

Monuments infos

Juin 2018

Numéro 79

FRANÇOISE NYSSSEN DANS LES PAS DE MALRAUX.



SOMMAIRE...SOMMAIRE...SOMMAIRE

Réforme, modernisation, progrès, flexibilité, agilité, des mots qui sont répétés à l'envi par les décideurs pour justifier leurs politiques. Des mots qui sont faits pour masquer une réalité plus rude qui consiste à saborder tous les conquies sociaux et à rogner nos droits et libertés grignotés sur le capital pendant des dizaines voir des centaines d'années. Des exemples ?

Page 3 : L'Edito puis **pages 4 et 5** le tract de la CGT-Culture nous appelle à nous mobiliser contre la gestion directe qui met gravement en danger le ministère de la Culture et qui constitue une attaque contre le statut des fonctionnaires.

Pages 6 et 7 : La précarité, un modèle social pour le gouvernement qui rêve de revenir aux travailleurs payés à la tâche, l'uberisé du XXIème siècle c'est le retour du canut Lyonnais ou pire de la domesticité.

Pages 8 et 9 : Pour agrémenter vos régressions sociales rien ne vaut une bonne dose de souffrance au travail, l'une étant corollaire de l'autre.

Pages 10 et 11 : Le compte rendu du comité technique du 12 avril, comité technique qui sera probablement bientôt fusionné avec les CHSCT, là encore un recul démocratique pour les salariés.

Pages 11 et 12 : A l'heure où l'on parle d'ajouter une journée de « solidarité » supplémentaire, retour sur son application au CMN, sur ce qui s'apparente à un retour de la « corvée » féodale.

Pages 13 et 14 : les 50 ans de mai 68 qui nous démontre qu'une autre voie que la fatalité et le désespoir existe : La lutte des classes...

Page 14 : Connaître l'histoire c'est pouvoir comprendre le présent, ainsi nous avons détruit l'esclavage il y a 170 ans puis nous avons détruit le colonialisme, il nous reste à détruire le capitalisme !

Des propos dénués de sens pour un technocrate, **page 15**, nous avons tenté un reportage dans le cerveau de l'un d'entre eux...

Page 15 : Les brèves viennent annoncer la fin de ce voyage dans le temps.

Voyage qui se termine par l'éphéméride **page 16** qui marque les grandes dates de l'histoire du SNMH-CGT sur les mois d'avril, mai juin 2018... Et en sortant n'oubliez pas le bulletin pour vous syndiquer !



Hommage à notre camarade Pascale.

C'est avec une immense tristesse que nous avons appris le décès de notre camarade Pascale Gorry, chargée d'action éducative au château comtal de Carcassonne.

Pascale était une collègue très attachée à son monument qu'elle n'a eu de cesse de valoriser par ses missions et par le grand investissement dont elle faisait preuve depuis 1986.

Pascale a également été de celles et ceux qui ont lutté dans les années 2000 où les conférenciers étaient payés à la tâche, sans contrat de travail et dont le CMN ne voulait pas reconnaître la légitimité dans l'établissement. Cette lutte a permis à nombre d'agents d'obtenir un contrat de travail et leur intégration au CMN par la création des métiers chargés d'action éducative et culturelle.

Pascale était également très appréciée en tant qu'élue CGT en commission consultative paritaire de groupe 3.

Merci Pascale pour tout ce que tu as apporté au service public culturel et au château comtal de Carcassonne. Merci également pour ton engagement syndical.

Nous nous joignons à la tristesse de ses proches, collègues et camarades.

Nous ne t'oublierons pas Pascale

E d i t o Gestion directe

«responsabiliser les établissements publics» pour mieux déresponsabiliser l'Etat

Le Gouvernement orchestre une démolition méthodique de la Fonction publique avec l'annonce de 120.000 suppressions d'emplois alors que le sous effectif et la précarité sont criants partout et que des zones entières sont abandonnées et livrées à elle-même (plus d'école, d'hôpital, de tribunal...).

Mais Françoise Nyssen, ministre de la culture, souhaite aller plus loin encore avec la gestion directe (délégation ou déconcentration des actes de gestion) des agents titulaires par les établissements publics. Vous trouverez dans les pages suivantes quelques explications sur ce que cela impliquerait pour les fonctionnaires.

On nous dit que cette gestion dite de proximité apporterait des facilités pour les agents et responsabiliserait les établissements publics... Et bien, alors que le CMN est devenu un établissement public en 1995, ces 23 années de gestion n'ont pas été brillantes. Le CMN n'a eu de cesse de diminuer le nombre de fonctionnaires qui aujourd'hui ne représente plus que 477 agents alors qu'il y a 15 ans ils étaient plus de 600. Face à cette érosion du nombre de fonctionnaires, les emplois de contractuels se sont développés soit pour remplacer les postes de fonctionnaires manquants soit pour développer de nouveaux services/métiers notamment au niveau du siège. Bien souvent les postes de fonctionnaires ont été remplacés par des précaires ou leurs missions externalisées. Ainsi, le budget consacré aux missions externalisées est passé de 1300000€ en 2005 à plus de 4400000€ en 2016 (chiffres bilan social) en majorité dans des missions auparavant effectuées par des titulaires : entretien, jardins, accueil et surveillance. Les cdisations ou titularisations se sont souvent faites contre la volonté du CMN : luttes des vacataires en 1999, des conférenciers en 2003-2004, des précaires en 2009, et dernièrement cdisation d'une centaine d'agents en 2014. Les luttes et revendications ont été à l'initiative de loi telles que Sapin et Sauvadet mettant fin à l'institutionnalisation de la précarité.

Le CMN n'a par ailleurs jamais fait preuve de loyauté vis à vis d'agents qu'il employait depuis 5, 10, 15 voir 20 ans. Certains apprenant au travers d'un tract leurs droits ou devant se battre pour faire valoir leurs droits sans compter les métiers que le CMN ne veut pas reconnaître et les agents qui travaillent sans contrat. Le système des petites féodalités a décidément la vie dure...

Par ailleurs à aucun moment n'est posé la question de savoir comment absorber ces nouvelles missions. Si c'est pour faire comme en 2007 et la maîtrise d'ouvrage qui a vu la non consommation de crédits de travaux par manque d'effectifs...

Le CMN c'est aussi l'iniquité de traitement des agents avec les tickets restaurant. Le 25 mai, la directrice générale se disant prête à généraliser les tickets restaurant à l'ensemble des agents...à condition que les fonctionnaires soient sur le budget d'établissement...Un chantage aussi odieux que ridicule ! En tout cas, la directrice générale a fait l'aveu que le CMN était en capacité de généraliser les tickets restaurant à l'ensemble des agents. Et bien nous nous mobiliserons autant pour le Statut général que pour la généralisation des tickets restaurant !

Le Statut général c'est l'égalité de traitement des usagers, l'indépendance des fonctionnaires vis à vis de l'employeur, c'est des droits que tout travailleur est en droit d'exiger, c'est du progrès social à améliorer ! Alors non à la gestion directe !

**D'ores et déjà le SNMH-CGT avec le CGT Culture et la CGT des Musées et Domaines appellent les agents à une journée de grève et d'action pour le 19 juin.
Mobilisons fortement pour notre statut et pour le service public culturel !**

Attaque du statut sur une « intuition » de la ministre! La gestion directe en question

Lors de la négociation du 18 mai du préavis de grève de la semaine dernière, le Secrétariat général du Ministère indiquait aux organisations syndicales que se tiendrait le 25 mai une réunion d'information concernant le transfert de gestion des personnels titulaires du Ministère de la culture vers les Établissements Publics Administratifs (EPA). Celui-ci nous a révélé que ce projet de transfert des agents titulaires vers les Etablissements (EPA) se fait dans l'intérêt des agents et des missions sur l'« intuition de la Ministre de la Culture » Mme Françoise Nyssen !

Le projet de la Ministre est de retirer la gestion des agents titulaires du Ministère de la Culture pour la confier aux directions des EPA.

Il ne s'agit pas d'un simple transfert de gestion administrative, mais bien du transfert intégral de la masse salariale et des pensions des titulaires de l'État aux budgets des EPA.

