

# Monuments infos

Novembre 2018

Numéro 81

Si VOUS NE VOULEZ PAS QUE  
LE DIALOGUE SOCIAL RESSEMBLE AÇA:

MIROIR, MON BEAU MIROIR,  
DIS MOI QUI A LE PLUS  
BEAU PROJET POUR  
LE CMN?..

C'EST TOI,  
ENFIN JE VEUX  
DIRE C'EST  
MOI.

BIEN  
EVIDEMENT.

STEAR

VOTEZ CGT AVANT LE 6 DECEMBRE!

S  
N  
M  
H  
la  
cgt  
Culture  
Monuments Historiques

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

Dans ce Monument-Infos nous vous proposons une balade dans la forêt de l'actualité sociale mouvementée de cet automne.

Pour commencer **page 3** par l'Edito qui vous rappelle que dans les jours qui viennent vous êtes appelés à voter pour les élections professionnelles, et qui vous conseille de bien vous protéger avec la CGT avant de sortir dans la jungle du monde professionnel... cependant, méfiez-vous des champignons qui ont l'air joli comme ça mais qui sont toxiques pour vos droits et vos emplois...

**page 4** : Méfiez-vous également, car nous sommes en pleine période de chasse à l'emploi public et aux droits des agents avec la gestion directe, un accident est si vite arrivé ;

**page 5** : Attention à un champignon particulièrement toxique pour les collectifs de travail : la prime CIA dont l'attribution est arbitraire et les critères particulièrement opaques.

**pages 6 et 7** : Le retour de la réorganisation des services du siège où la direction agit avec les agents comme avec les organisations syndicales, comme un sanglier dans un champ de maïs ;

**page 8** : Les agents de l'Arc ont trouvé un magnifique coin à champignons et les revendications satisfaites tombent comme les feuilles mortes ;

**page 9** : Une battue est organisée par les DRH sur nos droits, avec un livre sur les techniques de chasse « DRH, la machine à broyer ».

**pages 10 à 12** : Un dossier spécial retraite, car l'offensive des marcheurs blancs du gouvernement et leur hiver social arrive aussi sur ce conquis social fondamental.

**page 13** : Faites attention en forêt il y a des tiques comme celui du prélèvement à la source ;

**pages 14 et 15** : Un article sur les revendications de la CGT en matière de démocratie culturelle à préserver comme la forêt face aux bûcherons avides de profit ;

**page 16** : Au détour d'un chemin une vue magnifique sur le compte rendu du CHSCT Grand-Sud ;

**page 17** : Un moment de littérature à lire au calme sous un arbre ;

**page 18** : On récolte les brèves sur l'actualité du CMN comme les châtaignes en automne ;

**page 19** : De la nécessité d'augmenter les salaires pour se payer un bon goûter après cette belle balade ;

**page 20** : Le calendrier de l'avent du SNMH-CGT avec son éphéméride et le petit bulletin d'adhésion pour se réchauffer après la balade.



## Qui sommes nous ?

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

**E****d****i****t****O**

## **Pour le 6 décembre, que décidez-vous ?**

L'ensemble des agents du Centre des monuments nationaux, comme celles et ceux de l'ensemble de la Fonction publique seront amenés à voter pour la représentativité des organisations syndicales le 6 décembre prochain.

**Ce moment de démocratie sociale doit être un enjeu fondamental dont doivent se saisir chacune et chacun d'entre vous.** Pourquoi ? Parce que cela concerne directement vos conditions et organisation de travail pour ce qui relève des comités techniques et de vos salaires et carrières pour ce qui relève des CCP et CAP.

