

# Monuments Infos

Avril 2017

Numéro 77



**Syndicat National des Monuments  
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](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

**Page 3** Un éditto à la croisée des chemins, qui vous donne des pistes et des éclairages.

**Page 4** Brèves de monuments : ce qu'il faut retenir des derniers CHSCT Ile de France et Centre-Est

**Page 6** Dossier spécial « Sortie de la dérogation de l'emploi au CMN ». Ce que les agents doivent savoir pour faire leur choix.

**Page 12** Histoire sociale : l'histoire de la réduction du temps de travail, c'est aussi celle du temps libre...

**Page 13** La lutte pour les 32 heures, c'est pour travailler moins – travailler mieux – travailler tous

**Page 15** Reconquérir une véritable formation professionnelle

**Page 16** L'éphéméride des prochaines instances et le bulletin d'adhésion à votre syndicat



## 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 et 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 côtés pour toutes vos luttes comme nous sommes à vos côtés au quotidien au travail.

Le présent numéro du Monuments Infos de par son ancrage dans l'instant présent, témoigne à plus d'un titre de cette croisée des chemins à laquelle nous sommes tous confrontés. Croisée des chemins, tout d'abord, liée à la levée de la dérogation. Cette dernière est due à une victoire au long cours de la CGT-Culture au Ministère qui, très concrètement permettra à nombre d'agents de sortir de la précarité. Face à ce changement, certains ont entendu tirer parti et faire courir des bruits, semant la confusion (là où les agents auraient mérité conseils et accompagnements). Vous trouverez dans ce numéro un dossier complet sur la levée de dérogation afin de faire son choix en son âme et conscience : devenir ou non fonctionnaire.

Croisée des chemins encore car, au moment où vous recevrez ce numéro 77, les urnes auront livré leur verdict. Le premier tour de passé, il conviendra de faire son choix entre Macron et Le Pen. Et nous ne vous dirons pas pour qui voter, mais plutôt qui ne pas porter au pouvoir. Au sujet de Le Pen, il suffit de dire que depuis l'origine, la CGT a lutté sur le terrain des idées et dans la Résistance contre les idées de l'extrême droite. Intelligemment, le Front National a dragué l'électorat populaire abandonné depuis des décennies par les grands partis de gouvernement... Mais, cela n'est qu'opportunisme. Une fois portée au pouvoir, les idées d'extrême droite auront les coudées franches pour revenir à leur discours premier : défense irréductible du patronat français, casse du corps social, haro sur l'étranger, mise à mal des notions de liberté, d'égalité et de fraternité... et dans le champs de la culture, des risques d'attaques sur la création contemporaine, sur une certaine vision du partage liée aux monuments et à la démocratisation de la culture ; et, que dire du vivre-ensemble promu par les théâtres ou les festivals dont le F.N. s'empresserait de couper les vivres (comme il a pu le faire dans les villes de Vitrolles, Béziers ou encore Orange). Pour sa part, Macron a été l'inspirateur déclaré de la loi travail contre laquelle nous nous sommes battus l'année dernière (grèves, manif) et pour laquelle nous avons eu à subir les attaques coalisées des sondages et des journalistes déblatérant à l'envie sur l'essoufflement du mouvement et les manœuvres d'intimidation des « casseurs » et les lacrymogènes de la police. Dans un cas, on ne se manifeste pas et, dans l'autre, on ne vote plus pour ses idées mais pour un prétendu moindre mal... C'est pourquoi, pour le second tour, nous avons le choix entre la Grosse Peste et le Petit Choléra.

Croisée des chemins (ter) : une nouvelle équipe au SNMH-CGT s'est mise en mouvement pour porter haut la parole des agents et pour défendre de bonnes conditions de travail pour tout un chacun ainsi que les notions de collectifs de travail et une bonne articulation entre le Siège et les monuments.

Croisée des chemins pour croisée des chemins, tous les jours l'équipe du SNMH avance dans la noire forêt des CHSCT, des Comités Techniques, des mensonges propagés par l'administration ou autres, des sollicitations diverses... et, tel le Petit Poucet, nous posons calmement mais sûrement nos jalons, comme autant de petits cailloux, avec en ligne de mire le progrès social et l'émancipation de chacun par l'épanouissement au travail. Certes, la route est longue encore, mais vaut la peine d'être parcourue !



## Brèves de Monuments

### Ce qu'il faut retenir des derniers CHSCT Ile de France et Centre-Est

#### Basilique Saint-Denis

Suite aux travaux extérieurs, le monument va se doter d'une billetterie provisoire à l'intérieur (été 2017).

#### Berzé/Cluny

Un nouveau monument entre dans la circonscription (Cluny, Bussy, Ferney, Besançon), la Chapelle des Moines à Berzé, riche en fresques murales. A la veille du CHSCT, une délégation avec deux représentants du personnel CGT, s'est rendue sur le site pour voir les conditions d'ouverture et de travail des agents.

Du fait du rattachement également du Musée Municipal à l'Abbaye de Cluny, cela impose un redécoupage de la circonscription :

1. L'Abbaye et le Musée de Cluny, plus la Chapelle des Moines à Berzé, sous la houlette d'un conservateur de préférence médiéviste (dans le cadre de la levée de dérogation, l'emploi d'administrateur sortant de la dérogation, la CGT plaide pour que cet emploi soit tenu par un conservateur). Nous nous plaçons à voir que la direction du CMN aille dans notre sens.

2. Ferney, Bussy et l'Horloge astronomique de Besançon.

La Chapelle à Berzé est le 100<sup>ème</sup> monument avec encore des conditions de travail sommaires mais avec une belle marge de progression.

#### Champs-sur-Marne

Une guérite est nécessaire à l'entrée du parc ! L'agent est seul et doit effectuer un contrôle Vigipirate. Quels moyens accordés ? Sans protection aucune, l'agent se

retrouve sous la pluie. Point de réponse côté administration, l'administratrice est à Tahiti...

#### Chartres

Alors que l'heure du train arrivait et que côté administration on pressait pour finir au plus tôt ce CHSCT Centre et EST (achevé à 15h45 !), une camarade a signalé in extremis le suicide visiteur survenu aux Tours de la cathédrale, qui a occasionné la fermeture de ce monument pendant plusieurs jours... Qu'en est-il des agents ? Une enquête-incident aurait dû être votée... mais, pas l'temps !

#### Château d'Aulteribe

La convention avec l'école d'ébénisterie doit être revue. L'administrateur espère récupérer des espaces qui pourront être aménagés en locaux pour le personnel et des bureaux.

#### Château de Bussy-Rabutin

Des toilettes supplémentaires doivent être aménagées.

#### Château de Fougères-sur-Bièvre

Après une attente si longue pour les travaux de la boutique, celle-ci s'est retrouvée inondée après trois jours de mise en fonction et il va falloir remplacer le mobilier. Il pleut, il mouille à Fougères....

#### Château de Talcy

Le problème de stockage du matériel des jardiniers n'est pas résolu. L'escalier, dans l'ancien logement de fonction, est dangereux, ce qui empêche de se rendre à la salle de bain (douche) et empêche de déménager les bureaux de la

gestionnaire financière et du régisseur, ce qui impacte sur les conditions de travail de ces derniers. Affaire à suivre au prochain CHSCT.