- Dans un premier temps, sur les près de **11 000 agents inscrits au budget de l'État (T2)** que compte le Ministère, ce sont **1500 d'entre eux** qui sont ciblés par ce transfert sur les budgets des EPA (T3)(Orsay-Orangerie, Versailles, CMN) **au 1er janvier 2019** en plus du Louvre et de la BNF déjà en autonomie de gestion et voyant leurs prérogatives étendues.
- Dans un second temps, l'objectif de la Ministre (AP 2022) est d'atteindre le basculement de la totalité des titulaires affectés dans tous les EPA sur leur budget, **soit 4500 ETP à l'horizon 2021.**

Tous les EPA sont concernés : les Musées, les Écoles Nationales Supérieures d'Architecture, d'Art et les Bibliothèques... Auxquels il faut ajouter près de 1000 agents titularisés « Sauvadet » sur le T3 et les agents titulaires des SCN qui seraient susceptibles d'être fusionnés dans un EPA. Tous les agents ne travaillant pas en administration centrale, en services déconcentrés et en SCN archives et mobilier national (près de 5000 agents aujourd'hui y travaillent) seraient à termes gérés par les établissements publics où ils sont affectés.

Tous les corps de métiers du ministère, toutes les filières sont concernées de catégorie A, B et C : des Administrateurs civils aux Professeurs des écoles nationales supérieures d'art, des Secrétaires administratifs aux Techniciens des services culturels et des Bâtiments de France, des Adjoints administratifs, aux Adjoints techniques de la filière ASM en passant par les Adjoints techniques des Administrations de l'Etat ...

Au final, ce sont près de 10 000 agents titulaires du Ministère qui se retrouveraient en gestion directe de ces établissements.

Il s'agit bien d'un projet politique d'éclatement du Ministère de la Culture !

Les conséquences désastreuses sur la carrière des agents

Très rapidement les conséquences seraient catastrophiques sur tout ce qui relève de la carrière de chacun.e des agents :

- **Mobilité entravée :** Les CAP ne pourront plus garantir les mutations des agent.e.s basculés sur le T3 dans les autres structures du Ministère restées sur T2, c'est l'enfermement dans les EP durant toute leur carrière ! Et quid des parcours professionnels ?
- **Primes et rémunérations** à la tête du client selon les capacités budgétaires des EP !
- **Pouvoir disciplinaire** géré par les EP ainsi que les décisions de suspension !
- **Aides sociales**, soumises à l'impôt et à la hauteur de la capacité budgétaire des EP !
- **Prévention, santé au travail et sa gestion**, laissée à la discrétion des EP en matière de reconnaissance des accidents de travail ou des maladies professionnelles !
- **Organisation des concours et recrutements directs des agents de surveillance** sans garantie d'égalité de traitement !
- **Droits aux congés** (congés bonifiés par exemple) soumis à conditions !
- **Pensions :** réclamé par les EP alors qu'ils n'ont absolument pas l'expertise en ce qui concerne le départ en retraite des agents !

Le basculement de la gestion des agents titulaires vers les EPA aura des conséquences incalculables sur l'existence et la perte d'expertise des services de l'Administration centrale en charge jusqu'ici des filières et corps des agents titulaires mais aussi sur l'égalité de traitement en matière de gestion.

Sous prétexte de faire « confiance » aux présidents des établissements publics, c'est bien le désengagement du Ministère, et donc de l'État, qui se trouve au cœur de cette réforme.

C'est la porte ouverte à la remise en cause du statut général des fonctionnaires de l'État et à la place et au rôle de l'administration centrale dans la gestion des corps de titulaires sur l'ensemble du ministère !

Une méthode de « voyous »

On pourrait parler de 49.3 de la Ministre tant la méthode employée est brutale et violente !

Rappelons que c'est suite à la négociation du préavis de grève déposé la semaine dernière que les organisations syndicales ont appris que cette réunion était organisée, soit il y a à peine 10 jours !

Le calendrier présenté par le Secrétaire général du ministère est à marche forcée :

- une « présentation » officielle du 25 mai,
- les CT locaux informés en juin-juillet,
- la consultation du CT ministériel en septembre,
- pour une mise en œuvre effective au 1er janvier 2019 !

Aucune réunion de travail ni aucun avis des organisations syndicales n'a été organisé en amont. Le Secrétariat général a déjà pris sa décision unilatéralement. Aucun des personnels concernés au niveau du SRH de l'Administration centrale n'a été informé de la modification de leur charge et conditions de travail et de leur champ de compétences. Pas plus les agents titulaires affectés dans les établissements.

On le voit, la Ministre de la Culture veut prendre tout le monde de vitesse et profiter de la sidération de tous pour passer en force. Elle a l'intuition fulgurante, alors qu'elle passe son temps à faire croire qu'elle réfléchit en mode contemplatif !

Notre réaction a été vive et unanime

L'ensemble des organisations syndicales a rejeté ce projet et la méthode employée pour le mettre en œuvre. La CGT-Culture en a exigé le retrait immédiat pour qu'une discussion sereine puisse s'ouvrir sur la gestion des emplois et des carrières et le fonctionnement des EPA.

Devant le refus du secrétaire général du ministère d'abandonner le projet, la CGT, la CFDT, SUD, la FSU, la CFTC/UNSA ont demandé de toute urgence un rendez-vous auprès de la Directrice de Cabinet dès le 25 mai. Nous sommes sans réponse à ce jour. Le cabinet réfléchit sans doute !

D'ores et déjà la CGT-Culture invite tous les personnels à se rendre aux heures mensuelles d'information syndicale dans tous les EPA, les services et en administration centrale, et appelle les personnels à la mobilisation afin de contrer les attaques de l'administration contre leurs carrières !

**AVEC LA CGT-CULTURE TOUS ENSEMBLE
LUTTONS POUR DÉFENDRE NOS DROITS !**

Vive la Culture et que vive le Ministère de la Culture



Vous avez dit « précarité » ?

Que désigne-t-on par précarité ?

- Une forte incertitude de conserver ou retrouver une situation acceptable dans un avenir proche,
- L'absence d'une ou plusieurs des sécurités qui permettent aux personnes et aux familles d'assumer leurs responsabilités élémentaires et de jouir de leurs droits fondamentaux.

L'insécurité qui en résulte peut-être plus ou moins étendue et avoir des conséquences plus ou moins graves et définitives. Elle conduit le plus souvent à la grande pauvreté quand elle affecte plusieurs domaines de l'existence, et quand elle tend à se prolonger dans le temps et à devenir persistante.

Temps partiels imposés, contrats d'un mois renouvelables dix fois - avec période de carence -, quotités horaires variables d'un mois sur l'autre, absence de déroulement de carrière, de droit à la formation, de congés en cas de maladie, de maternité, ou de décès d'un proche, etc... : voilà le lot de nombre d'agents au Centre des monuments nationaux.

Les risques et les effets de la précarité

Dans des conditions de précarité, la dégradation des conditions de travail et les difficultés à développer une vie sociale ont leurs corollaires : manque d'estime de soi, sentiment de dévalorisation personnelle, sentiment de ne pas utiliser toutes ses compétences, de ne pas recevoir l'estime que l'on pense mériter, et le manque d'autonomie dans son travail. Cela semblerait-il vaguement familier?

Faute d'y remédier, ces effets néfastes peuvent se traduire par une dégradation de la santé physique ou mentale des personnes qui y sont soumises.

Lors de la présentation de son rapport d'activité 2017 au dernier CHSCT du 5 avril 2018, le médecin de prévention cite dans les pathologies prioritairement identifiées, et qui s'alimentent elles-mêmes, les pathologies psychiques... D'autre part, elle déplore aussi une absence de vision sur les vacataires, ainsi que le peu de visites d'embauche.

Devant le nombre accru de risques psycho-sociaux au CMN, peut-on s'interroger sur une origine possible liée à la précarité ?

Que faisons-nous ?

Face au constat des conséquences désastreuses du sous-effectif et de la précarité chronique au Centre des monuments nationaux, un observatoire de la précarité s'est tenu à l'initiative du SNMH-CGT-Culture dès 2009.

Au cours des dix dernières années les nombreuses interventions du SNMH-CGT-Culture ont déjà conduit à plusieurs plans de résorption de la précarité, rappelons notamment les plans de CDIisation et de titularisation massifs qui ont eu lieu en 2010, 2012, puis 2014.

De fait, la stabilisation de leur emploi a concerné près de 150 agents, pour la plupart dans la filière d'accueil et de surveillance, ainsi que dans les métiers de caissier-vendeur, puisque c'est dans ces domaines que se concentre l'écrasante majorité des emplois précaires au Centre des monuments nationaux.

Plus récemment, en 2017, nous avons obtenu l'éligibilité à la titularisation des agents dans le domaine commercial de la billetterie et du comptoir de vente pour la catégorie C dans le cadre des négociations liées à la levée de dérogation (loi Sauvadet).