Plus largement, c'est aussi le regard que vous portez sur la nécessité même de la Fonction publique. A l'heure où le gouvernement souhaite supprimer 120.000 emplois dans la Fonction publique, généraliser le recours aux contractuel.es, faire disparaître les emplois de fonctionnaires – et à terme leurs missions, multiplier les externalisations, généraliser le salaire au mérite et ainsi individualiser les parcours et les carrières des agents, faire disparaître les CHSCT et amoindrir le rôle des CAP – donc vos droits-, casser davantage le système des retraites..., **vous avez votre mot à dire.**

Pour la CGT, ces prétendues réformes n'ont pour but que de casser les droits sociaux qui se sont bâtis tout au long du XXème siècle. Loin d'être un signe de modernité et de progrès, ce sont des reculs sans précédents que nous dénonçons et combattons.

Nous nous battons quotidiennement aux côtés des agents qui veulent conquérir de nouveaux droits et améliorer leurs conditions de travail et de vie. A titre d'exemples : la titularisation de plus d'une centaine d'agents actuellement en cours ainsi que la grève victorieuse des agents de l'Arc de triomphe ce mois d'octobre.

Car oui, il est toujours possible de remporter des victoires individuelles ou collectives. Pour cela, il faut un syndicat aux côtés des agents. Le SNMH-CGT le démontre depuis des années.

Pour mémoire, le SNMH-CGT est le seul syndicat à avoir mené et gagné des luttes aux CMN ces dernières années, à être présent sur l'ensemble du territoire aux côtés de l'ensemble des agents quelques soient leur métier ou leur catégorie d'emploi. Il est aussi le seul syndicat à répondre point par point à l'administration et à vous tenir informés régulièrement tout au long de la mandature (et pas seulement en période d'élections) par le biais des tracts, journaux et heure d'information syndicale.

Seules trois organisations syndicales ont su constituer une liste pour le comité technique. Seul le SNMH-CGT a su présenter des listes pour l'ensemble des agents contractuels, sans compter les CAP pour les titulaires.

**Alors, le 6 décembre, donnez les moyens à vos représentants de vous défendre. Votez et faites voter CGT dès réception du matériel de vote.**

Sophie Méreau  
Secrétaire générale du SNMH-CGT

# Comité technique du 19 octobre : La gestion directe passe en force

Le 19 octobre, un comité technique, instance visant à aborder les problématiques d'organisation du travail s'est tenu au Centre des Monuments Nationaux. Parmi les sujets à l'étude ce jour figurait le transfert de gestion des emplois de titulaires du ministère de la culture vers le CMN.

## Recul social En Marche forcée.

Ce projet, aussi appelé « gestion directe » est un des outils visant à la destruction de 120 000 emplois publics par le pilotage de l'emploi par la seule masse salariale dans les établissements publics. Elle vise également rien de moins que la fragilisation du Statut général et la réduction des droits des agents titulaires de la Fonction Publique d'État. Très succinctement (car une abondante production de tracts, articles et autres émanant du SNMH-CGT a été diffusée ces derniers temps), cette opération a pour visée un jeu de transfert comptable de la masse salariale des agents titulaires du ministère vers des établissements publics tels que le CMN (mais aussi le château de Versailles et le musée d'Orsay) et qui a pour résultante de voir amoindris notamment les droits des titulaires portant sur la mobilité, la gestion de leur carrière, de leurs accidents de travail, les prestations sociales auxquelles ils ont le droit, etc., etc.

Nous portons le fer pour maintenir la présence d'un véritable ministère de plein exercice rue de Valois. Aussi, plusieurs jours de grève marqués par des fermetures de monuments et des manifestations des collègues des différents établissements concerné (CMN, Orsay, Versailles, Picasso, entre autres) sont venus émailler ces derniers mois comme réponse au mutisme des directions du ministère... C'est dans ce contexte que s'est ouvert la séance du comité technique du CMN du 19 octobre dernier qui était la reconvoque du comité du 12 octobre où une soixantaine de CGTistes avaient envahi le comité technique pour manifester notre colère face au passage en force de cette mesure et dénoncer le manque de concertation – ne parlons même pas de négociations qui semblent être un gros mot dans le monde merveilleux du « dialogue social » et des « partenaires sociaux ». Philippe Béval, persiste et signe et reconvoque ce comité technique le 19 octobre !

