

- L'ajout d'un thème obligatoire de négociation dans l'entreprise sur les violences sexistes et sexuelles, pour mettre en place des mesures de prévention et de protection pour les victimes, que les violences soient commises par un autre salarié, par un usager ou client, ou dans le cadre hors travail (conjugal...).

- L'obligation de mettre en place un lieu d'accueil et une procédure de signalement sur chaque lieu de travail.

- Une obligation de formation des managers, personnels RH, encadrants et collègues.

- La protection du droit au travail des victimes, avec une protection contre le licenciement, un droit à la mutation, au changement de poste, à la réduction ou réorganisation du travail, la possibilité de démissionner sans préavis ou de suspendre son contrat de travail en bénéficiant des allocations chômage.

- Le déblocage de moyens humains et financiers pour garantir un accueil dédié dans les commissariats, déve-

lopper l'offre de logement, renforcer les moyens des associations et prendre gratuitement en charge les soins pour les femmes victimes et leurs enfants.

- Le lancement d'une grande campagne de sensibilisation contre les violences sexistes et sexuelles, le développement d'une éducation non sexiste, la lutte contre le sexisme dans les media...

- L'adoption d'une norme OIT (Organisation Internationale du Travail) et d'une directive européenne contre les violences sexistes et sexuelles au travail et pour préserver les travailleuses des effets de violences intra-familiales.

Pour mettre fin à la loi du silence et exiger que les employeurs (et l'Etat employeur) prennent leurs responsabilités, la CGT a lancé en février dernier une grande campagne avec un guide, une affiche et un tract. La CGT interpelle le patronat et exige l'ouverture de négociations sur le sujet à tous les niveaux, interprofessionnel, branche et entreprise. Dans la fonction publique, le protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du 8 mars 2014 doit être évalué et mis en œuvre !

Le sexisme existe dans toute la société. Lors de son congrès, la CGT a décidé d'amplifier ses efforts pour permettre l'égalité implication des femmes et des hommes en son sein avec notamment la diffusion d'un guide aux 30 000 syndicats et bases syndicales CGT.

# On jubile au CMN ! des agents toujours en temps incomplet

Voilà plus d'un an et demi, la Ministre de la Culture signait une instruction dit « de retour à la règle », qui vise, notamment à accroître la quotité de travail des agents à temps incomplet, sous article 6 (ex 6.1 de la loi 84-16) au maximum de type de contrat, c'est-à-dire 105h et de passer tous les CDD dits « vacataires permanents » (contrats de week-end...) en CDI. Or, en séance du CT du 25 septembre 2015, la direction du CMN en la personne du Président a déclaré ne pas avoir à appliquer cette instruction ministérielle. L'instruction dit pourtant, en la personne de la Ministre : « J'encourage les établissements publics et services relevant du ministère à recruter les agents contractuels à temps incomplet en CDI et à tendre vers une quotité horaire de 70 %, dès lors que l'agent le souhaite. »

C'est justement ce que nous encourageons depuis un an : que les agents sous ce type de contrat fassent le courrier dont vous trouverez un modèle ci-dessous.

D'après le bilan social 2014, il resterait 50 agents en CDI à temps incomplet. Et combien en CDD ? Nous avons eu copie d'un certains nombre de demandes d'agents. Mais l'accroissement de leur quotité de travail ne s'est pas réalisée pour tous, et il en manque à l'appel. Par ailleurs ce type de contrat n'est que du temps complet fractionné artificiellement. Le SNMH-Cgt continue de revendiquer donc , pour ces agents des temps complets.