Malgré ces efforts, le bilan social 2016 fait état d'environ 851 « vacataires » au Centre des monuments nationaux.

Au 4 mai 2018, le bilan statistique actualisé du processus de titularisation « Sauvadet » indique que 57% des agents déclarés inéligibles le sont encore au titre d'une trop faible quotité de travail !

Pour rappel, il existe trois types de contrats de vacations :

-La **vacation saisonnière** utilisée en haute saison (d'avril à septembre) pour une période de 6 mois maximum et qui supplée les départs en congés d'agents titulaires ou contractuels. (Circulaire de 1999 article 6-2)

-La **vacation occasionnelle** utilisée pour des besoins bien précis et ponctuels (arrêt pour longue maladie, congés maternité...). La quotité horaire est fixe sur une période donnée. Tout ceci doit apparaître dans le contrat : le nom de la personne remplacée, le motif du remplacement et la durée de celui-ci. **Maximum de 10 mois**, puis arrêt de trois mois **si on reste sur le même poste (et uniquement dans ce cas)**. (Circulaire de 1999 article 6-2). En effet, la période dite « de carence » n'est pas obligatoire, le CMN pourrait très bien reconduire les vacataires sur des fonctions différentes et sans interruption.

-La **vacation permanente** est basée sur des besoins permanents (remplacement de repos hebdomadaires...). Elle ne peut dépasser les **106 heures mensuelles (soit 70% d'un temps plein) et pour une durée de 3 ans**. A la troisième signature (après 2 x 3 ans), ils aboutissent à un CDI (loi du 26 juillet 2005). En 2002, l'annualisation du temps de travail a été mise en place : moins en hiver et plus en été, avec les heures complémentaires mais avec une rémunération identique tous les mois. (Circulaire de 1999 article 6-1)

Nous demandons :

-Le respect des textes en vigueur (loi 84-16, circulaire de 1999, loi du 26 juillet 2005...), le CMN a reconnu œuvrer pendant des années dans la plus grande illégalité concernant les contrats de vacations (vacataires embauchés à temps partiel sur des emplois permanents artificiellement fractionnés, des contrats rédigés sans motif d'embauche, sans le nom de l'agent remplacé, des contrats d'un mois renouvelés dix fois...).

-Que les registres d'entrées et sorties nous soient communiqués tous les mois, ce qui permettra d'éviter bien des abus qui ont encore cours. Qu'un formulaire type de contrat de vacation qui sera le seul valable soit fourni aux administrateurs.

-La priorité de réemploi. En effet, que de temps perdu pour les titulaires à former (parfois tous les mois !) de nouveaux vacataires, souvent d'ailleurs insuffisamment formés, car dans l'urgence, alors qu'il existe pour chaque monument tout un « vivier » de personnel de qualité déjà formé, ayant déjà une grande expérience du monument et que l'on ne réembauche pas ! Nous proposons également la création d'une bourse de l'emploi, afin que ces agents puissent continuer de travailler au sein du CMN éventuellement sur des sites ou des missions différent(e)s.

-Les contrats dit « rompus » (temps partiel choisis, congés longue maladie, congés sans soldes...) pourraient libérer une masse salariale suffisante pour proposer de nouveaux CDI

-L'intégration des vacataires stabilisés (CDI) dans le statut des contractuels afin qu'ils bénéficient des évolutions de carrière et de salaire.

Nous demandons au CMN d'insister auprès de son ministère de tutelle afin obtenir les agents d'État qui lui manquent actuellement

-L'étude des besoins permanents, monument par monument ;

-L'organisation de la bourse de l'emploi sur internet ;

-L'assurance que la priorité sera bien donnée au réemploi.

Il est urgent de pouvoir recruter dans la filière des métiers d'art pour tout ce qui concerne les domaines nationaux et les jardins, où les jardiniers sont particulièrement affectés par un sous-effectif chronique. La situation des animateurs du patrimoine n'est guère plus brillante.

La précarité s'applique à tous, aux fonctionnaires avec le gel du point d'indice, aussi bien qu'aux contractuels :

Alors que selon un rapport établi par le ministère conjointement avec Bercy en 2014, la valeur ajoutée directe des activités culturelles équivaut à 3.2% du PIB, soit 7 fois plus que l'industrie automobile, ou autant que l'agriculture, comment comprendre les grandes orientations de l'AP 2022, avec le désengagement de l'État, la suppression de postes, la baisse des effectifs et des budgets, la rémunération au mérite, le recul des garanties et protections statutaires, la disparition de certaines missions du service public... ?

Alors qu'une corrélation positive existe entre une implantation culturelle et le développement socio-économique d'un territoire, comment comprendre que l'indigence des carrières, la dégradation des conditions de travail, les disparités professionnelles, les inégalités de traitement, c'est-à-dire la précarité écrasent les missions de service public culturel ?

Ensemble, nous refusons les politiques d'austérité et nous exigeons les moyens nécessaires pour travailler au bon développement des coopérations indispensables à la construction des politiques publiques culturelles.

Dernière victoire : le prolongement du processus de titularisation « Sauvadet » pour les agents relevant du « décret-liste » avec ouverture des concours fin 2020, et inscription aux concours début 2021, donnant aux agents sous CDD la possibilité du cumul nécessaire d'ancienneté pour être éligibles.



HIÉRARCHIE DES BESOINS SELON MASLOW

Souffrance au travail : risques psycho-sociaux ou risques organisationnels ?

On parle souvent de souffrance au travail, ou plutôt pour reprendre le jargon utilisé, de risques psycho-sociaux. A la CGT, on préfère parler de risques organisationnels. Et ça fait toute la différence et pour cela nous allons nous appuyer sur le rapport Gollac (sociologue, administrateur à l'INSEE).

Souvent la souffrance au travail est dans un premier temps niée voir minimisée. Purement et simplement. Puis vient une seconde manière pour l'employeur de nier et minimiser les problèmes rencontrés par un agent : le problème n'est pas le travail mais c'est l'agent qui a des problèmes personnels (difficultés dans sa vie, caractère...) ou c'est lui qui est le problème (incapacité de travailler avec ses collègues, inaptitude, incompetence...). Et souvent ça marche !

Le problème est ainsi géré comme la poussière cachée sous le tapis, l'employeur ne prend pas ses responsabilités et l'agent se voit isolé. Et là naît la souffrance au travail qui peut entraîner de graves difficultés professionnelles, personnelles et atteindre la santé physique et mentale de l'agent. La situation peut être individuelle ou collective. Mais dans une situation d'isolement et de souffrance, la situation collective a du mal à apparaître.

Qu'on ne s'y trompe pas. C'est l'employeur qui a la responsabilité de la santé physique et mentale des agents qu'il emploie. C'est donc à lui de prendre les mesures nécessaires. Mais pour cela il faut qu'il entende de ce que disent les agents...et qu'il utilise les bons outils. L'un d'entre eux est le rapport Gollac qui pointe de manière méthodique les différents risques que peuvent encourir les collectifs de travail. Cela concerne l'organisation du travail et les conditions de travail. On est donc sur des données objectives et non subjectives comme voudrait le faire croire l'employeur.

Le rapport Gollac

Le CMN aurait tout intérêt à ne lire que le sommaire du rapport pour avoir une idée des mesures à prendre car force est de constater que son approche des questions liées à des agents se déclarant en souffrance se retrouvent dans les facteurs suivants, et nul doute, que nombreux (pour ne pas dire tous les agents) seront celles et ceux à y retrouver leur vécu professionnel.

Les différents facteurs de risque identifiés dans le rapport sont :

1- **L'intensité du travail** (surcharge ou souscharge) et le temps de travail (organisation du travail, conciliation entre vie professionnelle et personnelle...)