#### Châteaudun

Demande de dissocier les travaux de la boutique-accueil et du bureau du régisseur. Les travaux du bureau du régisseur sont moindres et pourraient être pris sur le budget du monument (peinture, petit matériel) ; à faire rapidement ! Par ailleurs, il n'y a plus de TSC sur le site et deux agents du patrimoine ont été nouvellement nommés. Quid de l'agent de prévention pressenti de l'administrateur ? D'importantes manifestations sont prévues au printemps et des travaux sont en cours sur les tapisseries, d'où nos inquiétudes sur la pression des deux seuls agents. La Directrice Générale nous indique que des dispositions seront prises par l'Administratrice pour une plus grande présence de sa part.

#### Cluny

L'évolution des conditions de travail a bien avancé (cohabitation avec l'école, émanations de gaz suite à fermentation des végétaux proches des bureaux) grâce à Serge Lagache et Véronique Robert, qui vont bientôt rejoindre les retraités. Le travail du médecin de prévention a également été salué.

#### Conciergerie

Ne parlons pas des choses qui fâchent ! Le 17 février 2017 se tenait le CHSCT Paris Siège petite couronne. Le sujet de l'exposition des agents de la Conciergerie à un risque chimique a mobilisé la présence du Vice-président du Tribunal de grande instance, du responsable technique du TGI, de deux inspecteurs de la CRAMIF ! Ce jour peut être marqué d'une pierre

blanche. Au bout de plus de 3 ans d'alertes, et d'exposition à une odeur « incommode », une nuisance olfactive..., le CHSCT a enfin été informé que les agents avaient été exposés à un risque chimique.

Ce n'est pas faute de l'avoir signalé ! La réticence à prononcer les mots « risques chimiques » côté CMN est pourtant palpable. Mais dans le DUERP de la Conciergerie et dans son plan d'action, le terme apparaît enfin.

Les inspecteurs de la CRAMIF rappellent le contenu de l'analyse toxicologique du caoutchouc. La détérioration thermique du caoutchouc utilisé jusque-là par le Palais de Justice délivre des substances irritantes et des agents CMR. Le CMN minimise la quantité de ces agents CMR. L'analyse de la situation par le CMN est essentiellement technique : machine vieillissante, ventilation bouchée...

Quant à l'humain, les personnels, c'est le sujet tabou.

C'est l'inspecteur de la CRAMIF qui résume la situation : on ne pourra pas rembobiner la bande. La machine à tampons a été remplacée, la ventilation a été débouchée, le caoutchouc a été remplacé par du caoutchouc « bio ». Bref, toutes « les preuves » ont disparues...

Les mesures du taux d'exposition sont aujourd'hui impossibles à mener. Autrement dit, les agents de la Conciergerie resteront dans l'incertitude de l'ampleur de cette exposition.

## Domaine de George Sand

Mme Lefevre promet que les travaux d'ajouts de barres sur les volets du 1<sup>er</sup> étage se feront au plus tard en septembre 2017. Pour rappel, cela fait des années que les collègues doivent fermer de lourds volets avec des panneaux de plus de deux mètres de haut pour certains ; ce qui occasionne des troubles musculo-

squelettiques pour un certain nombre d'agents.

## Horloge de Besançon

Contrairement à ce qui avait été prévu, le monument restera ouvert pendant les travaux (18 mois) : un poste a été créé pour ce besoin permanent ; il est également question d'un élargissement du circuit de visite.

## Lyon

Que se passe-t-il à Lyon ? Quoi de neuf ? Aucune nouvelle en CHSCT à part les accidents de travail, qui n'arrivent pas car restent sur le bureau de l'ABF (eh oui, il n'y a pas d'administrateur pour ce site, et c'est bien le problème).

## Monastère de Brou

Les 10 et 11 avril 2017 : Enquête CHSCT avec deux de nos camarades.

## Palais-Royal

Suite à la visite CHSCT du 9 décembre 2016, l'évacuation du local situé dans les caves partagées entre la Comédie Française et le MCC reste toujours problématique, les agents du CMN ne pouvant pas actionner la porte coupe-feu qui leur permettrait d'échapper à un incendie. Le CHSCT doit saisir la DRAC IDF.

## Panthéon

Signalement de souffrance à tous les étages ! Le SNMH-CGT a exprimé sa plus vive inquiétude sur l'ambiance au travail dans ce monument.

## Puy-en-Velay

Projet de récupération d'une salle de l'évêché, qui pourrait devenir une

salle de jour ; possibilité d'agrandir également le circuit de visite.

## Reims

La Directrice Générale a reconnu l'expertise de la CGT en matière de droit de retrait !

## Tours de Notre-Dame

Une expérimentation va être mise en place (bientôt) pour l'introduction d'un outil visant à la gestion virtuelle des files d'attente... Vous n'avez pas tout compris c'est bien normal. En fait, suite aux attentats il s'agit de faire disparaître toute forme d'attroupement et autre file d'attente pouvant être la cible d'une attaque de masse. Mais, si publicité nous a été faite sur ce nouvel outil, l'analyse de l'impact sur les conditions de travail et la santé des agents ne sont pas au rendez-vous. Des questions bien réelles se posent encore... Du virtuel dans l'art encore : l'apparition de l'Histopad à la **Conciergerie** est du même acabit. Cet outil (sorte de tablette) a été mis en place sans présentation au CHSCT. Or il pose des problèmes d'utilisation au service billetterie.

## Petit point DUERP

Les DUERP **Conciergerie** et de l'avenue de Turenne (administration des Tours de Notre-Dame, Sainte-Chapelle et Conciergerie) associent la résolution de problèmes de place notamment à un hypothétique déménagement de ces bureaux dans l'enceinte du Justice. Projet qui semble en bonne voie et ce, alors que les Organisations Syndicales n'en ont pas été mises au courant. Et en attendant, on fait quoi ? Par ailleurs, la lecture transversale des DUERP fait apparaître deux tristes recordmans des RPS : le **Panthéon** et la **DCMC**.

# Ce que les agents doivent savoir sur la sortie de la dérogation de l'emploi au CMN

## **LA DÉROGATION C'EST QUOI ?**

Dans la Fonction publique, tous les emplois civils permanents des administrations doivent être pourvus par des fonctionnaires; il s'agit d'un principe fondamental du Statut général. L'emploi titulaire est donc la règle et l'emploi contractuel l'exception.

Depuis des décennies, le CMN est un établissement public qui, par décret, bénéficie d'une dérogation à ce principe l'autorisant de recruter des contractuels sur l'ensemble de ses emplois de catégorie A, B et C, soit près de 900 agents

sur les besoins permanents (auquel s'ajoutent 800 agents sur les besoins non permanents). La CGT dénonce depuis toujours cet état de fait qui a permis aux directions successives du CMN d'éviter de recruter des agents fonctionnaires pour ses besoins permanents et qui a constitué une iniquité de traitement, en particulier, sur les emplois postés. En effet malgré la dérogation, le CMN a bénéficié de l'affectation de près de 500 agents fonctionnaires principalement sur la filière ASM.