Madame ou Monsieur  
(monument ou service)

à l'attention de

Madame Séverine Duroselle  
Directrice des ressources humaines du Centre des Monuments Nationaux

A ....., le .... ..... 2017

Objet :Demande d'accroissement de quotité horaire de mon contrat en article 6, ex article 6.1

Madame La Directrice des Ressources Humaines,

Ayant pris connaissance de l'Accord relatif aux modalités de recrutement et de gestion des agents contractuels au sein des services et établissements publics administratifs relevant du ministère de la Culture signé par les organisations syndicales et la Ministre de la Culture et de la Communication le 8 juillet 2015 et son instruction publiée le 27 juillet 2015, je sollicite que la quotité horaire de mon contrat sous l'article 6 de la loi 84-16 du 11 janvier 1984 (ex article 6-1) soit étendue à 70 % d'un plein temps.

Veuillez agréer, Madame la Directrice des Ressources Humaines, l'expression de mes respectueuses salutations.

Adressé en copie au SMNH-CGT 61, rue de Richelieu 75002 Paris

# Quel devenir pour le Mont-Saint-Michel?

Lors du conseil d'administration du 30 juin, premier de la mandature suite aux élections, les élu-es représentant les personnels ont eu la mauvaise surprise d'apprendre en séance qu'une mission a été diligentée par le Premier ministre sur « la préfiguration d'un établissement public industriel et commercial national chargé de la gestion et du développement du site du Mont Saint-Michel ».

Cette mission confiée au président du CMN et à la préfète de la région Normandie, a pour objet de réfléchir à la mise en place d'un EPIC pour la gestion de l'ensemble des structures (accueil, stationnement, navette, billetterie, services aux usagers...) de la baie du Mont Saint-Michel.

## Un EPIC c'est quoi ?

Un EPIC est un établissement public à caractère industriel et commercial qui a pour missions la production et la commercialisation de biens ou de services. La gestion d'un EPIC relève de droit privé, ses personnels sont soumis au code du travail et assimilés à des salariés du secteur privé. On s'éloigne ainsi de la notion de service public qui quant à lui a pour objet de rendre un service aux usagers. Il s'agit donc avant tout d'une exploitation commerciale du site du Mont Saint-Michel qui est envisagée, d'ailleurs la lettre de mission du premier ministre oriente clairement la démarche vers davantage de développement touristique et donc économique.

## Et le patrimoine dans tout ça ?

La baie du mont Saint-Michel est classée au Patrimoine mondial de l'UNESCO. A ce titre, le site appartient avant tout à ses usagers, c'est-à-dire à tous.

Depuis longtemps déjà le site du Mont Saint-Michel est vampirisé par les marchands du Temple. L'arrivée de Véolia a constitué une étape supplémentaire. Demain, quel avenir pour ce site dont la dimension culturelle et patrimoniale est à peine effleurée dans la lettre du Premier ministre.

## Et les usagers dans tout ça ?

Alors que le Mont est déjà en saturation, l'idée qui sous-tend la création de cet EPIC est d'augmenter encore la fréquentation au détriment de sa conservation et sans même avoir de réflexion sur une quelconque politique culturelle. À l'image des sites les plus prestigieux tels que le château de Versailles, le musée d'Orsay, l'Arc de triomphe..., le Mont Saint-Michel est devenu une usine à touristes qui ne fait que gérer des flux où l'on fait s'entasser le plus de monde possible parfois sans prendre la mesure des questions de sécurité des biens et des personnes, de conservation, de conditions de visite. Ces sites perdent ainsi tout sens et l'utilisateur n'est plus qu'un consommateur ne profitant plus des lieux. À l'heure actuelle, seule l'abbaye propose encore un service public culturel grâce notamment à l'action de ses personnels.

## Et le CMN dans tout ça ?

A l'heure actuelle, le Centre des monuments nationaux gère l'abbaye du Mont-Saint-Michel qu'il ouvre au public ainsi que les remparts en accès libre dont il assure la conservation. L'abbaye entrera-t-elle dans le périmètre du nouvel EPIC ? Tel est la question. En effet, le futur EPIC devra reprendre entre autre la gestion des parkings et des navettes actuellement déléguées à une filiale de Véolia, activité structurellement déficitaire. Les recettes de l'abbaye seraient donc bien commodes pour financer le manque à gagner...