2- **Les exigences émotionnelles** (relation au public, contact avec la souffrance, devoir cacher ses émotions, peur)

3- **L'autonomie** (prévisibilité du travail, possibilité d'anticiper, développement culturel, utilisation et accroissement des compétences, monotonie et ennui, aspects néfastes éventuels de l'autonomie dans la tâche)

4- **Les rapports sociaux au travail** dont :

- a) les représentations des rapports sociaux au travail (intégration, reconnaissance, justice),
- b) les relations avec les collègues (coopération, intégration dans un collectif, autonomie collective, participation, stratégies et idéologies défensives collectives),

c) les relations avec la hiérarchie (les modèles du leadership : des opérations concurrentes, soutien technique reçu par des supérieurs, relations humaines, style de direction et d'animation, appréciation du travail)

d) les autres formes de relation à l'entreprise : rémunération et carrière, adéquation de la tâche à la personne, évaluation du travail, attention au bien-être des travailleurs

e) les relations avec l'extérieur de l'entreprise (reconnaissance par les clients et le public) et valorisation sociale du métier

f) la violence interne (effets de la violence, formes de la violence interne, la mesure de la violence au travail)

5- **Les conflits de valeurs** tels que l'éthique, la qualité empêchée et le travail inutile

6- **L'insécurité de la situation de travail** dont :

- a) Sécurité de l'emploi, du salaire, de la carrière
- b) Soutenabilité du travail
- c) Changements
- d) Les risques des changements
- e) La mesure des risques de changements

Les risques psychosociaux sont un risque majeur au Centre des monuments nationaux comme malheureusement dans l'ensemble du monde du travail. Aujourd'hui, on ne demande plus aux travailleurs de faire bien leur travail mais de rentrer dans des cases où la perte de sens du travail en est la première des conséquences. Plafond d'emploi, retroplanning, reporting, concurrence, rentabilité, précarité, sous-effectif, devoir de loyauté, réorganisation, temps partiel subi, contrats au mois le mois, « one shot », mise au placard, mise sous pression... sont autant de terminologies à ces indicateurs décrivant ce mal-travail. Cela demande à réinterroger nos organisations et conditions de travail, sur le sens que l'on donne au travail.

C'est par l'appropriation des travailleurs de leurs conditions de travail et sur le rôle qu'ils peuvent avoir, c'est-à-dire devenir acteur de leur travail, que l'on pourra redonner du sens au travail et au service public. C'est aussi une question de santé publique et de choix de société.

Quant au CMN, il a trois leviers pour agir avant/pendant/après qu'une situation individuelle ou collective soit survenue c'est ce que l'on appelle la prévention primaire/secondaire et tertiaire.

Les différentes phases de prévention :

La prévention primaire consiste à éliminer ou réduire des risques psycho-sociaux. L'existence et le niveau de ces facteurs sont directement liés aux dispositifs de prévention primaire. La connaissance de ces dispositifs est donc nécessaire à la compréhension du niveau des risques. Ces dispositifs ont mis en place par l'employeur. Dans certains cas, les agents concernés en ont nécessairement la connaissance, du moins si le dispositif est efficace : par exemple les dispositifs fondés sur l'information, le dialogue et la participation de chacun aux décisions qui le concernent.

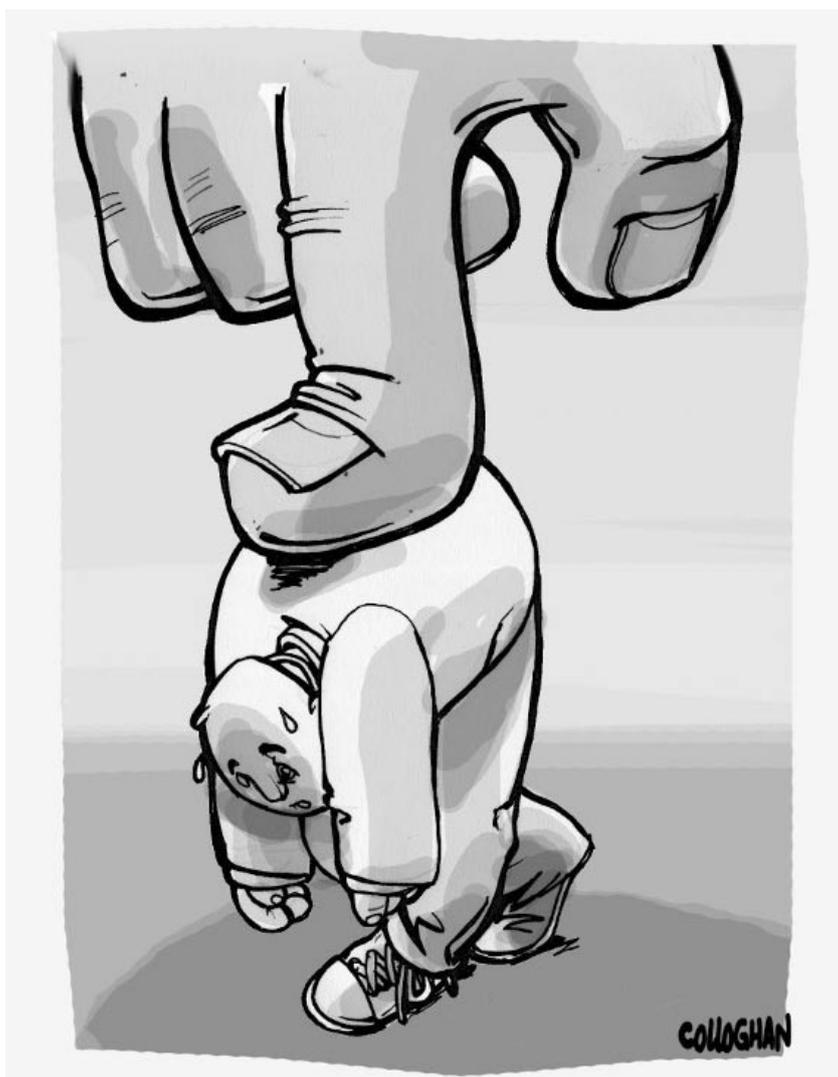
La prévention secondaire consiste à tenter de modérer l'effet des facteurs de risques présents. Elle consiste à intervenir sur ou auprès des personnes concernées par ces facteurs de risque, par exemple, pour leur apprendre à « gérer le stress ». La prévention secondaire suppose l'échec ou l'insuffisance de la prévention primaire. Beaucoup d'acteurs estiment que la prévention secondaire tend à fonctionner comme un substitut de la prévention primaire : les employeurs recouraient à la prévention secondaire pour s'épargner de remédier aux causes des risques psycho-sociaux. L'interrogation des agents est indispensable pour savoir si les agents soumis aux facteurs de risque les plus graves sont ceux qui bénéficient effectivement de la prévention secondaire.

La prévention tertiaire consiste à restaurer la santé des agents lorsque celle-ci a été ébranlée par les facteurs de risque, à permettre leur retour au travail et à assurer un suivi. Elle ne diminue pas à proprement parler les risques, mais contribue à rendre leurs conséquences un peu moins graves.

Pour mettre fin à la souffrance au travail : être acteur de son travail et retrouver le sens du collectif de travail

Pour la CGT, les agents doivent être acteurs de leur travail (organisation et conditions de travail, dans les réunions de service, dans la constitution et l'actualisation des fiches de poste). Cela passe également par les instances représentatives du personnel où nous portons la parole des agents recueillie sur les lieux de travail.

Mais cela ne suffit pas toujours. Le meilleur moyen est de créer ou recréer du collectif pour discuter ensemble des conditions de travail et casser l'isolement que chacun peut ressentir à un moment ou à un autre. Ne plus être seul c'est évidemment être plus fort pour porter ensemble des revendications et aspirations. Agir pour ne plus subir est certainement le meilleur remède qui se construit avec le temps et qui a su montrer son efficacité. Et se syndiquer est certainement ce qui résume le mieux c'est opportunité d'agir sur et pour son travail.



Ça s'est passé près de chez vous ou la chronique du Comité Technique du 12 avril 2018

Cette réunion du 12 avril dernier revêt, à plus d'un titre, un caractère particulier : tout d'abord, elle s'ancre dans un calendrier social assez soutenu avec diverses dates d'appel CGT à la grève relative à la casse concertée du service public et du statut général de la fonction publique par le petit Jupiter (aka President Macron), ainsi que des conditions d'exercice de leurs missions dégradées pour des agents de l'État sans cesse tiraillés entre une problématique de terrain d'accueillir dans les meilleures conditions possibles l'ensemble des publics et les impératifs émanant de la présidence du CMN, ainsi que du Ministère, de rentabilité, de retour sur investissement de politiques de moins en moins tournées vers le culturel, d'autonomie accrue des établissements publics tels que le CMN, recours systématique à l'externalisation pour nombre des missions et métiers dans les monuments et directions.