## La direction se tresse des lauriers.

Suite au panégyrique du président Béval prophétisant des jours radieux pour l'établissement, sitôt que la gestion directe serait mise en œuvre –avec notamment possibilité d'ouvrir des concours, d'arroser toute la France et la Navarre en tickets restaurants (ah mais pourquoi ne le font-ils pas fait plus tôt ???). Suite à quoi, et la directrice des ressources humaines et la directrice générale ont fait chorus avec le président Béval.

## Le SNMH-CGT la ramène aux réalités.

Sur ces entrefaites, nous sommes intervenus pour porter une autre parole en exposant par exemple les risques inhérents à ce transfert de gestion en terme de charge de travail sur les équipes de la Drh, les exposants à des risques psychosociaux induits par cette charge de travail se reportant sur une équipe gestion et paie clairement sous-dimensionnée, etc.

Sans parler des incertitudes qui pèsent sur le suivi des carrières des agents titulaires, etc... et des conséquences catastrophiques déjà provoquées au Louvre et à Bibliothèque nationale de France sur les emplois, les salaires, les primes et les prestations sociales !

Mais le CMN – dans son arrogance coutumière – saura mieux faire que les autres et ne souhaite en aucun cas tirer le bilan ou les leçons des expériences précédentes.

## Et lui demande un CHSCT sur la gestion directe

A la lumière de ces éléments, et en conformité avec la législation en vigueur, nous avons réclamé qu'un CHSCT exceptionnel soit diligenté dans les plus brefs délais et que l'étude de ce point soit reporté après que ledit CHSCT ait émis un avis sur les risques portés au niveau d'une réorganisation des services qui ne dit pas son nom.

Notre demande de report de ce point après analyse du chsct émanait de notre organisation syndicale SNMH-CGT et rejointe par la CFDT.

Si la CFDT se dit totalement favorable à la gestion directe elle s'est prononcée pour la convocation d'un CHSCT Central et donc le report du point.

A tout cela, le président a répondu de la plus captieuse des façons qui soient. En revenant tout d'abord, sur le fait que nous lui reprochions de faire trop appel à des vacataires, des contractuels, de l'intérim (cf. précédents Comités techniques) du fait de la « rigidité du Ministère » aux dires de celui-ci, avant que de concéder que cela se faisait sur fond de baisse de la coordination des activités du Ministère... Tout cela pour nous dire que si, certes, il agréait pour la tenue dans les jours à venir d'un CHSCT spécial sur le point de la gestion direct, il tenait à maintenir le point au Comité de ce jour. Montrant par ce camouflet tout l'intérêt qu'il porte à la bonne tenue du dialogue social au CMN...

Le CMN qui depuis des décennies est gros consommateur de vacataires, saura à l'avenir, avec la fusion des masses salariales des fonctionnaires et des titulaires, faire appel à de plus en plus de contractuels, en les précarisant de plus en plus avec des contrats courts voire à temps partiel imposé. Car dans sa conception très libéral, Philippe Béval souhaite gérer la masse salariale – et donc les agents – comme variable d'ajustement. Lorsqu'il y aura des économies à faire ce sera toujours sur le dos des personnels (primes, prestations sociales, emplois, grilles...)

Vive le progrès Mister President !

**Pour autant, la CGT n'a pas dit son dernier mot. Et le combat continue !**



## COMPLÉMENT INDEMNITAIRE ANNUEL : Entre iniquité et opacité !

« Pour la première fois en 2018, tous les agents relevant du RIFSEEP vont bénéficier du complément indemnitaire annuel (CIA) à l'issue de la campagne d'entretien professionnel. Cette prime permettra de prendre en compte l'investissement de chacun au service de l'action du ministère ». Courriel du 13/04/18 de M. Barbaret, secrétaire général du Ministère à l'ensemble des agents.