## **POURQUOI EN SORTIR ?**

C'est bien le statut dérogatoire de l'établissement qui a contribué au blocage des carrières, à l'absence de mobilité et à l'insuffisance de formation professionnelle pour les agents contractuels. Les multiples dérives que nous connaissons : recrutements inopérants, dérive gestionnaire, difficultés administratives subies par les collègues, iniquité de traitement, procédures disciplinaires

chaotiques injustes en tout genre, précarité de l'emploi galopante... trouvent leurs sources dans le statut dérogatoire du CMN. L'abandon progressif des missions de service public culturel en sont aussi une conséquence. C'est pourquoi la CGT est favorable à la levée de la dérogation.

## **ET DEPUIS LE 29 MARS 2017, QU'EST CE QUI A CHANGÉ ?**

Depuis le 29 mars 2017 à la suite de la publication du décret 2017-436 du 29 mars 2017, a été levée une partie importante des emplois dérogatoires. Seul un certain nombre d'emplois pour lesquels des qualifications professionnelles particulières sont requises et pour lequel il

n'existe pas (en principe) de corps de fonctionnaire restent dérogatoires en catégorie A et B. Il concernerait environ 250 agents en groupe 2, 3, 4 etc. contre près de 900 agents en besoins permanents avant le 29 mars 2017.

***Mais tous les emplois de catégorie C ne sont plus dérogatoires, soit près de 350 agents !***

## **QUELLES SONT LES CONSÉQUENCES POUR L'ÉTABLISSEMENT ET LES AGENTS ?**

Grace à la Loi Sauvadet (Loi 2012-346 du 12 mars 2012 révisée en 2016), tous les agents dont les emplois ne sont plus dérogatoires auront la possibilité de choisir la titularisation ou de rester contractuels d'ici au minimum le 31 mars 2018. Sur tous les besoins permanents non

dérogatoires, le CMN est obligé désormais de procéder à la publication de postes de titulaires. À ce jour, conséquence immédiate, 26 postes ont été affichés à la BIEP (ASM, ATMC, TSC et conservateur..) par l'administration du CMN ce mois-ci.

## **LES CDI C'EST FINI ?**

Non bien sûr ! Pour les emplois où il n'existe pas de corps de fonctionnaires, la dérogation ne se justifie pas non plus puisque le droit commun s'applique. Il s'agit alors de recrutement de contractuels sur la base de l'article 4.1 de la loi 84-16 pour lequel le CDI est désormais autorisé. Par ailleurs, les agents bénéficiant de contrat article 4.1 pourront être éligibles à un éventuel plan de titularisation futur ou si un corps de fonctionnaire est créé sur les missions qu'ils exercent. Ce qui n'est pas le cas pour les agents qui resteraient sur un emploi dérogatoire (article 3.2).

**Exemple**, au Ministère de la Culture il n'existe pas de corps de fonctionnaires pour les emplois d'informaticiens. Cette situation pourrait très bien évoluer avec la création d'un corps d'informaticiens. Dans ce cas, les agents recrutés sur l'article 4.1 seraient titularisables. Enfin, la loi prévoit le passage automatique en CDI pour les agents recrutés en CDD sur le fondement de l'article 3.2 de la loi 84-16, dont les emplois resteraient dérogatoires. Une trentaine d'agents sont potentiellement concernés au CMN (*source* : bilan social 2015).

## QUI PEUT DEVENIR FONCTIONNAIRE ?

Un nouveau droit vient de s'ouvrir. Tous ceux dont les emplois ne figurent pas dans la liste du Décret 2017-436 du 29 mars 2017 sont concernés.

Pour être éligible à la titularisation, ce sont les critères de la loi « Sauvadet » qui s'appliquent à tous les agents sur des besoins permanents pour lesquels la dérogation a été levée :

- en CDI en article 3.2 ou en article 6 (temps incomplet à 70 % minimum) au 31 mars 2016
- en CDD article 3.2 ou sous article 6 (temps incomplet à 70 % minimum) qui au 31 mars 2016 ont, soit déjà 4 ans d'ancienneté sur les 6 années précédentes, soit 2 ans au 31 mars

2016 + 2 ans jusqu'à leur inscription au concours réservé.

Les agents éligibles sous besoins non-permanents (Articles 6 quarter, quinquies et sexies /CDD de remplacement, occasionnel, saisonnier...) à plus de 70 % d'un temps complet doivent avoir cumulé 4 années de service effectif au 31 mars 2016 sur les 5 années précédentes (Loi 2012-347).

## ET POUR LES AGENTS EN CDD ?

Les CDD ayant eu une à une quotité horaire à 70 % d'un temps plein (dans les conditions d'ancienneté énumérés ci-dessus), sur des emplois pour lesquels la dérogation est levée peuvent prétendre, à terme à une titularisation. Cependant la fragmentation des quotités horaires organisées par l'administration du CMN depuis des années sur de nombreux postes a eu pour conséquence pour ceux qui l'aurait souhaité de ne pas pouvoir accéder aux conditions d'une titularisation dans le cadre de la loi dite « Sauvadet »<sup>1</sup> : atteindre 70 % d'un temps plein en mars 2011 ou mars 2013.

Par contre l'Instruction ministérielle du 27 juillet 2015 ouvre la voie à l'accès aux postes de titulaires pour la

catégorie C : « *Les recrutements sans concours des corps de catégorie C seront prioritairement mobilisés, afin de répondre au besoin de stabilisation des personnels* » Elle avance aussi dans le cadre du plan de titularisation « Sauvadet » « *une appréciation favorable de l'ancienneté nécessaire dans l'examen de l'éligibilité des agents contractuels à la loi Sauvadet* »

Pour la CGT-Culture, l'ancienneté exigée de 2011 ou 2013 du passage à 70 % d'un temps plein, doit pouvoir être négociée avec le Secrétariat Général du ministère, si des agents accèdent à cette quotité horaire plus récemment.

## DROIT D'OPTION, KÉZAKO ?

Tous les contractuels du CMN qui bénéficient de la levée de dérogation sur leur emploi ont-ils intérêt à devenir fonctionnaires ? Évidemment non ! Cela dépend de la situation individuelle de chacun au regard de sa carrière, de son âge, de ses droits à la retraite... et de sa volonté. ***Pour cette raison, la titularisation n'est pas une obligation. C'est un choix !***

Le processus en cours est donc une chance. S'opposer à la levée de la dérogation c'est donc s'opposer à l'ouverture

de nouveaux droits pour les agents sur le choix de leur statut et de leur carrière.

### **Processus de titularisation, concrètement comment ça va se passer**

Il ne s'agit pas d'une titularisation automatique mais de la possibilité de se présenter à un concours « interne-réservé ». Les épreuves seront adaptées afin de valoriser l'expérience professionnelle que le candidat a acquise dans son emploi.

- Pour les concours réservés de catégorie C : un simple entretien oral devant un jury
- Pour les concours réservés de catégorie B : entretien oral et présentation d'un dossier RAEP (reconnaissance des acquis d'expérience professionnelle)
- Pour les concours réservés de catégorie A : épreuve écrite et entretien oral (sauf pour les Ingénieurs d'étude : dossier RAEP + entretien)

La CGT demande que tout agent éligible ou non soit destinataire d'un courrier administratif du Ministère l'informant de sa situation d'éligibilité ou non, de la catégorie d'emploi dans laquelle il pourra s'inscrire aux concours réservés (A, B ou C), dans le corps d'accueil correspondant aux missions qu'il exerce, le reclassement dans la grille du corps de fonctionnaire à laquelle il peut prétendre ainsi que son régime indemnitaire.