Dans le droit fil du rapport ministériel « tombé du camion » AP2022 où nous avons découvert notamment que la gestion des titulaires par les Établissements Publics (EP) dans lesquels ils étaient affectés était un risque à plus ou moins long terme qui planait au-dessus de nos têtes, le dernier Conseil d'Administration a levé nos derniers doutes sur la question ; la gestion des titulaires par le CMN, c'est pour demain ! Dès le 1er janvier 2019 s'opérera la bascule. Et cette gestion directe n'est qu'un des gros maux mis en avant dans le cadre de ce rapport car lui sont accolés des termes tels que nécessité de développer les ressources propres pour les EP (étant donné que les subventions données par le Ministère vont peu à peu fondre comme neige au soleil), non remplacement des fonctionnaires partant à la retraite avec comme objectif explicite de -400 agents d'accueil par exemple d'ici 2022, recours massif à l'externalisation pour pallier à cette érosion de l'emploi titulaire... Bref, il s'agit d'un programme concerté de démembrement du Service public rendu aux usagers, du Ministère de la Culture (Malraux l'a fait ; Nyssen l'a défait!) ainsi que des EP qui le composent.

Maintenant que ce tableau noir sur fond encore plus noir est brossé, écoutons voir en quoi le CMN dans le cadre de cette instance du 12 avril 2018 a, d'hors et déjà, pris les devants.

Voici quelques sujets brossés à la diable, mais symptomatiques de la touche un rien avant-gardiste du CMN en matière de dialogue social, de gestion directe, d'externalisation, etc.

Cap-Moderne (Roquebrune Cap-Martin, 06) : un nouveau monument entre dans notre réseau. En fait, il s'agit de trois bâtiments iconiques de l'architecture moderne, à savoir la Villa E-1027 d'Eileen Gray, les 5 unités de camping ainsi que le Cabanon de Le Corbusier. Passé le plaisir de voir un peu plus de modernité et de diversité au sein du périmètre du CMN, vient à se poser un certain nombre de questions sur l'organisation du travail à Cap-Moderne, notamment sur la politique tarifaire dissuasive qui y sera pratiquée (18 euros!), sur le mode d'ouverture proposé au public (visite guidée seulement) et sur le fait que les conférenciers appelés à y intervenir seront à leur propre compte... A ce propos, c'est là un des nouveaux écueils vers lequel la présidence du CMN semble vouloir mener l'établissement, écueil où les métiers de la médiation dans les monuments seront mis à l'encan, avec des conférenciers de moins en moins rattachés à l'établissement et, donc, de plus en plus précaires, une arrivée en masse d'opérateurs privés qui interviennent sur les monuments,

brouillant un peu plus les cartes auprès des visiteurs comme de nos collègues...

Monastère Royal de Brou (Bourg-en-Bresse, 01) : dignes de Don Camillo, les vicissitudes entre la partie mairie (Musée) et la partie église (CMN) n'en finissent pas d'avoir des répercussions sur les conditions de travail des agents. Pour preuve, il y avait déjà eu dans le cadre des travaux sur les appartements de Marguerite d'Autriche, la cession gracieuse par la mairie à l'association des Amis de Brou des locaux de jours des agents CMN dans lesquels ceux-ci prenaient leur pause-déjeuner. Nouvel épisode en date avec ce Comité technique dans lequel est prévu la modification des horaires d'ouverture avec reconduction de l'expérimentation sur les nocturnes en période estivale... Les agents CMN y sont fermement opposés, arguant du fait que les pratiques culturelles des visiteurs de Bourg-en-Bresse plaident pour une ouverture en continu du monument (contre une fermeture entre 12h00 et 14h00 jusqu'à présent) plutôt qu'une ouverture en nocturne, vers laquelle ne se presse décidément pas, année après année d'expérimentation, un grand nombre de visiteurs. Notre vote est allé dans ce sens : vote unanime contre... Peppone et Don Camillo n'ont qu'à aller se rhabiller pour l'été ! Le roman ne s'arrête pas là car au final le CMN devant les contestations unanime des agents et des OS a enterré son projet de nocturne en se ralliant à la position défendue par les agents d'ouvrir en continu pendant la haute saison sans ouverture en nocturne.

Azay-le-Rideau (37) : toute affaire cessante nous avons interpellé le Président du CMN sur les effectifs en tension dans ce monument : sous-effectif croissant, agents en arrêt-maladie non remplacés, recours à des personnels précaires peu ou pas formés... autant de maux pour une même absence de remèdes au sein de notre établissement.

Nocturnes toujours. C'est fascinant de voir à quel point le CMN est friand d'expérimentations sur l'organisation et les conditions de travail de ses agents aux bilans plus que mitigés. Les organisations syndicales ont beau faire remonter le désarroi des agents ainsi en porte-à-faux avec ces nouvelles expérimentations, rien n'y fait : le téléphone du dialogue social au CMN sonne toujours occupé... ailleurs. Alors que nous évoquons le fait que de moins en moins d'agents permanents se portent volontaires pour la reconduction de l'expérience nocturnes à Azay-le-Rideau, de l'autre côté de table, qui sait, les esprits battent la campagne : qui rêve aux poules noires du Berry, qui recommence dix fois le dessin d'un clown au faciès rigolard, qui succombe à nouveau au chant des sirènes des smartphone, etcétera, etcétera. Il n'empêche que la situation sera tellement ubuesque sur place qu'il incombera à l'administrateur d'Angers (par intérim sur Azay) de faire la navette tous les soirs pour assurer la présence d'un agent permanent lors de ces soirées. Expérience ubuesque toujours, avec ces vacataires pour l'occasion, non formés, qui seront amenés à intervenir, par exemple, sur le TGBT qui fait souvent des siennes ou encore pour ramasser dans le parc et le château ces visiteurs accidentés du fait du faible éclairage dans ces deux espaces (de nombreuses alertes ont été faites par nos camarades en chsct à ce propos). A quand des visiteurs nyctalopes, des agents vacataires omniscients et un administrateur frappé du don d'ubiquité pour parer à ces menus désagréments, sanctionnés en séance d'un vote unanime contre ?? Heurt et malheur du dialo-

gue social : à ce jour pas de nouvelles de la part de l'établissement. La ligne a-t-elle été coupée ?

Sur ces entrefaites, nous avons abordé les **projets d'externalisations de la médiation-conférencée** pour laquelle nous avons des remontées alarmantes de toute la France. Que compte faire le CMN contre cette « ubérisation des métiers de la conférence » ? (De plus en plus de conférenciers qui travaillaient avec le CMN comme employeur sont enjoins à passer sous statut d'auto-entrepreneur pour ne plus peser sur la masse salariale de l'établissement). Ce à quoi Béval a répondu : « il va y avoir des externalisations importantes dans la maison (sic) compte-tenu de notre enveloppe financière et salariale », impactée notamment par les baisses de subventions de la tutelle ainsi que par des chantiers tels que l'ouverture prochaine de l'Hôtel de la Marine. En somme, c'est ici affaire de priorisation des missions qui seront externalisées au sein de l'établissement. En miroir du Ministère donc, Action Publique 2022 est déjà à l'œuvre au CMN. Voici bien la campagne que bat la direction du CMN, celle consistant à courir après les chimères d'une rentabilité à tout crin des monuments, quand bien même les conditions de travail se dégradent au quotidien pour les agents du Centre. Et après, que ce soit l'hécatombe en terme d'effectif dans les jardins, dans l'accueil-surveillance, en billetterie-boutique... et bientôt dans les équipes de médiation, qu'importe. Le mot d'ordre 2022 est dans toutes les têtes, qu'importe après tout si bientôt il n'y aura plus personne pour assurer l'entretien et la conservation des sites, personne pour accueillir et accompagner les visiteurs dans leur découverte du patrimoine, personne encore pour effectuer un travail scientifique et culturel de transmission aux générations suivantes de l'héritage des siècles passés, personne en somme, pour porter au quotidien et sur le terrain les idées-forces pour le patrimoine de Victor Hugo, Prosper Mérimée ou encore Viollet-Leduc.

Rambouillet (78) : Nous avons alerté le président sur la situation dramatique de sous-effectif au Domaine et Château de Rambouillet, les agents se retrouvant seuls pour ouvrir et surveiller un parc de 150 hectares et l'offre en visites commentées ayant été considérablement réduite au Château, à la Laiterie et à la Chaumière aux coquillages -et ce malgré les protestations et pétitions des agents. Rien à faire, car jusqu'ici le CMN arguait d'une possible absorption du site par l'EPIC de Chambord pour repousser aux calendes grecques l'attribution des moyens nécessaires à un service public digne de ce nom... Laissant les agents à leur sort avec pour conséquence un nombre important d'agents en arrêts longues maladies, les corps physiques n'ayant pas la patience de l'administration. Finalement Chambord renonçant à ses velléités de grandeur et devant nos demandes, le président nous annonça qu'il rencontrerait les agents dans les jours suivants pour enfin leur apporter des réponses.