### Pourtant, de nombreux titulaires ne l'ont pas touché, sans respect des règles d'attribution...

Pour exemple, cette année le Complément Indemnitaire Annuel de référence est pour un adjoint d'accueil et de surveillance de 420 € et de 600 € pour un chef de service. Soit pour une équipe de 10 agents et d'un TSC une enveloppe CIA de 4 800 € que l'administrateur doit répartir suivant les règles définies dans la note du ministère de la Culture du 21 juin 2018.

Celle-ci fixe les critères d'attribution et son mode de répartition. Est écrit en gras dans ce document que « **sauf cas exceptionnel dûment justifié** » la prime doit s'inscrire dans une échelle limitative de 25 % à 175 % du montant de référence, soit **entre 105 et 735€** pour un adjoint d'accueil et de surveillance et **entre 150 et 1000 €** pour un chef de service.

Et pourtant de nombreux agents n'ont bénéficié d'aucune prime, et ceci dans un total non respect de la note d'application ! Si l'on suit à la lettre l'esprit de la note de M. Barbaret, il est ainsi clairement signifié à certains agents qu'ils n'ont fait preuve d'aucun « *investissement au service de l'action du ministère* » ! Quand on connaît les missions et les conditions de travail dans les monuments, de qui se moque-t-on !

Pour rappel, la CGT s'est toujours opposée au système des primes (non prises en compte dans le calcul des retraites notamment) mais a fortiori lorsque ce sont de pseudo primes au mérite. Celles-ci n'ont pour but que de diviser les collectifs de travail et de faire du clientélisme.

Le SNMH-CGT a interpellé M. Béval, président du CMN, lors du comité technique du 19 octobre pour dénoncer le fait que plusieurs agents n'avaient touché aucune prime. Si celui-ci reconnaît qu'il y a un problème et que cela ne doit pas arriver, M. Béval ne propose pour le moment rien pour y remédier.

Le CMN s'exonère des consignes du ministère. Qu'en sera-t-il lorsque nous serons sous l'emprise de la gestion directe ?

En tout état de cause, pour le SNMH-CGT, il faut impérativement augmenter les salaires et les pensions !

**Si vous n'avez touché aucune prime ou si vous estimez être lésé, contactez-nous !**

Pas de panique,

soyons solidaires !

Paris le 6 novembre 2018



# Nouvelle réorganisation du siège : Il est urgent de prendre le temps...

Le 10 octobre, le SNMH-CGT était convié à une réunion avec la DRH à propos d'un projet de relocalisation de certains services du siège avec une nouvelle répartition entre les sites de Sully et Domino.

On nous a d'abord présenté ce projet comme de simples mesures à la marge destinées à ajouter de la cohérence au fonctionnement des services et dans l'intérêt des agents, comme il se doit... un peu comme si l'on nous disait que la gestion directe n'était qu'une simple mesure technique... la mode au CMN en ce moment est aux euphémismes.

En réalité, assorti d'importantes transformations de l'organigramme, ce train de déménagements présente bien toutes les caractéristiques d'une nouvelle réorganisation que l'on pourrait surnommer « Bélaval II ».

## Organisation, réorganisations, désorganisations : retour sur 10 années de chamboule-tout

Nous avons lors de cette réunion du 10 octobre rappelé les souvenirs douloureux laissés par la réorganisation d'Isabelle Lemesle puis la réorganisation de Philippe Bélaval (« Bélaval I » en 2013).

En 2007-2008, Mme Lemesle n'avait pas véritablement ouvert les discussions quant à l'organisation qu'elle souhaitait mettre en place. Sa réforme a bouleversé les modes de fonctionnement entre les services du siège, allant jusqu'au dysfonctionnement, mais aussi les liens avec les monuments. Ces derniers se sont d'ailleurs sentis niés dans leur rôle territorial et dans la prise d'initiative sur des actions locales. Seul point positif de cette réorganisation, la revendication de la CGT pour la création d'une Direction scientifique avait été actée.