**De toute façon l'agent choisit dans la catégorie indiquée son corps d'intégration (filiales accueil et**

**surveillance, administrative, métiers d'art ou technique, scientifique ...)** Il y aura autant de postes ouverts que de candidats inscrits au concours réservé. L'intégration se fait sur le poste occupé. Les chances de succès sont donc très élevées. Une fois le concours réussi, l'agent démarre une période dite de stage (durée de 6 mois pour les catégories C à un an pour les catégories B et A).

**Exemple**, au CMN un caissier-vendeur pourra être titularisé au premier grade (C1) du corps des adjoints d'accueil, de surveillance et de magasinage (AASM). Il

restera sur son poste car seul son statut change. Ce dernier pourra plus tard, exercer une mobilité (mutation) sur tout autre poste pour exercer des missions de caisse, d'accueil,

de magasinage, de sécurité... et ce, sur tous les types de missions du corps des AASM.

### **Possibilité d'intégrer au 2ème grade pour les catégories C ?**

Lors du Comité Technique du Centre Pompidou le 7 mars dernier, la cheffe du service des ressources humaines du Ministère (SRH) a annoncé la possibilité d'une titularisation dans le deuxième grade pour les catégories C (C2). Il s'agirait de coupler au concours interne-réservé un examen professionnel. Cette information n'a pour l'instant pas encore été officiellement confirmée.

En cas d'échec au concours interne-réservé, l'agent réintègre son poste en CDI mais il aura la possibilité de se présenter de nouveau mais une seule fois par an. Le lauréat qui changerait d'avis au bout de sa période de stage aura la possibilité de renoncer au bénéfice du concours, il réintègre alors son poste avec son ancien contrat.

### **POUR LES AGENTS QUI NE SOUHAITENT PAS ÊTRE TITULARISÉS, COMMENT ÇA SE PASSE ?**

Les agents qui feraient le choix de ne pas être titulaires resteront contractuels de l'établissement sur leur poste. La loi garantit le maintien des stipulations du contrat et lorsqu'il existe, le maintien du cadre de gestion ; ce qui est le cas au CMN. Les agents contractuels continueront à

bénéficier du déroulement de carrière prévu par la grille. Précisons qu'en aucun cas un titulaire ne pourra postuler sur le poste occupé par un contractuel et entraîner son licenciement, droit garanti par les Décrets et Circulaires d'application de la loi 2012-346 (révisée 2016).

### **DE QUELLE AUTORITÉ DÉPENDRA L'AGENT TITULARISÉ ?**

Les contractuels du CMN ont pour employeur... le CMN ! Ils ont une relation de gré à gré avec l'employeur avec des possibilités de recours limité et sans réelle transparence concernant notamment les décisions relatives à leur carrière : recrutement, salaires, promotion, avancement, disciplinaire... Certes il existe des commissions consultatives paritaires (CCP) censée examiner toutes questions d'ordre individuel, mais leurs attributions sont très limitées.

En revanche, les fonctionnaires sont affectés au CMN. Cela signifie qu'ils sont sous l'autorité hiérarchique du

CMN, mais que leur employeur est le Ministère de la Culture qui les rémunère et gère leur carrière : mobilité (qui n'existe presque pas pour les contractuels), avancement, promotion, disciplinaire... Le recrutement se fait par voie de concours ce qui est une garantie d'équité entre tous les candidats. En effet, un jury souverain évalue et note les candidats ce qui évite le favoritisme et le clientélisme, dérive courante lors du recrutement de contractuels. En outre, une commission administrative paritaire (CAP) doit, en préalable à toute décision administrative, donner son avis sur tous les aspects de la carrière de l'agent fonctionnaire.

### **LES ASPECTS MÉDICAUX ET LES QUESTIONS D'INAPTITUDE**

**La commission de réforme** examine toutes les questions d'inaptitudes, de reclassement, de maladies professionnelles... Deux élus représentants des personnels siègent à cette commission. La commission se prononce uniquement pour les fonctionnaires. Pour les contractuels, c'est l'employeur qui décide.

**Le comité médical**, composé de médecins, examine toutes les questions relatives au congé maladie, longue maladie, graves maladie, mi-temps thérapeutique, reprise après arrêt maladie, accident du travail... Il rend ses avis pour les fonctionnaires comme pour les contractuels

### **ET LA MOBILITÉ DES CONTRACTUELS ?**

Concernant la mobilité, les contractuels pourront continuer à postuler sur les avis de vacance du CMN, même si ceux-ci seront aussi désormais ouverts aux fonctionnaires. Le président de l'établissement émettra un avis sur toutes les candidatures qui seront ensuite examinés par la CAP (commission administrative paritaire) au Ministère. En réalité, ceci constitue une garantie

démocratique supplémentaire puisque les mobilités internes au CMN ne seront plus le seul fait du prince ! Pour une promotion dans le groupe supérieur, le processus sera le même ce qui introduira une transparence sur la prise de décision, chose jamais vue au CMN jusqu'à aujourd'hui !

### **RÉMUNÉRATION ET CARRIÈRES**

Chez les fonctionnaires la rémunération se décompose en deux parties :



• **Un traitement indiciaire**, c'est-à-dire calculé en fonction de la valeur du point d'indice

Fonction publique (1 point = 4,68 € brut depuis le 1er février). Le nombre de points dépend du grade et de l'échelon (ancienneté) dans lequel est classé l'agent.

• **Un régime indemnitaire** (primes) qui vient juste d'être réformé. Il existe deux types de primes, les primes dites de «service fait» (dominicales, jours fériés...) que les contractuels en emploi posté touchent déjà et qu'ils conservent après la titularisation. Les primes statutaires qui se décomposent d'une part en IFSE (indemnité de fonction, de sujétion et d'expertise) garantie et évolutive en fonction des missions exercées (encadrement...). Et d'autre part un complément indemnitaire qui est une prime de résultat sous réserve de disponibilité budgétaire.

L'agent contractuel qui choisit d'être titularisé se voit reclassé en fonction de son ancienneté dans l'un des échelons du premier grade de son corps.

Dans le cadre d'une titularisation, la loi prévoit le maintien total de la rémunération indiciaire pour les catégories C (groupe 1 du CMN) dans la limite du dernier échelon du premier grade.

Exemple, un agent du groupe 1 à l'indice 412 sera reclassé à l'indice 367 qui constitue le plafond du premier grade. En terme indiciaire, cet agent perd 45 points soit 210 € brut mensuel. Cependant, il bénéficiera désormais des primes statutaires (IFSE) dont le montant pourra compenser, sa perte de rémunération.

Concernant les catégories A et B, seule une partie de la rémunération indiciaire est garantie : 80 %, pour les catégories B et 70 % pour les catégories A.

Par ailleurs le Ministère de la Culture s'était engagé à maintenir 90 % du salaire brut précédent pour toutes les catégories...