Si l'abbaye devait sortir du périmètre du CMN cela compromettrait gravement l'équilibre général de notre établissement. Ce monument, troisième en termes de fréquentation, est indispensable au réseau de mutualisation et de péréquation des moyens. La particularité de notre établissement c'est bien ce modèle économique unique permettant l'ouverture des monuments au plus grand nombre et sur tout le territoire.

**Pour un service public culturel pour tout et partout**

**Oui à la péréquation**

**Non à l'EPIC**

# Et pourquoi pas la question du travail comme monument national ?

Le Centre des monuments nationaux regroupe une centaine de monuments allant de la préhistoire au XXème siècle. Ils sont pour l'essentiel le symbole d'un pouvoir religieux, aristocratique et bourgeois. N'est-il pas possible de voir des monuments retraçant une histoire sociale, une histoire occultée allant de l'histoire de l'esclavage, coloniale ou sociale. Pouvons-nous regarder notre histoire en face et ne pas s'arrêter qu'à ce qui brille et chercher du sens et de la réflexion.

Le travail, cette activité anthropologique et sociologique, qui nous occupe depuis plusieurs millénaires, façonne nos vies et notre quotidien. Ne pourrait-il pas être mis à l'honneur ? Cette histoire sociale, qui retrace l'histoire du Familistère de Godin à Guise, a pour but de montrer que l'histoire sociale, le monde du travail aurait tout intérêt à entrer dans l'Histoire au même titre que nos cathédrales, nos châteaux et autres villas bourgeoises.

Qui ne connaît pas les poêles Godin ? Ces poêles en fonte qui diffuse une chaleur a révolutionné en son temps le chauffage tant pour les appareils de chauffage que de cuisine : la diffusion de la chaleur étant nettement supérieure par la fonte que par la tôle.

Jean-Baptiste Godin (1817-1888), fils de serrurier, apprit très tôt le travail des métaux. Parti à 17 ans pour un tour de France, il créa à son retour un atelier de fabrication de poêles en fonte alors qu'il a tout juste 20 ans. 3 ans plus tard, il en déposa un brevet. Le succès fut au rendez-vous et son entreprise se développa passant ainsi de la fabrication artisanale à la fabrication industrielle.

C'est en 1846 qu'il installa le siège de son entreprise à Guise dont la manufacture employa jusqu'à 1.500 personnes. Cette « success story » aurait pu s'arrêter là mais l'histoire aurait été de fort peu d'intérêt.

Godin ayant été lui-même ouvrier connût personnellement les terribles conditions de vie et de travail du prolétariat de l'époque. Il s'était donné pour objectif, s'il faisait fortune, de contribuer à l'amélioration des conditions de vie et de travail de ses ouvriers. Et c'est le Familistère de Guise qui fut la concrétisation de cette « utopie ».

Le Familistère : un lieu dédié aux travailleurs  
Le Familistère qui signifie « établissements où plusieurs familles ou individus vivent ensemble dans une sorte de communauté et trouvent dans des magasins coopératifs ce qui leur est nécessaire ». Cette démarche s'inscrit dans les théories de Charles Fourier et de ses phalanstères. Un phalanstère est un ensemble de bâtiments à usage communautaire qui se forme par la libre association et par l'accord affectueux de leurs membres. Pour Charles Fourier, les phalanstères formeront le socle d'un nouvel État.

Ainsi pour Godin, il est question de revoir la distribution des richesses que crée son entreprise via son capital mais via aussi le travail des ouvriers. Donc plutôt que de tout s'accaparer comme le font la plupart des capitalistes en cette période de montée en puissance de l'industrie, Godin fit le choix de construire un lieu de vie pour les ouvriers. Après la construction de l'usine, il créa un jardin tout à côté pour rendre le site plus agréable. Puis viendra le palais social, lieu d'habitat des ouvriers où tout est pensé dans les moindres détails : l'ouverture des fenêtres d'un étage à l'autre pour que chacun est le même degré de luminosité, une buanderie extérieure car le linge séchant dans les appartements amène de l'insalubrité, la circulation de l'air, l'accès à l'eau potable à chaque étage... Godin est un hygiéniste convaincu.