M. Bélaval qui, en tant que Directeur général des patrimoines au Ministère de la culture, avait appuyé la réorganisation de Mme Lemesle, s'est empressé de dénoncer, une fois devenu président du Centre des monuments nationaux, les dispositions qu'il avait lui-même validées. Allez comprendre...

Bref, cela aurait pu avoir du bon si la parole des agents avait pour une fois été entendue. Mais non.

Contrairement à Mme Lemesle, M. Bélaval a tout de même instauré une pseudo-concertation où les agents ont pu s'exprimer... mais pas forcément été entendus... et moins encore écoutés. Les dés étaient pipés d'entrée de jeu.

M. Bélaval a ainsi nié la parole des agents mais aussi leur expertise, leurs métiers, leurs missions.

M. Bélaval a notamment fait disparaître la Direction scientifique, démontrant de façon patente son manque d'ambition culturelle et scientifique pour le CMN, lui donnant ainsi moins de portée par la même occasion.

Et ce ne sont là que les faits et effets marquants des réorganisations officielles. Depuis la réorganisation « Bélaval I », l'organigramme de certaines directions a tellement évolué (notamment la DCMC pour ne pas la nommer) que c'est bien une véritable réorganisation ne disant pas son nom qui est à l'œuvre depuis déjà plusieurs mois...

## Encore une réorganisation : mais pourquoi faire ?

Un calendrier particulièrement contraint nous a été présenté : « concertation » avec les agents en octobre, passage dans les instances en novembre, mise en œuvre effective en janvier 2019.

Comme pour la gestion directe, tout cela doit être mené au pas de charge accompagné d'un faux-semblant de « dialogue social » que finalement seuls les textes réglementaires imposent à la direction du CMN... direction qui, sinon, ne s'embarrasserait même pas de tous ces dispositifs.

## Mais dans les grandes lignes voici ce qui se prépare :

- Création d'un Secrétariat général auprès de la directrice générale l'une de ses deux directrices adjointes prenant le poste de SG
- Le Secrétariat général prendrait la houlette de trois directions supports et de cinq missions
- trois directions seraient ainsi rattachées de fait à la Direction générale
  - le transfert du Service informatique (DSI actuel) de Domino à Sully serait acté avec une nouvelle appellation de « Mission informatique » ainsi que son détachement de la DCMC et de son rattachement au Secrétariat général nouvellement créé
  - l'équipe des monuments de l'Île de la Cité libérerait les locaux côté rue de Turenne pour intégrer des espaces au sein du Palais de justice. La Mission marketing prendrait possession des espaces ainsi libérés
  - une dizaine d'agents (ceux du pôle inventaire-récolement et les référents collection) travaillant à Sully partiraient à Domino pour permettre ce jeu chaises musicales.

Et ceci n'est que la première étape d'un réaménagement en deux phases, puisqu'il est également prévu de faire bouger d'autres services (ou autres parties de services) dans le cours de 2019 (notamment le laboratoire photographique).

À noter que les plans de projet n'ont pas été transmis à vos représentants qui n'ont eu entre les mains que ceux de l'état existant. Arguant que tout n'était pas définitivement arrêté, la directrice des ressources humaines n'a fait que commenter les plans qui apparaissaient sur l'écran de son ordinateur portable...

Ces relocalisations vont avoir un effet considérable sur beaucoup de nos collègues habitant à distance consécutive de la

capitale. Pour certains subissant déjà trois heures de transports quotidiens, ce ne sera pas moins d'une heure de plus qu'il faudra ajouter !

Rappelons que le président Bélaval renie ainsi son engagement pris lors de sa première réorganisation stipulant qu'aucun agent ne serait plus délocalisé d'un site du siège vers l'autre contre sa volonté. Le président a-t-il la mémoire qui flanche ou pas de parole ?