Mais depuis la levée de dérogation, **en matière d'injustice salariale, la dernière bonne idée d'Audrey Azoulay n'a pas fini de faire des vagues.**

**Le ministère avait unilatéralement décidé de ne pas garantir le maintien de la rémunération (via un ajustement indemnitaire) aux agents titularisés dans le cadre de la loi Sauvadet.** Dans sa grande mansuétude, il s'était toutefois engagé à ce que l'éventuelle perte de salaire n'excède pas 10 %, ce qui a pu représenter une certaine somme, quand même, pour de nombreux collègues ! Tous n'ont pas, ou n'ont pas pu accepter cette baisse. Compte tenu de cette condition, ils ont renoncé à leur titularisation.

*La CGT Culture encourage d'ores et déjà les personnels intéressés à se manifester et à se regrouper pour faire valoir, tous ensemble, leur droit à un traitement équitable !*

#### **LES PRIMES QUE TOUCHENT LES CONTRACTUELS SONT-ELLES MAINTENUES ?**

Concernant les primes dites de service fait (dominicales et jours férié), elles seront bien entendu maintenues. Pour ce qui est de la PVR que touchent les agents des comptoirs de vente, il existe des primes équivalentes pour les

**Mais ne voilà-t-il pas qu'Audrey Azoulay et son Cabinet changent la règle en cours de route !** Durant les négociations récemment intervenues au Centre Pompidou, celle-ci octroie aux contractuels de l'établissement qui se verraient titularisés en catégorie C, B et A dans le cadre du Sauvadet le maintien intégral de leur rémunération. Ces agents étant appelés à intégrer des corps de fonctionnaires communs à l'ensemble du ministère, **la Ministre instaure avec une totale désinvolture une rupture d'égalité manifeste** : les conditions d'entrée dans un même corps de fonctionnaire et la détermination du niveau de rémunération (du volume des primes en l'occurrence) seraient appréciées différemment que l'on travaille, ou non, au Centre Pompidou. **C'est socialement, et même juridiquement impossible !**

**Par cette mesure, Audrey Azoulay vient, en réalité, de tirer un trait définitif sur les amputations de salaire jusqu'ici pratiquées. C'est exactement ce qu'ont souligné les représentants de la CGT-Culture lors du Comité technique ministériel du 18 avril, face aux autorités ministérielles et au Cabinet visiblement très embarrassés.**

**Les conséquences de cette affaire ne sont pas minces.** Parmi celles-ci, il convient notamment de rétablir, pour la CGT-Culture, la part amputée de la rémunération pour les collègues qui furent concernés. Par ailleurs, de nouvelles instructions de gestion doivent dorénavant être données aux bureaux du SRH en charge des titularisations Sauvadet. **C'est un MINIMUM !**

La CGT-Culture a exigé, et obtenu, qu'une réunion d'urgence soit organisée dans les prochains jours au Cabinet de la Ministre afin d'examiner dans les moindres détails toute la portée reconventionnelle des engagements pris par Audrey Azoulay s'agissant des personnels du Centre Pompidou.

fonctionnaires. Rappelons qu'il s'agit d'une prime d'objectifs et non d'une prime d'intéressement. Il y a donc moyen de remplacer la PVR !

Les contractuels qui souhaitent s'inscrire au concours interne-réservé pourront demander au Ministère une « fiche financière » afin d'avoir une idée très précise de leur future rémunération en tant que fonctionnaire et ainsi faire leur choix en toute connaissance de cause !

Pour ceux qui hésitent, nous les encourageons à s'inscrire au concours-réservé. Ils pourront ainsi recevoir la « fiche financière » et refusé le cas échéant le bénéfice du concours.

## LA REPRISE DE L'ANCIENNETÉ

Comme pour toute titularisation, le droit commun s'applique en matière de reprise d'ancienneté :

|                               |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
|-------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Titularisation en catégorie A | <ul style="list-style-type: none"> <li>Reprise de la moitié de l'ancienneté acquise en tant que contractuel dans les groupes 3,4 et 5 pour les 12 premières années puis les 3/4 de l'ancienneté pour les suivantes</li> <li>Reprise des 6/16ème de l'ancienneté acquise en tant que contractuel de groupe 2 à compter de la 8ème année et des 9/16ème d'ancienneté au-delà de 16 ans</li> <li>Reprise des 6/16ème de l'ancienneté acquise en tant que contractuel de groupe 1 à compter de la 11ème année</li> </ul> <p style="text-align: center;"><b>Ces conditions peuvent être cumulatives</b></p> |
| Titularisation en catégorie B | <ul style="list-style-type: none"> <li>Reprise des 3/4 de l'ancienneté acquise en tant que contractuel dans le groupe 2</li> <li>Reprise de la moitié de l'ancienneté acquise en tant que contractuel dans le groupe 1</li> </ul> <p style="text-align: center;"><b>Ces conditions peuvent être cumulatives</b></p>                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| Titularisation en catégorie C | Reprise des 3/4 de l'ancienneté acquise en tant que contractuel dans le groupe 1                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |

**Attention :** ces conditions de reprise d'ancienneté ne valent que pour le reclassement au moment de la titularisation. Pour les promotions, c'est l'ancienneté dans le corps qui est prise en compte pour déterminer si l'agent est promouvable ou pas. En général cinq ans d'ancienneté dans le grade sont requis pour prétendre à une promotion de grade. Cependant, cette durée est variable selon les corps et les grades.

## MOBILITÉ GÉOGRAPHIQUE ET PROFESSIONNEL

Contrairement à un contractuel du CMN qui ne peut quitter son établissement sans rupture de son contrat, le fonctionnaire peut à tout moment postuler sur n'importe quel poste de son corps au Ministère de la Culture sur tout le territoire, dans un service déconcentré (DRAC ou STAP), en administration centrale, dans un service à compétence nationale (musée, archives nationales...) ou dans un autre établissement publics du ministère (école d'architecture, école d'art, musée, monuments, Bibliothèque Nationale...).

Un fonctionnaire peut également demander un détachement dans un autre corps de sa catégorie.

**Exemple,** un TSC (catégorie B) peut demander à rejoindre le corps des secrétaires de documentation ou des secrétaires administratifs (catégorie B). Enfin, un fonctionnaire du Ministère de la Culture peut demander un détachement dans un autre Ministère voire dans les autres fonctions publiques (territoriale ou hospitalière) et inversement.

**Exemple,** un fonctionnaire du ministère de la Culture peut demander à intégrer un service dans une commune, un conseil général ou dans une Région.

## PROCÉDURES DISCIPLINAIRES

Le pouvoir disciplinaire appartenant à l'employeur, les fonctionnaires ne sont donc pas soumis à l'autorité du CMN en matière de discipline et heureusement ! Quand on sait avec quel amateurisme le CMN traite les dossiers disciplinaires des contractuels, mieux vaut être fonctionnaire ! De plus, le statut de fonctionnaire offre des garanties de transparence et de neutralité qui n'existent pas au CMN où l'employeur est la fois juge et accusateur. En effet, pour les fonctionnaires, la procédure est instruite par les bureaux de gestion du Ministère (SRH) et non par la DRH de proximité.