Mont Saint-Michel(50) : la nuit tombée, c'est la ronde de l'externalisation autour de l'archange qui s'opère, avec un concessionnaire de l'offre culturelle en nocturne (on y revient) qui chasse l'autre (mais avec un contrôle plus accru de l'opérateur privé sur l'orga des nocturnes). Décidément, l'esprit de cette instance était déjà tout droit tracé (comme un sillon dans la campagne des têtes) dans le cadre du rapport AP2022, et il n'y avait plus qu'au président du CMN à cultiver pareilles chimères dans le cadre des points à l'ordre du jour et des réponses qu'il nous aura fourni à l'occasion de ce comité technique.

Mais pour être écrites les choses n'en sont pas pour autant dites. A présent, il convient à tout un chacun de ne pas rester passif devant ce scénario pré-écrit pour ou contre nous. Qui sème le vide récolte la tempête

Solidarité?

Solidarité bien ordonnée...

Un des enseignements à retenir de tout ce temps passé à siéger en instance face à la direction du CMN est que cette dernière, à dessein de servir une politique de casse de l'emploi et de la fonction publique (dirigée depuis le sommet de l'état), ne rechignera devant aucun moyen pour arriver à ses fins —la morale d'un côté du balancier, la légalité de l'autre, le tout soupesé par l'allégorie de la Justice aveugle, forcément aveugle. Epris de cet aveuglement faisant porter tout le poids de pareille justice du côté du légal plutôt que du moral, la direction de notre établissement se drape des vertus cardinales du dialogue social et de la bonne image publique (procédure de labélisation Diversité-Egalité au CMN s'apparentant à une opération de social-washing, campagne d'affichage de posters du même tonneau sur le registre «c'est pas bien de discriminer», etc.) comme pour mieux laisser dans l'ombre certains faits d'injustices qui travaillent l'établissement au quotidien. Raison pour laquelle nous avons refusé de participer des groupes de travail en lien avec la labélisation —manière pour l'établissement de s'acheter une respectueuse réputation à bon compte. Pour paraphraser un des plus grands personnages de Tartuffe du répertoire théâtral français : « Couvrez ces iniquités que je ne saurai voir ».

Un exemple ? Prenez la journée de solidarité. Selon que vous soyez agents postés ou agents sur horaires administratifs, celle-ci s'appliquera différemment : si vous faites partie du premier lot, vous

aurez à travailler le lundi de Pentecôte gracieusement, tandis que si vous faites partie du second lot d'agents, cette journée sur la base de sept heures réparties sur l'ensemble de l'année se traduira dans les faits par une à deux minutes de travail en plus par jour pour cette même solidarité (dans ce second cas, qui viendra constater que les deux minutes sont respectées ou pas ?). Comme on le voit, une règle, deux acceptions.

Ainsi végétait sous un voile pudique de pénombre cette iniquité de traitements entre agents au sein de l'établissement (pouvant s'apparenter à une discrimination sur le fait de la nature des fonctions des agents, le type d'emploi, l'affectation... toute type de discrimination dont doit parler l'un ou l'autre des posters qui habillent les murs du service des ressources humaines comme dans les différents monuments du réseau), avant qu'un de nos camarades avisés ne soulève ce lièvre lors d'un Comité technique de 2017. Aussi, et avec un rien de candeur qu'autorise le fait de défendre une cause que l'on sait juste, nous avons à la direction de l'établissement que le principe d'équité soit respecté sous le rapport de l'application de la journée de solidarité aux agents du CMN et, donc, que tout un chacun puisse bénéficier de ce principe des sept heures réparties tout au long de l'année, à concurrence d'une à deux minutes de travail en plus par jour. On ne demandait pas la lune, juste un alignement vers le haut de l'ensemble des personnels.

Quelle ne fut pas notre surprise, en retour, de voir la Directrice Générale prendre notre demande à rebrousse-poil pour proposer de niveler par le bas l'ensemble des agents CMN... en gros, venir travailler ou poser un congé le lundi de Pentecôte. C'était oublier qu'à l'instar de cette formule de Ionesco : « Prenez un cercle, caressez-le et il deviendra vicieux », les méandres du dialogue social au CMN passent par les ressorts les plus inavouables... Et la Directrice Générale avec gourmandise d'enfoncer le clou et de nous demander, en somme, si nous étions sûrs de vouloir qu'on ouvre ce dossier ? Menace sous cape, opposition d'un type de personnel à un autre, arguments d'autorités legalistes pour garantir à certains le bénéfice d'un accord dénié à d'autres. Accord portant sur quoi, déjà ? Ah oui ! La solidarité !

Définition Larousse de Solidarité : 1. Rapport existant entre des personnes qui, ayant une communauté d'intérêts, sont liés les uns aux autres. 2. Sentiment d'un devoir moral envers les autres membres d'un groupe, fondé sur l'identité de situation, d'intérêt : agir par solidarité.

En ces temps de label Diversité-Egalité et de lutte contre les discriminations, il est étrange de voir un établissement public relevant d'un Etat dont la devise, pour rappel, est Liberté, Egalité, Fraternité (fraternité, la grande oubliée qui a pour synonyme solidarité) ainsi bafouée en son sein et dans son organisation du travail notre devise républicaine en laissant perdurer pareil état de fait. A croire que c'est là un fait-express.

A croire aussi qu'à travers la comédie que nous a jouée la direction avec la journée de solidarité dans le cadre du Comité Technique s'esquisse le double discours d'un établissement soucieux de soigner son image sociale et morale (communication en interne et externe dont témoigne la démarche de labélisation) côté cours et ,côté jardin, une direction prompte à étouffer dans l'œuf toute velléité de progrès social pour les agents et de remise en cause des iniquités à l'œuvre à tous les étages de la « maison » CMN...

Une minute, après tout, qu'est-ce que c'est ? Prenez le temps de vous demander pendant 60 secondes quelle cause sert ce traitement différencié entre agents au sein d'un même collectif de travail ? Quels profits retire la direction d'ainsi vouloir placer sous l'éteignoir les aspirations d'équité, de justice et, disons-le, de respect des idéaux démocratiques et républicains d'une bonne partie des agents du Centre des Monuments Nationaux ?

Et une journée, après tout, qu'est-ce que c'est ? Méditons un instant sur cette réforme datant de Mithras (c'est-à-dire Raffarin), opération cosmétique autant que médiatique pour mieux faire oublier le désastre sanitaire et l'incurie des pouvoirs publics suite à l'épisode de canicule de l'été 2003 où près de 15000 de nos aînés ont péri. Il avait été alors arrêté une journée de solidarité fixée au lundi 21 mai (le lundi de Pentecôte) où les français travailleraient gratuitement (oui, oui, cela contrevient au principe du toute peine mérite un salaire et cela fait étrangement penser à la corvée des temps féodaux)... mais, suite aux protestations des professionnels du tourisme voyant disparaître dans cette journée un pont du mois de mai et les retombées économiques qui s'ensuivent, son application devint plus souple. Dès 2004, selon l'accord noué avec son employeur, on peut soit conserver le bénéfice de ce jour férié, soit se voir retiré un RTT, soit sur la base des sept heures ventilées au long de l'année travailler 1 ou 2 minutes de plus par jour, soit dans le cas spécifique de l'Alsace voir le jour de solidarité porté au 10 mai

et, à la marge 2 à 3% de la population active) travailler la journée du 21 mai. C'était sans compter sur le CMN qui en employeur novateur pratique au sein du réseau du CMN deux modalités de contribution à la journée de solidarité en son sein.