En outre, on aimerait connaître la ou les raison(s) de l'urgence de cette nouvelle organisation, dans un contexte politique et ministériel qui peut s'avérer très mouvant dans les prochains mois...

### Le SNMH-CGT revendique :

- La prise en compte des facteurs de risques psycho-sociaux qu'engendre toute nouvelle organisation.
- Le desserrement du calendrier et le report du projet sur l'année 2019.
- La prise en compte des besoins des agents : ne pas obliger des déplacements qui auraient des impacts négatifs tant dans l'organisation du travail que dans la vie personnelle des agents.
- Le respect de l'articulation vie professionnelle et vie personnelle comme le mentionne le protocole égalité femmes-hommes de la Fonction publique.
- L'amélioration des conditions de travail des agents ayant des bureaux traversants.
- Une meilleure répartition des bureaux pour des directions dont les agents sont dispersés, en accord avec les agents concernés et dans le respect de leur meilleur temps de trajet domicile-travail de chacun.
- Une réflexion sur l'usage à venir des anciens espaces d'exposition du sous-sol de l'hôtel de Sully.
- Compte-tenu de l'insigne médiocrité qualitative du restaurant d'entreprise existant, une amélioration urgente de la restauration collective à Domino ou redonner aux agents le bénéfice des tickets-restaurant pour celles et ceux qui le souhaiteraient.
- L'augmentation de la valeur faciale du ticket-restaurant à 8,50 euros.

**Le SNMH-CGT mettra tout en œuvre pour faire entendre la voix des agents face aux dangers que représente cette énième réorganisation des services du siège !**

Paris, le 22 octobre 2018



## Comité technique du CMN : Et le monologue social fut...

Était inscrite à l'ordre du jour de ce comité technique une nouvelle réorganisation du siège et ce, pour avis.

La CGT et la CFDT avaient demandé la veille le report du point afin que l'on puisse discuter de cette réorganisation et de ses conséquences pour les agents en matière d'organisation et conditions de travail.

En effet, une circulaire ministérielle spécifie que le CHSCT doit être convoqué préalablement pour donner un avis éclairé au comité technique. Cela aurait permis d'ouvrir davantage les discussions sur différents points d'inquiétude. De plus, le dossier présenté au comité technique, communiqué seulement huit jours auparavant, laissait de nombreuses zones d'ombre : le projet n'avait même rien de semblable à ce qui avait été évoqué trois semaines auparavant, lors d'une réunion qui avait pour thème : les aménagements des postes de travail à Sully et Domino, et non un nouvel organigramme !

En matière de dialogue social, M. Philippe Bélaval considère qu'il peut faire passer auprès des représentants des personnels un changement d'organigramme comme une simple réorganisation de bureaux –voire de site pour certains agents– un soir à 17 heures sans documentation aucune. Nous avons pourtant dit à cette occasion que les deux réorganisations précédentes avaient laissé des traumatismes encore vivaces aujourd'hui. Par ailleurs, M. Bélaval s'est engagé en 2013 à ne plus faire de réorganisation où des agents seraient contraints de changer de site. Cinq ans plus tard, on fait courir les mêmes risques...

Malgré ces avertissements, M. Bélaval a inscrit ce point en comité technique de ce jour directement pour avis. Pourquoi tant de précipitation ? Parce qu'il faut que cela passe absolument au conseil d'administration du 29 novembre ! Qu'en pensent les agents ? Qu'en pensent les représentants du personnel ? Qu'ont-ils à dire ? Qu'importe, le calendrier est posé et qu'importent les avis qui seront donnés lors des instances !

C'est pourquoi, la CGT et la CFDT ont quitté l'instance considérant que s'il n'avait que faire du dialogue social, M. Bélaval pouvait aller jusqu'au bout de sa démarche en dialoguant avec lui-même.