La CAP, où siègent à parité des représentants de l'administration et les élus du personnel permet à l'agent

incriminé de présenter sa défense et d'être entendu en toute impartialité. En outre, la CAP disciplinaire se tient au Ministère de la Culture à Paris et non dans l'établissement de l'agent. Ce détail peut paraître anodin, mais il permet de mettre la distance nécessaire pour instruire des situations parfois délicates ou tendues. In fine, la CAP donne un avis mais c'est le Ministre qui valide la sanction. En cas de désaccord, l'agent peut faire un recours auprès du Ministre pour annuler ou minorer la sanction.

Si le recours est rejeté, il peut alors se tourner vers le conseil supérieur de la Fonction publique d'État (CSFPE). Lorsqu'il a été saisi, le CSFPE est souvent revenu sur les

sanctions infligées jugées trop lourde. En dernière instance, l'agent pourra se tourner vers le tribunal administratif. Les contractuels peuvent éventuellement faire un recours gracieux auprès du Président de

l'établissement qui, la plupart du temps, confirme la sanction. En dernière instance, il doit faire appel au tribunal administratif.

## LES SANCTIONS DISCIPLINAIRES

| Contractuels                                                                                                                              | Fonctionnaires                                                                                                        |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| l'avertissement                                                                                                                           | l'avertissement                                                                                                       |
| le blâme                                                                                                                                  | le blâme                                                                                                              |
|                                                                                                                                           | la radiation du tableau d'avancement                                                                                  |
|                                                                                                                                           | l'abaissement d'échelon                                                                                               |
|                                                                                                                                           | l'exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de quinze jours (sursis possible avec période probatoire) |
|                                                                                                                                           | le déplacement d'office                                                                                               |
|                                                                                                                                           | la rétrogradation                                                                                                     |
| L'exclusion temporaire des fonctions avec retenue de traitement pour une durée maximale d'un an (sursis possible avec période probatoire) | L'exclusion temporaire de fonctions pour une durée de trois mois à deux ans (sursis possible avec période probatoire) |
| Le licenciement, sans préavis ni indemnité                                                                                                | la mise à la retraite d'office                                                                                        |
|                                                                                                                                           | la révocation                                                                                                         |

Pour les fonctionnaires, il y a plus de gradation dans l'échelle des sanctions ce qui permet d'éviter d'aller directement à la révocation.

## LA RETRAITE

Le calcul du montant de la future retraite ne se fait pas de la même manière. Pour les contractuels, il s'agit du régime général : le montant de la retraite se calcule sur les 25 meilleures années. Les fonctionnaires retraités sont des pensionnés car ils ne cotisent pas à une caisse de retraite. Il s'agit d'un « salaire à vie » que l'État attribue à ses fonctionnaires jusqu'au jour de leur mort. Le montant de la pension se calcule sur les 6 derniers mois. La différence est de taille puisque pour les fonctionnaires, les derniers mois de sa carrière sont toujours ceux où il a été le mieux payé. Clairement, pour un agent en début de carrière, le statut de fonctionnaire est nettement plus avantageux en

termes de retraite. La question peut se poser pour un agent en milieu de carrière, en fonction de son parcours professionnel. Par contre, pour les collègues contractuels à quelques années du départ à la retraite, mieux vaut rester contractuel. En effet, il faut pouvoir justifier de la durée minimum de services exigée (deux ans) pour avoir droit à une retraite de la fonction publique. Chaque agent doit donc prendre sa décision en fonction de sa situation personnelle et en toute connaissance de cause. Le bureau des pensions du Ministère de la Culture peut répondre à toutes ces questions.

## CONCLUSION

Il est vrai que la mécanique de reclassement dans le cadre de la titularisation (reprise d'ancienneté et garantie de rémunération) peut conduire à bloquer momentanément le déroulement de carrière de l'agent. Tout dépend donc de la situation et de l'ancienneté au regard de la grille des salaires. Néanmoins le statut de fonctionnaire offre des garanties en matière de mobilité géographique et

professionnelle, d'indépendance vis-à-vis de l'employeur, de conditions de départ à la retraite, de sécurité de l'emploi, de transparence dans toutes les procédures administratives... Le choix de devenir fonctionnaire ou pas, appartient donc à chacun en fonction de sa situation et en toute connaissance de cause.

## QUEL QUE SOIT LE CHOIX DE L'AGENT, TOUS SES DROITS SONT GARANTIS.

Malgré tout, le statut du fonctionnaire reste le plus protecteur. Le contractuel est soumis à l'arbitraire de son

employeur et les conditions de licenciement sont, somme toute, assez simple à mettre en œuvre (licenciement pour

inaptitude, insuffisance professionnelle, licenciement économique, licenciement suite à la suppression de son poste, licenciement pour motif disciplinaire...). Le fonctionnaire bénéficie du principe de séparation du grade et de l'emploi. Son grade lui garantit une rémunération et une évolution de carrière, indépendamment de l'emploi

qu'il occupe. Ce principe le met également à l'abri en cas d'une éventuelle suppression de poste ou de disparition de son emploi pour un motif économique ou autre. Ce n'est pas le cas du contractuel qui peut être licencié pour les mêmes motifs.

## FONCTIONNAIRE OU CONTRACTUEL ? À VOUS DE CHOISIR !



# Histoire sociale

## L'histoire de la réduction du temps de travail, c'est aussi celle du temps libre...

Aujourd'hui, la durée annuelle du travail se situe autour de 1 500 heures, alors qu'elle était d'environ 3 000 heures en 1840. Même si ces chiffres sont fragiles et doivent être utilisés avec précaution, il en ressort grosso modo une division par deux de la durée du travail entre 1840 et aujourd'hui. Il y a donc bien un mouvement séculaire de réduction du temps de travail !

Pour autant, ne tombons pas dans l'illusion d'une dynamique unique et continue. L'histoire du temps de travail est marquée par une série d'avancées et de retours

### La CGT jouera un rôle décisif

Si la réduction du temps de travail n'a pas été une revendication des seuls syndicats ouvriers – clergé, militaires, médecins, hauts-fonctionnaires ont aussi pu jouer, à certaines occasions, un rôle non négligeable – ces

en arrière. **La loi de 1814 qui interdit le travail le dimanche est par exemple abolie en 1880, puis restaurée en 1906.** Celle de 1936 sur les 40 heures sera suspendue par les décrets Reynaud de 1938, puis annulée par Vichy en 1941, pour être finalement restaurée en 1946. Plus récemment, les lois Aubry de 1998-2000 sur les 35 heures ont été atténuées par la loi Fillon de janvier 2003. Aujourd'hui, on observerait même une tendance à l'augmentation de la durée du travail, non pas du fait des heures hebdomadaires, mais via le recul de l'âge du départ à la retraite.

derniers ont tout de même tenu une position centrale dans cette histoire. La mémoire syndicale a retenu le fameux mot d'ordre affiché sur la façade de la Bourse du travail de Paris :

## « À partir du 1<sup>er</sup> mai 1906 nous ne travaillerons que 8 heures par jour »

Il donnait le signal d'une mobilisation générale des ouvriers pour la réduction de la durée journalière du travail. **La CGT jouera ainsi un rôle décisif dans l'adoption de la loi sur les 8 heures en 1919, ou encore sur les 40 heures en 1936.** On soulignera que si quelques patrons ont pu envisager favorablement la réduction du temps de travail, il y a surtout une véritable constance dans l'opposition des organisations patronales (et dans l'argumentaire déployé !) sur ce sujet au cours des deux derniers siècles.