Les bénéfices de l'entreprise financèrent également les écoles (pour les garçons et les filles), des caisses de secours, un théâtre, une cantine et des commerces coopératifs... Le Familistère fut donc un lieu de vie et d'éducation avec des idées progressistes. Godin à Guise ne s'y ait pas fait que des amis. A commencer par les bourgeois du coin qui voyaient d'un mauvais œil l'amélioration de travail et de vie de la classe ouvrière et les commerçants dont les 1.500 ouvriers ne se transformaient pas en 1.500 clients (l'épicerie du Familistère ayant des tarifs bien inférieurs que ceux des commerces de la ville), ainsi que le clergé puisque Godin était anti-clérical.

Ce lieu existe toujours, quelques habitants y demeurent encore, mais surtout, il se visite. Et le Familistère vaut le détour tout comme en Ecosse New Lanark et la manufacture de Robert Owen, classé au patrimoine mondial de l'Unesco.

Le bassin minier est également classé au patrimoine mondial, alors à quand un monument national qui représenterait l'histoire sociale de notre pays et le monde du travail ?

# Les nouvelles formes de management d'ici et d'ailleurs

Extrait de l'entretien octroyé par l'universitaire Vincent de Gaulejac à la NVO (le mensuel de la CGT).

*Vous avez mis en lumière, dans vos travaux, l'émergence de nouvelles normes, et particulier dans le monde du travail. Comment cela se traduit-il pour les salariés ?*

Les salariés sont désormais régulièrement évalués sur leur capacité à remplir des objectifs mais dans le même temps on réduit les moyens indispensables pour cela (baisse d'effectifs, de budgets...). S'ils n'y parviennent pas, ce n'est pas le système qui les met en difficultés mais eux-mêmes qui sont mis en cause, qualifiés d'incompétents ou accusés de ne pas travailler suffisamment. Cette « révolution managériale » – pour reprendre la formule utilisée par le Medef dans les années 90 pour désigner le management par projet, par objectif, l'évaluation par résultat... – a commencé dans les multinationales dans les années 60. Puis, celles-ci ont « vendu » ces pratiques à leurs clients et fournisseurs via les cabinets de consultants. Ces pratiques se sont ensuite diffusées dans les entreprises publiques comme EDF, GDF, France télécom et enfin dans le secteur non marchand : le secteur public, voire l'associatif.

*Comment décrire les effets de ce management sur l'organisation du travail ?*

Au départ, il s'agit d'augmenter la rentabilité, en permet-

tant à chacun de mieux travailler. Mais il y a un leurre, un piège : on demande aux travailleurs de s'aligner sur les meilleures pratiques et performances, sur ceux qui ont les meilleurs taux de rentabilité. Ils s'attendent dès lors à une amélioration des conditions de travail, des rémunérations mais subissent à la place des réductions d'effectifs proportionnels à l'amélioration de la productivité. Le paradoxe de la compétitivité, c'est la « lutte » des places, une pression sur le travail avec réduction permanente des emplois. On nous explique que pour réduire le chômage, il faut de la croissance, donc de la productivité qui amène à réduire les effectifs : pour réduire le chômage, il faudrait... l'augmenter.

Pour le CMN : les questions de sous-effectif dans les monuments et au siège sont criants alors même qu'on ne cesse de prôner l'augmentation sans fin du nombre des visiteurs (la barre des 8 millions puis des 9...), du développement des ressources propres... C'est dans ce contexte, que Philippe Béval, président du CMN, après avoir validé la réorganisation de sa prédecesseur Isabelle Lemesle du temps où il était directeur du patrimoine, a réalisé sa propre réorganisation sur le « mode projet ». C'est aussi le leurre de la PVR, part variable de rémunération, où l'on fixe des objectifs atteignables ou pas en vue de l'obtention de la prime. Une façon de faire travailler pour gagner plus...ou pas.