Paris, le 7 novembre 2018

# Le Triomphe de l'Arc

Le 9 octobre était déposé par le SNMH-CGT un **préavis de grève pour le 15 octobre pour les agents de l'Arc de Triomphe**. En effet, depuis plusieurs mois, et cela malgré nos signalements, la situation s'était considérablement dégradée à la billetterie de l'Arc... Souffrance au travail, sous-effectif, arrêts maladies, manque de reconnaissance... La situation devenait critique et risquait de mettre en grand péril le collectif de travail. Mais plutôt que de s'enfermer dans leurs souffrances, les agents ont décidé de réagir en contactant le SNMH-CGT et en construisant une plate-forme revendicative pour sortir par le haut de cette situation. Las, après plusieurs alertes et rendez-vous avec la DRH, le CMN ne semblait pas prendre la mesure de la crise et son caractère d'urgence. C'est pourquoi les agents avec le SNMH-CGT décidèrent de prendre leur responsabilité en déposant un préavis de grève.

## Et le CMN céda...

Le 18 octobre, après 3 jours de grève, l'assemblée générale des agents de l'Arc de Triomphe décidait de lever la grève au vu des avancées obtenues :

**Effectif et conditions d'emploi** : un agent en CDI week-end passé en CDI à temps plein, affectation sur place d'un vacataire ayant passé le concours AASM, et mise en place d'un contrat 6.5 à temps complet en attendant l'affectation d'un titulaire. Portant ainsi l'effectif permanent de 6 à 8 agents avec un objectif à 9.

**Réorganisation de la billetterie** : l'administration a pris des engagements fermes pour une meilleure répartition des tâches avec plus de transversalité dans l'organisation du service. Même si nous demandions le passage immédiat en groupe 2 des caissières les plus anciennes, en reconnaissance de leur investissement à ce poste particulièrement difficile, cette réorganisation ouvre la voie à une réelle évolution de carrière. En effet, jusque-là l'organisation du service les condamnait à ne jamais pouvoir évoluer, et ce dans des conditions de travail intenable sur le long terme.

Le CMN s'est également engagé à faire voter au Conseil d'administration de novembre le **doublement de l'indemnité pénibilité pour tous les agents de l'Arc de Triomphe**, en la passant de 6 à 12 points d'indice (de 27 € mensuel à 54 € mensuel) et ce pour tous les agents contractuels comme pour tous les titulaires puisque le CMN s'est engagé à demander au secrétariat général du ministère de la Culture une augmentation équivalente du socle indemnitaire.

La continuité dans la lutte permet le progrès sociale.

Rappelons par ailleurs que ce mouvement de grève faisait suite à une autre grève du Panthéon et de l'Arc de Triomphe qui avait eu lieu en février 2018. Cette grève avait permis :

- **De porter l'effectif en accueil surveillance le CMN 34 à 40 agents** permettant ainsi de passer à un effectif de 27/28 agents par jours : 15 en journée 12 ou 13 en nocturne.
- L'embauche à la billetterie, d'un poste d'adjoint au régisseur en groupe 2.
- L'administration reconnaissait qu'il manquait 6 postes de titulaires en accueil surveillance et 1 en billetterie.
- Depuis le recours au concours AASM et à sa liste complémentaire à permis leur recrutement.
- En attendant leur recrutement le CMN a accepté de recourir à des contrats 6.5 (remplacement d'un agent titulaire en attente d'affectation) de six mois renouvelable à temps plein.
- Pour les vacataires occasionnels il a été obtenu la fin des contrats renouvelés mois par mois, les agents vacataires étant désormais embauchés sur des contrats portant sur la durée prévisible de leur engagement (3, 6 ou 7 mois).
- Par ailleurs, désormais dans l'hypothèse où un agent de la billetterie se retrouvait seul en soirée, il avait été obtenu que la billetterie soit fermée.
- Un certain nombre d'avancées ont également été obtenues en termes d'organisation du travail et de lutte contre les risques psycho-sociaux et les discriminations.