Au cours du XX<sup>e</sup> siècle, la question de la durée du travail sera au centre des luttes sociales, sans toutefois pouvoir être extraite des autres luttes importantes (salaire, conditions de travail, etc.). Du fait de l'hétérogénéité du

salariat, la réduction du temps de travail a en effet rarement pu constituer, à elle seule, une base unificatrice de mobilisation.

L'histoire du temps de travail, c'est aussi celle du temps libre. Rappelons que la revendication des 8 heures est avancée en 1906 par la CGT avec la tripartition (8 heures de travail, 8 heures de sommeil, 8 heures de loisirs). Cette histoire ne doit pas non plus manquer d'être croisée avec celle des conditions de travail, de l'organisation du travail, du chômage, etc.

Une histoire complexe donc, aux enjeux multiples, qui se révèle, dans tous les cas, riche d'enseignements.

# Travailler moins – travailler mieux – travailler tous

## Les 32 heures à conquérir !

La CGT bataille pour une nouvelle réduction du temps de travail. Dès sa création en 1895, à une époque où les ouvriers/ères travaillaient facilement 12 heures voire 14, 16 heures par jour, sans congés payés, sans repos dominical, la CGT a bataillé pour la réduction du temps de travail et notamment pour la journée de travail fixée à 8 heures.

Les arguments du patronat étaient les mêmes que ceux d'aujourd'hui : revendication irresponsable et économiquement non viable.

Et pourtant, nous avons obtenu la journée de 8 heures, la semaine de 40 heures puis de 39 et de 35. Nous avons obtenu grâce aux grèves et manifestations de 1936 les congés payés.

Alors oui, les 32 heures sont possibles à l'heure du chômage de masse, de la précarité généralisée, du burn-out pour ceux qui travaillent et de la révolution numérique à venir. Il est temps d'une meilleure répartition du travail entre ceux qui n'ont pas de travail et ceux qui en souffrent et/ou qui en meurent. Voici quelques arguments qui font que les 32 heures sont non seulement possibles mais souhaitables pour une société plus juste.

### Une mesure économiquement viable : mieux utiliser les fonds publics

Il y a trente ans, pour 100 euros de salaire, les entreprises versaient 7 euros de dividendes ; aujourd'hui, elles en versent 5 fois plus. Il y a trente ans, les dividendes versés représentaient 10 jours de travail, contre 45 jours actuellement. En 2014, les entreprises ont versé 235 milliards d'euros à leurs actionnaires. Il faut aussi mieux utiliser les fonds publics. Le pacte de responsabilité et le CICE, qui sont des gabegies, ont coûté 16 milliards en 2015, 17 milliards en 2016 et coûteront 41 milliards en 2017. Les résultats selon le rapport du comité de suivi du CICE sont sans appel : le CICE a permis de sauver ou de créer entre zéro et 110 000 emplois sur 2 ans pour un coût de 48 milliards d'euros. Rappelons que les 35 heures ont coûté finalement 5 milliards et ont créé un solde net de 350 000 emplois pour les chiffres les plus pessimistes ! Il n'y a pas photo, c'est le dispositif légal le plus efficace jamais mis en place pour créer des emplois massivement !

L'impact sur l'économie est aussi intéressant à analyser : pendant la période des 35 heures, la France a connu ses

meilleurs taux de croissance depuis... 1973 ! Pour tous ceux qui ont vociféré contre la RTT, un point peut au moins faire consensus : les 35 heures n'ont pas handicapé la croissance, elles l'ont boostée ! Avec le recul, on s'aperçoit que les 35 heures combinées avec l'arrivée massive de salariés sur le marché du travail a non seulement eu des effets positifs sur l'emploi et la croissance au travers de la consommation, mais grâce à cette forte croissance la France a tiré la croissance européenne et a évité une 1ère crise majeure en Europe, alors que l'Allemagne était en grande difficulté par exemple ! Les emplois créés directement grâce à la RTT ont donc dynamisé l'économie. La hausse de la consommation et de l'activité économique a également permis d'augmenter les recettes de l'État par la hausse des revenus, de la consommation, et par les économies de dépenses liées au chômage. En outre les 2 millions de salariés qui ont pu travailler sur cette période ont cotisé et alimenté les caisses de protection sociale dont la sécurité sociale par exemple !

C'est ce processus qu'il faut remettre en place pour créer une dynamique de progrès social et c'est pour cela que la bataille des 32 heures est primordiale pour relancer l'emploi et la croissance !

### Réduire le temps de travail : un impératif pour l'égalité femmes-hommes

Premier facteur explicatif des inégalités professionnelles, le temps des femmes est très différent du temps des hommes. Assumant toujours 80% des tâches ménagères, les femmes sont confrontées à des doubles journées.

30% d'entre elles sont enfermées dans des emplois à temps partiel, pour l'essentiel subi, notamment pour les ouvrières et employées. Le résultat : un salaire partiel, une flexibilité maximum et des amplitudes horaires souvent dignes de cadres sup. C'est ce que l'on appelle le «**plancher collant**». *Au CMN, c'est beaucoup les agents contractuels CDD qui subissent cette situation notamment pour les métiers de caisse, vente, surveillance.*

Pour les femmes cadres, c'est le «**plafond de verre**» : l'impossibilité d'avoir une carrière comme d'accéder aux responsabilités, et une pression permanente – ce n'est pas pour rien que le nombre de burn-out est deux fois plus élevé chez les femmes. La campagne «**#VieDeMère**, avoir une carrière c'est toute une histoire» a permis de briser un tabou et de dévoiler l'ampleur de ces discriminations. Les centaines de témoignages reçus ont un point commun : ils attestent de l'exigence des employeurs d'avoir des salariés disponibles en permanence.

*Combien de femmes au CMN sont recrutées à des indices inférieurs à celui des hommes ? Combien voient leurs carrières freinées par des congés de grossesse ou maternité... ? Ou tout simplement discriminées parce que tout bonnement femmes avec tous les préjugés que cela suppose ?*



Alors, gagner l'égalité, est-ce aligner le temps de travail des femmes sur celui des hommes (44h30 en moyenne pour les cadres)? Ou réduire le temps de travail pour permettre aux hommes comme aux femmes d'avoir du temps libéré pour leur parentalité, leurs loisirs et leurs engagements sociaux et sociétaux? Les 35h ont permis de réduire le

nombre de femmes à temps partiel. Baisser la durée légale de travail à 32h et l'accompagner de politiques publiques de prise en charge de la petite enfance et de lutte contre les stéréotypes, c'est rapprocher le temps des femmes et celui des hommes. C'est se donner les moyens de faire enfin de l'égalité femmes/hommes une réalité.

## IGAS

### 35 heures : Cachez ce rapport que je ne saurais voir

Les 35heures, les lois Aubry sont une question tellement polémique que la direction de l'Inspection Générale des Affaires Sociales a cru bon, fin juin de censurer un rapport qui infirme bon nombre d'âneries assénées depuis des lustres par les gouvernements de tous bords et les libéraux les plus décomplexés. Du coup, ce rapport n'a pas été transmis au gouvernement qui se trouve opportunément délivré d'un sujet de fâcherie avec Pierre Gattaz.