## Brèves de CMN

### CMN : on ré-internalise à l'Arc de Triomphe !

Alors que la voie suivie par le Ministère de la Culture au travers de ses différents services et ses établissements est celle de l'externalisation des missions de titulaires (surveillance, accueil, entretien, maintenance, Etc...) une mécanique inverse s'est produite début janvier 2017 à l'Arc de Triomphe.

Lourdemment mis à l'épreuve de l'externalisation, le corps des ASM (agents d'accueil, de surveillance et de magasinage) s'est vu retiré des postes dans de nombreux sites.

A Fontainebleau, au MUCEM les agents des boîtes de sécurité sont entrés dans les salles d'exposition et de visites, jusqu'au hall du Ministère lui-même où le contrôle des sacs est effectué aujourd'hui par les salariés de boîtes privées.

Alors que depuis 2014 l'Arc de Triomphe n'avait pas échappé à la tendance, due à l'action conjointe du sous-effectif et des nouvelles missions liées à Vigipirate, une mécanique de récupération des postes tenus par les sociétés de gardiennage s'est mise en route.

Le monument est connu pour ses mobilisations ( en 2014 lors de la CDIisation d'une centaine de précaires, en 2015 lors de l'exercice de droit de retrait faisant suite aux attentats de novembre...). Les personnels ont su insuffler un retour des missions statutaires.

4 postes en CDI ont été créés en décembre dernier, auxquels ont pu postuler les CDD du monument et les agents de la société de gardiennage. Aujourd'hui 4 agents sont sortis de la précarité.

Est-ce suffisant ?

**Évidemment le SNMH-CGT revendique :**

- la titularisation de ces agents, vœu qui devrait se réaliser avec la sortie de la dérogation attendue au CMN dans les prochains mois
- et la poursuite de la mécanique d'internalisation sur l'ensemble de l'Établissement.

**Multi-tâches, Multi-sites mais pas Multi-agents...**

Au CMN un constat se fait : la roue de la précarité recommence malgré une vague de cédésation, de nouveaux vacataires apparaissent un peu partout dans les monuments. Le sous-effectif chronique dont souffre le CMN fait que l'on demande de plus en plus de missions aux agents postés, sans pour autant changer quoi que ce soit à leur salaire ou à leur avancement en grade, et même, des fois, sans leur aménager du temps disponible pour mener à bien ce qui leur a été demandé. De plus, pour masquer ce sous-effectif, on nomme des agents sur plusieurs monuments, entraînant des fatigues supplémentaires pour ces personnels principalement en province où les sites sont assez éloignés les uns des autres.

**Le CMN et l'argent.....**

La nouvelle réglementation du ministère des finances concernant les délais en vigueur fait que les travaux de réfections et d'améliorations pour le confort des personnels ont des délais d'obtentions plus long et retarde donc la mise en oeuvre. Paradoxalement, pour l'hôtel de la Marine, l'établissement va engager des fonds propres issus d'un crédit de plusieurs millions d'euros.....ce qui va fortement endetter le CMN pour plusieurs années. Comme l'établissement espère un fort retour financier sur son investissement, il n'hésite pas pour recruter des décorateurs hors de prix. De plus, si le Mont Saint Michel quitte le CMN pour devenir un EPIC, cela entraînerait un déséquilibre financier et rendrait l'opération autour de l'hôtel de la Marine d'autant plus périlleuse qu'elle endetterait fortement notre établissement.

**Grâce lui soit rendue**

Au terme d'une année 2016, pour tous éprouvante, nous avons appris le départ en retraite «par la petite porte» du docteur Thérèse Buret.