Depuis 2004, la pyramide des âges n'a cessé d'aller dans le sens d'une augmentation de la part de retraités proportionnellement au nombre de personnes actives. Le nombre de personnes frappées de dépendance fait lui aussi un bon significatif. Tant et si bien qu'aujourd'hui, le gouvernement réfléchit à la possibilité de mettre en place une seconde journée de solidarité... Les économistes font chorus pour faire passer la pilule auprès de la population, arguant du fait que la France avec ces 11 jours fériés dans l'année se trouvait dans la moyenne haute européenne (pourquoi comparer ce qui n'est pas comparable ?) au principe comptable qu'avec deux journées de solidarité notre solde de jours fériés chômés ne serait plus que de 9, comme l'Allemagne et que les dépenses de santé liées à la dépendance, il faudra bien que quelqu'un la paie à la fin. C'est un peu vite oublier qu'une fois encore l'effort pour combler la dette se porte sur les populations les plus fragilisées et paupérisées, celles qui participent de ces deux à trois pourcent travaillant le 21 mai sans être payés, celles à qui on a consécutivement augmenté la CSG, gelé le point d'indice et dont le salaire n'a pas augmenté depuis de nombreuses années, celles qui ne sont pas autonomes dans leur travail car subissant le temps partiel, des trajets domicile-travail de plus en plus long, précaires de par la nature des contrats qu'on leur propose, celles qui voit les plus riches de plus en plus exemptés de participer de l'effort général, grâce aux multiples cadeaux fiscaux mis en place par le Président Zupiter, celles qui subissent tous les jours dans les hôpitaux, les dispensaires, les EHPAD la traduction dans les faits du désinvestissement de l'Etat de ce bien commun qu'est le secteur de la santé maintenant aux mains des administrateurs, des gestionnaires, d'une rentabilité qui s'exerce toujours contre les soignants et contre les soignés. Oui, décidément, une autre solidarité est possible.

L'écueil de cet article aurait été de vouloir opposer un type d'agent à un autre. L'administration n'aurait que trop aimé que nous nous enfermions dans cette dichotomie : agents sous le régime du lundi travaillé, agent sous le régime des sept heures dans l'année, étant entendu que ces divisions font le jeu d'un système en place qui escompte bien se perpétuer en nous laissant nous écharper entre nous. Après tout, ne parle-t-on pas de diviser pour mieux régner ? Aussi, c'est aujourd'hui vers la direction que nous nous retournons pour que soit appliqué à tous les agents du CMN cette modalité des sept heures ventilées tout au long de l'année. Après tout, Monsieur Béval, tous nous partageons une communauté de destins dans nos monuments, nos directions et, plus généralement, au sein de cette grande famille que l'on nomme humanité, tous nous communions autour d'intérêts convergents dans la défense du patrimoine et pour la noble cause d'un service public et culturel de qualité ; de sorte que, pourquoi ne pas également appliquer à tous les agents du Centre des Monuments Nationaux ces principes moraux autant que légaux de Liberté, d'Egalité et de Fraternité au travers d'une modalité unique de traitement de la journée de solidarité ? Comme vous le savez, Monsieur Béval, la diversité, l'équité, cela ne se manifeste pas dans une campagne de posters et encore moins dans l'achat d'un label qui ne trompe personne, mais bien en actes. Sauriez-vous saisir cette occasion ?

« Chacun est seul responsable de tous. », Antoine de Saint-Exupéry.

Pour un nouveau Mai 68 ?

Mais 68 fut avant tout l'expression de la plus grande lutte du 20ème siècle. Au - delà des étudiants, les salariés, déjà mobilisés depuis des mois, ont généralisés les occupations de leurs lieux de travail (usines, grands magasins...). Sans la mobilisation du monde du travail, Mai 68 n'aurait pas été le large mouvement social que l'on connaît et devenu depuis un événement majeur et historique.

50 ans après, les mobilisations que connaît actuellement la France à travers les étudiant.es, les cheminot.es, la Fonction publique, le commerce, la santé... nous interrogent sur les modalités de luttes et de convergences pour mettre fin aux politiques de casse du travail et des services publics pour le compte du monde capitaliste. Avec la perte de sens que l'on rencontre que ce soit sur le plan du travail, humain ou écologique, un nouveau monde est à redessiner pour de nouvelles solidarités et de nouvelles utopies à réaliser. Car la CGT, au-delà des revendications immédiates en termes d'organisation et de conditions de travail, porte en elle la volonté de transformation sociale et Mai 68 en fut un bel exemple quoiqu'insuffisant.

«Ce fut l'étincelle qui mit le feu aux poudres»

Si la mobilisation étudiante fut formidable, on ne saurait résumer Mai 68 à elle seule ni faire débiter le mouvement à ce moment-là. Georges Seguy, secrétaire général de la CGT de l'époque écrit dans *Le mai de la CGT* «Ce fut l'étincelle qui mit le feu aux poudres. L'image est assez juste. Mais encore fallait-il qu'il y ait de la poudre, sinon l'étincelle se serait perdue dans le vide».

En effet, depuis plusieurs mois couvaient colères et exigences sociales qui mobilisaient depuis des années des milliers de salariés.es. C'est donc dans un contexte social, syndical, politique et culturel que s'inscrit Mai 68 débouchant sur la transformation de société et le monde du travail ainsi que l'émergence de revendications nouvelles dans l'entreprise et la cité.

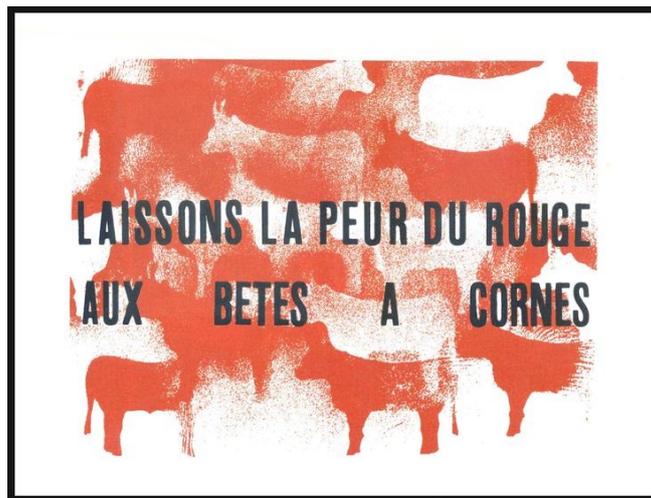
La France de 68, n'est plus tout à fait celle de l'après-guerre. Démographiquement, elle a connu le baby boom d'après 1945, les moins de 20 ans représentant un tiers de la population. La scolarisation s'est étendue passant de 14 à 16 ans en moyenne en 1959. Entre 1962 et 1968, le nombre d'étudiants a doublé (environ 600000). Pour autant, l'accès à la formation et aux études reste marqué par l'origine sociale (Bourdieu et son analyse sur la reproduction sociale) et les enfants d'agriculteurs et d'ouvriers peinent à y entrer. La France sort alors de la guerre d'Algérie que l'on nomme pudiquement «les événements» d'Algérie. Les populations rêvent de paix et s'opposent aux guerres qu'elles soient en Algérie ou au Vietnam. La littérature et le cinématographe

prennent position sur les guerres ou la place réservée aux travailleurs immigrés.

Conditions de travail sous les «Trente Glorieuses»

La période de 1945 à la crise pétrolière de 1973 se caractérise pour l'Europe et les États-Unis non seulement par le baby boom mais aussi par la reconstruction économique de pays en ruines après la guerre avec une forte croissance industrielle et le plein emploi.

Mais si en France l'économie évolue, la nature du travail également. La chimie, l'automobile, le électroménager sont en plein essor. Des chaînes de montage apparaissent en Normandie, en Bretagne, dans les pays de la Loire... faisant appel à une main d'oeuvre nouvelle avec les femmes et les travailleurs immigrés. Dans les usines et les ateliers s'imposent l'automatisation des tâches, l'intensification du travail chronométré au nom de la rationalisation qui robotise les êtres humains et fait dépendre leur salaire de leur productivité tandis que les immigrés sont cantonnés aux tâches les plus dangereuses et les plus insalubres.



Les Trente Glorieuses n'ont donc pas la même saveur pour tous. Si le pouvoir d'achat moyen progresse, si le patronat a compris que produire plus suppose de pouvoir vendre davantage sur le marché intérieur, il n'empêche que tout le monde n'y trouve pas son compte. Les années 60 sont donc une période de développement des mobilisations et grèves pour de nouvelles revendications dans les entreprises et notamment concernant l'organisation même du travail, les conséquences du

chronométrage et l'autoritarisme managérial faisant écho à l'autoritarisme de l'Etat. Toute ressemblance avec la période actuelle serait purement fortuite... Le patronat via le CNPF (aujourd'hui connu sous le nom de MEDEF) adopte une charte libérale contre l'interventionnisme de l'Etat. Quant à la politique de De Gaulle, elle entend modifier l'esprit de solidarité au fondement de la Sécurité Sociale (créer en 1945 par Ambroise Croizat ancien ouvrier et militant CGT) par des ordonnances engagées en 1967. C'est dans ce contexte que la CGT et la CFDT font alliance le 10 janvier 1966 et que nombreux seront celles et ceux à se mobiliser : plus de trois millions de jours de grève en 1966 et quatre millions en 1967, 1968 verra ces mobilisations largement dépassées.