Il est vrai qu'il est plus simple pour Manuel Valls d'aller déclarer sa flamme aux universités d'été du Medef que d'aller y défendre les lois Aubry. Mais cette censure n'a pas été du goût des inspecteurs de l'IGAS dont certains ont choisi de faire fuiter ce rapport qui apporte enfin une réponse sur le nombre d'emplois créés par les lois Aubry. Les inspecteurs de l'IGAS les chiffrent à 350000 en quatre ans (1998-2002) et commentent: «Les arguments avancés pour contester ces créations d'emploi apparaissent fragiles. [...] S'agissant de l'effet négatif des lois Aubry sur la compétitivité, aucun élément ne permet de confirmer cette affirmation.»

Voilà donc un pavé dans le jardin de Pierre Gattaz et un argument décisif pour engager une réflexion pour aller au-delà des 35 heures vers une RTT à 32 heures que préconisent la CGT... et l'IGAS. La première proposition de ce rapport est en effet de mettre en place les 32 h au volontariat dans les entreprises, en les finançant avec un redéploiement de 3% du montant du pacte de responsabilité. DÉCISION INÉDITE et rendue discrète, la direction de l'Inspection Générale des Affaires Sociales (IGAS) a censuré un rapport sur la RTT...

### 350 000 EMPLOIS ONT ÉTÉ CRÉÉS ENTRE 1998 ET 2002 GRÂCE AU 35 HEURES

Ce rapport, à la suite du rapport parlementaire rendu fin2015, démontre que des centaines de milliers d'emplois ont été créés entre 1998 et 2002 grâce aux 35heures, ce qui justifie une nouvelle réduction du temps de travail pour créer davantage d'emplois.

#### Document embarrassant

On peut imaginer pourquoi ce document de 105 pages est embarrassant. Il relance en effet le débat sur la RTT alors même que l'exécutif vient de tordre le bras de la représentation nationale afin d'imposer un texte, la loi Travail, qui va justement permettre de déroger par accord d'entreprise aux règles sur le temps de travail. Les inspecteurs de l'IGAS enfoncent le clou en affirmant que «les politiques de réduction de la durée légale du travail permettent de créer, au moins à court terme, de l'emploi à condition de respecter des conditions strictes».

Plusieurs recommandations des inspecteurs, qui n'ont pas signé nommément leur rapport en raison de son caractère «polémique», laissent penser que l'emploi se porterait mieux si l'on favorisait la réduction du temps de travail. Et notamment l'emploi des cadres... au sujet desquels les inspecteurs de l'IGAS recommandent la mise en place d'accords permettant de ramener la durée de travail maximale de ceux-ci à 44heures par semaine, assortie d'une aide de l'État contre la promesse d'embauches de nouveaux cadres.

# Reconquérir une véritable formation professionnelle

## UNE CONSTRUCTION HISTORIQUE

La formation professionnelle est, de longue date, un axe revendicatif essentiel pour le salariat.

Deux raisons se conjuguent pour donner corps à cette revendication d'un droit à la formation professionnelle continue – dans l'acceptation large de cette définition, c'est-à-dire de toutes les formations postérieures à l'entrée dans la vie active.

La première est l'**aspiration à la connaissance** qui a toujours accompagné les mouvements d'émancipation. Comme l'exposait Condorcet dans son rapport dans les comités d'instruction publique sous la Révolution : « Tant qu'il y aura des hommes qui n'obéiront à leur raison seule, qui recevront leurs opinions d'une raison étrangère, en vain toutes les chaînes auront été brisées, en vain les opinions de commandes seraient d'utiles vérités : le genre humain n'en resterait pas moins partagé en deux classes, celle des hommes qui raisonnent et celles des hommes qui croient, celles des maîtres et celle des esclaves. » C'est pourquoi le mouvement ouvrier s'est toujours battu pour l'extension et la démocratisation du système scolaire, mais aussi pour une formation professionnelle continue

permettant de corriger ou d'atténuer les inégalités et les échecs de ce système. L'objectif est bien de garder ouverte la possibilité, pour tous, d'un accès permanent et renouvelé de la connaissance.

Une deuxième raison, aux effets plus immédiats, a également conduit à rendre plus prégnante cette revendication du droit à la formation continue : **l'importance de la qualification sur le salaire**. L'accès à la formation permet la reconnaissance de qualifications nouvelles et peut donc induire une augmentation de son pouvoir d'achat et, éventuellement, de meilleures conditions de travail.

### Une revendication détournée et récupérée

Cependant, les employeurs ont aussi leurs propres besoins de formation. Depuis la nécessité de transformer une classe paysanne en ouvriers d'usines jusqu'aux transformations techniques très rapides que nous connaissons aujourd'hui, les travailleurs doivent s'adapter à une activité productive qui évolue constamment.

pour satisfaire leurs propres besoins d'adaptation à l'emploi.

L'aspiration individuelle à l'acquisition de compétences nouvelles sert de miroir aux alouettes si un travail collectif et revendicatif de reconnaissance des qualifications n'accompagne pas les activités de formation.

L'objectif des employeurs est donc de récupérer la revendication de la formation professionnelle continue

### La situation actuelle dans la fonction publique...et au CMN

Les objectifs officiels de la formation dans la fonction publique sont la réalisation de projets professionnels et l'adaptation au poste de travail. Mais est postulée une nécessaire rencontre entre ces objectifs. Or, **il s'agit d'intérêts très différents et les aspirations de l'agent ne rencontrent que rarement les besoins de l'employeur**.

créer l'illusion d'un consensus autour de pratiques de formation.

Le bilan est aujourd'hui particulièrement défavorable aux agents.

Focus sur situation CMN : dépenses en hausse/en baisse, refus de formation, demande des agents entendues ou non...

C'est pourtant l'employeur qui a la main sur la formation et certaines obligations de concertation ne servent qu'à

### Exiger la clarté

La formation ne doit pas être détachée de la réalité statutaire et différentes phases de la carrière de l'agent. **Elle doit permettre un vrai déroulement de carrière dans le cadre de la reconnaissance des qualifications des femmes et des hommes qui travaillent dans la fonction publique.**

La formation au service de l'agent doit faire l'objet d'un droit distinct des besoins de formations de l'employeur, fut-il institutionnel, fut-il un service public. **La conception du fonctionnaire citoyen doit permettre aux agents de la fonction publique d'accéder, comme tous, à une formation émancipatrice, choisie librement et déconnectée des besoins de son emploi.**

### Repères revendicatifs de la CGT :

- budget de la formation à 1 % de la masse salariale
- 10 % du temps de travail dévolu à la formation
- remplacement des agents le temps de leur absence formation

# Éphéméride

## Instances premier semestre

|                                           |          |              |
|-------------------------------------------|----------|--------------|
| 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          |

.....

## Permanence SNMH

Vous pouvez nous contacter  
Par téléphone au **01 40 15 51 70**  
Par mail à l'adresse [snmh.cgt@gmail.com](mailto:snmh.cgt@gmail.com)

.....  
**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 :