Le docteur Buret aura fait trois années et demie au CMN, période durant laquelle elle aura su conserver son franc-parler, son indépendance et, ceci, toujours dans l'optique de défendre la santé et l'intégrité des personnels du Centre. Pour tout dire, elle portait haut cette notion, peut-être désuète aujourd'hui, de Bienveillance, à laquelle le jeune acteur Pierre Ninety avait rendu un vibrant hommage à l'occasion de la cérémonie des Césars en 2015. Cette notion, il faut en convenir n'était pas unanimement partagée lors des instances, tant certaines dents grinçaient lorsque le Docteur ne se privait pas pour prendre la parole et défendre des idées allant à rebours de la parole exprimée par l'administration...

Pendant trois années et demi donc, elle aura bataillé pour avoir une secrétaire médicale, pour obtenir des adaptations de postes pour nos collègues, pour que les enquêtes CHSCT ne soient pas stoppées en rase campagne du fait «d'arguties \*» administratives et/ou juridiques, pour que le secret et l'indépendance accompagnant son travail soient par tout le monde respectés au sein de la direction du CMN, notamment.

Du fait de cette indépendance de ton qui aura su indisposer, elle quitte le CMN par la petite porte, sans pot de départ officiel et sans qu'une plus grande publicité n'en soit faite auprès des agents qui auront su apprécier, au cours des années, les qualités humaines et professionnelles du docteur Buret. Nous Espérons que le mal sera ici corrigé. Docteur Buret, le SNMH et les agents vous remercient pour votre dévouement, votre gentillesse et votre disponibilité.

\*Raisonnement d'une subtilité excessive dont on use en général pour dissimuler le vide de la pensée ou l'absence de preuve.

**Ne pas confondre....**

Dans les règlements de visites récemment diffusés dans les monuments la notion d'« effectif minimum de sécurité » est apparue. Attention ! Il ne s'agit nullement de l'« effectif minimum de service ». Cette question a été débattue en comité technique et, l'Administration, en la personne du président Belaval, a été claire : l'effectif minimum de sécurité est le nombre d'agents sur un monument nécessaire pour évacuer le site soumis à un incident mettant en péril la sécurité des visiteurs et des personnels. Il ne s'agit en aucun cas de faire de celui-ci LE chiffre de référence pour l'ouverture et la fermeture du monument qui, lui, est soumis à la seule responsabilité de l'administrateur.

Dans tous les EPA du ministère de la Culture l'effectif minimum pour l'ouverture au public est noté sur les règlements intérieurs...

Le SNMH-CGT revendique que soit de nouveau débattu cet effectif minimum et qu'il soit inscrit au règlement intérieur monuments par monuments.

# E p h é m é r i d e

Instances premier semestre :

Chsct central	07/02/17	Sully
Chsct spécial Paris siège Petite-couronne	16/02/17	Sully
Chsct spécial Centre et Est	28/02/17	Cluny
Comité Technique	10/03/17	Sully
Chsct spécial Grand Sud	23/03/17	À déterminer
Chsct spécial Nord-Ouest	06/04/17	Angers
Chsct central	25/04/17	Sully
Comité Technique	11/05/17	Sully
Chsct spécial Paris siège Petite-couronne	23/05/17	Sully
Chsct spécial Centre et Est	08/06/17	À déterminer
Comité Technique	20/06/17	Sully

Instances second semestre :

Chsct spécial Grand-Sud	29/06/17	
Chsct spécial Nord-Ouest	06/07/17	À déterminer
Comité Technique	19/09/17	Sully
Chsct spécial Centre et Est	05/10/17	Azay-le-Rideau
Comité Technique	19/10/17	Sully
Chsct spécial Paris siège Petite-couronne	31/10/17	Sully
Chsct spécial Grand-Sud	14/11/17	À déterminer
Chsct spécial Nord-Ouest	30/11/17	À déterminer
Chsct central	07/12/17	Sully
Comité Technique	19/12/17	Sully

## 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 :