Mai 68 fut donc la mobilisation de plusieurs millions de salariés en grève durant plusieurs semaines et au début du printemps 68, personne n'aurait imaginé l'ampleur, l'étendue géographique, l'intensité de ce moment social le plus large de l'histoire contemporaine ni la détermination de ses acteurs.

C'est pourquoi, il ne faut pas parler de privilèges ou d'acquis sociaux mais de conquies sociaux comme le disait Ambroise Croizat. Tout ce que le monde du travail à gagner par la mobilisation, le patronat est prêt à un moment ou à un autre à le faire disparaître. Tout n'est que question de rapport de force. Alors continuons à nous mobiliser pour un monde plus juste et solidaire !

Les principaux acquis du constat de Grenelle.

- Augmentation du Smig de 35% et de 56% pour les salariés agricoles.
- Augmentation générale des salaires de 10% en moyenne.
- Reconnaissance légale de la section syndicale d'entreprise et de l'exercice du droit syndical dans l'entreprise.
- Proposition d'aller par étapes aux 40 heures et engagement d'une réduction de deux heures de la durée hebdomadaire pour les horaires hebdomadaires supérieurs à 48 heures.
- Révision des conventions collectives sur la base du constat, réduction et intégration des primes dans le salaire.
- Sécurité sociale (branche maladie) : réduction du ticket modérateur applicable aux visites et consultations (de 30% à 25% du constat de Grenelle).
- Avance de 50% du salaire perdu pendant la grève, théoriquement récupérable jusqu'au 31 décembre 1968 Les négociations par branches et entreprises vont amplifier, parfois de manière considérable, les acquis du constat de Grenelle.

Quelques exemples :

La reconnaissance du droit syndical dans l'entreprise s'accompagne dans nombre de secteurs de mesures protectri-

ces et/ou d'heures de délégation. Ainsi : à Citroën, crédit mensuel de 120 heures pour les délégués syndicaux ; bénéfice du plein traitement pour les congés d'éducation syndicale, à la SNCF, dans la Fonction publique ou les industries du Verre ; mise en place pour les Mineurs de comités de bassin inspirés des comités d'entreprise. En matière de salaires, des augmentations substantielles de salaires s'ajoutent aux acquis du constat de Grenelle ainsi que la suppression des abattements de zone. Par exemple, augmentation du salaire garanti de + 18 % dans l'habillement, de +12% à +46% dans le Bâtiment selon les départements, de +28% dans la Chimie. En matière de durée du travail, nombreux sont les secteurs d'activité qui obtiennent des réductions et des congés supplémentaires : passage de 48h à 45 heures dans l'Agriculture, de 48h à 42 dans le Papier-carton, de 46h à 44h30 chez les cheminots, de 45h à 42h dans la Santé publique, de 48h à 40h, selon un calendrier précis, dans le Verre.

Les impacts de mai 68

Les organisations syndicales se renforcent : environ cent mille adhésions à la CFDT, quatre cent mille à la CGT. Il y a des conquies moins directement palpables qui vont s'ancrer durablement dans le salariat, comme la dignité retrouvée, la confiance dans l'efficacité de l'action collective et solidaire.

La nécessité et la perspective d'une union de la gauche sur la base d'un programme commun de gouvernement prennent corps.

Dans la société, le mouvement de transformation des mœurs s'amplifie, la condition féminine va connaître des évolutions majeures, mais inégales.

2018 : 170ème anniversaire de l'abolition de l'esclavage

La IIème République a définitivement mis fin à l'esclavage en France. Une première tentative avait connu le jour lors de la Révolution française mais malheureusement le 1er Empire de Napoléon Bonaparte l'avait rétabli.

Le 10 mai 2001 voit enfin une loi loi reconnaissant la traite et l'esclavage en tant que crime contre l'humanité. Cette reconnaissance est l'aboutissement d'un long processus, qui a pris son origine dans la mobilisation des associations luttant pour la mémoire de l'esclavage.

La CGT commémore depuis 2001 cette date à travers des expositions et autres rendez-vous. Cette date est en effet importante non seulement pour nombre d'entre nous dans ce qu'elle représente de notre histoire et mémoire collectives mais aussi dans ce que le capitalisme peut entraîner de plus abject lorsqu'il ne considère l'être humain que comme une « ressource », un « instrument » pour enrichir les intérêts particuliers de quelques-uns, allant jusqu'à faire système. Cela nous interroge également sur les préjugés et stéréotypes racistes qui existent encore aujourd'hui - consciemment ou inconsciemment. Les conceptions racistes (hiérarchisation de pseudos « races ») sont d'ailleurs apparues très tardive-

ment dans l'histoire et n'avait en fait pour but que de justifier le système esclavagiste puis plus tard colonial.

Ce 10 mai 2018, une commémoration a eu lieu au château de Villers-Cotterets tout un symbole dans cette ville aux mains du Front National qui refuse de s'associer au dépôt de gerbes devant la maison où est mort le général Dumas en 1806, victime de l'ostracisme de Napoléon qui le chassa de l'armée après le rétablissement de l'esclavage en 1802 (année de naissance de son fils Alexandre Dumas, né à Villers-Cotterêts). Alexandre Dumas a d'ailleurs eu à souffrir de préjugés racistes mais son œuvre immense a été un démenti à tous ceux qui n'ont voulu le réduire qu'à ses origines.

Alors oui le château de Villers-Cotterêts est le lieu symbolique de l'ordonnance de 1539 où François 1er a érigé la langue française à la place du latin pour les documents français et notariés. Mais peut-être que les monuments nationaux devraient davantage mettre en lumière l'histoire sociale et collective pour mieux comprendre la société dans laquelle nous vivons au regard de son histoire

E p h é m é r i d e

Dates	Quoi?	Qui?
05/04/18	Commission exécutive CGT Culture	Méreau
05/04/18	CHSCT Paris siège petite couronne	Brennan, Fernandes, Strappini, Aland, Hamimed
11/04/18	CHSCT ministériel	Méreau, Mayeur
18/04/18	HMI Les Eyzies	Bourouh, Méreau, Strappini
19/04/18	HMI Castelneau/Montal	Bourouh, Guittard, Méreau, Strappini
23/04/18	Comité de suivi Carcassonne	Méreau, Albot, Levassort
26/04/18	CHSCT Central	Méreau, Albot, Strappini, Revaireau, Poisson, Levassort
1er mai	Journée internationale des travailleurs	La CGT et d'autres...
02/05/18	Bureau National CGT Culture	Méreau, Poisson
04/05/18	Comité de suivi ministériel Sauvadet	Brennan
14/05/18	HMI Saint-Cloud	Auligné, Méreau
15/05/18	Commission exécutive CGT Culture	Méreau, Strappini, Albot, Poisson
17/05/18	HMI Pey Berland	Auligné, Strappini, Seguin
18/05/18	HMI La Sauve Majeure, Cadillac	Auligné, Strappini, Seguin
18/05/18	Négo préavis SNMH 22 mai	Méreau, Hamimed, Brennan, Acurio
22/05/18	Grèves, Manifestations	Les agents mobilisés
24/05/18	CHSCT Sud	Meilland, Bourouh, Guittard, Levassort, Méreau
25/05/18	Réunion ministère gestion directe	Méreau, Albot, Brennan
26/05/18	Marée populaire	La CGT et d'autres...
28,29/05/18	Commission Exécutive SNMH-CGT	Méreau, Albot, Strappini, Auligné, Brennan, Ramond, Hamimed, Raoult, Acurio, Poisson, Levassort, Revaireau, Vidal
28/05/18	Début enquête CHSCT Arc	Albot, Raoult, Revaireau
31/05/18	Bureau National CGT Culture	Méreau, Poisson
01/06/18	Comité technique	Méreau, Albot, Auligné, Duverneuill, Messmer, Raoult, Levassort, Poisson
05/06/18	CHSCT Centre-Est	La délégation, Albot
07/06/18	HMI Saint Cloud	Bodereau, la section
12/06/18	CHSCT Nord Ouest	La délégation
12/06/18	HMI Talcy/ Fougères sur Bièvre	Albot
12/06/18	Commission Executive CGT Culture	Méreau, Strappini
18/06/18	HMI Panthéon	Auligné, Noury

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 :