**La démonstration est faite que des avancées peuvent être obtenues pour tous lorsque les agents s'organisent collectivement pour revendiquer et mettent en place un rapport de force avec l'administration.**

**Les acquis de ces luttes sont exemplaires : la solidarité, la détermination dont ont fait preuve les agents sont une inspiration pour chacun d'entre nous et doivent nous inspirer pour obtenir l'amélioration de nos conditions de travail et d'emploi.**

**Nous appelons chaque monument, chaque service à s'inspirer de ces grèves pour s'organiser et pour gagner ensemble sur leurs revendications.**

# DRH : la machine à broyer

Loin de l'idée de la CGT de viser une personne ou un service, loin s'en faut. Il vise une politique notamment managériale de l'entreprise dont le ou la DRH ne serait que l'exécutant. Et ce titre n'est pas le nôtre. Non il est celui d'un livre qui est sorti il y a quelques mois. L'auteur ? Didier Bille, ancien directeur des ressources humaines dans plusieurs grands groupes. Et le sous-titre du livre va plus loin « DRH la machine à broyer : recruter, casser, jeter ». Lire des livres de DRH : c'est dire à quel point, à la CGT, on a l'esprit ouvert !

Le titre de ce livre ne peut être considéré comme exagéré tant l'actualité parfois en a fait le relais (Orange, Goodyear, Continental, EHPAD...).

Loin de toute logique de bon fonctionnement y compris économique, tout est axé sur la rentabilité à très court terme notamment pour les actionnaires. Malheureusement, ces méthodes managériales issues du privé et plus spécifiquement des grands entreprises internationales, sont issues du mode de production capitaliste et viennent petit à petit dans le secteur public.

Ainsi, dans son livre, D. Bille explique comment il s'est livré à « un licenciement exemplaire » d'une salariée qui avait trente d'ancienneté et à qui on n'avait rien à reprocher. Il explique notamment que des méthodes sont mises en place de façon brutale dans le but que le salarié abandonne d'entrée le combat. Ainsi dans l'exemple cité on peut lire « Je lui remis une lettre de convocation à un entretien préalable et je la plaçai en mise à pied conservatoire. En clair, elle quitterait immédiatement et définitivement l'entreprise et ne reviendrait que pour son entretien disciplinaire. Pendant la durée de la procédure, qui se terminerait par son licenciement, elle ne devait plus revenir travailler. Je demeurais, bien entendu, à son écoute pour discuter de l'option deux si elle le souhaitait ». Le cynisme dans toute sa splendeur ! Et plus loin « Dans un pays dont l'élite ne cesse de nous rappeler la complexité et la rigidité du Code du travail qui serait hyper protecteur des salariés, licencié est pourtant devenu un réflexe pavlovien pour réduire les coûts, résoudre un problème, faire un exemple, désigner un bouc émissaire, se bâtir une réputation de managers courageux ».

D'autres exemples sont donnés de comment mettre les salariés à la porte : des plans de soutien deviennent des outils de répressions. Ainsi, un salarié « en difficulté » serait suivi avec des objectifs inatteignables... et s'il n'y parvient pas, et bien, il est viré pour incompétence professionnelle ! Mais dans la Fonction publique, on sait aussi utiliser l'insuffisance professionnelle, l'inaptitude comme outil de répression.

Alors on peut s'interroger sur le tournant actuel que prend le CMN. Aujourd'hui celui-ci a en effet tendance à durcir ses méthodes voir à recruter des cadres avec un profil pour le moins atypique. Aujourd'hui, par exemple, le profil recherché pour ouvrir un monument au public, en diffuser la connaissance, mener des actions culturelles et scientifiques, avoir des relations extérieures avec des élus, des associations, des journalistes, conduire et coordonner, n'est plus conservateur, métier culturel, administrateur civil, attaché administratif... non c'est « spécialiste en gestion de crise ». Et quand on lit le profil de certains, on pourrait

penser que le plan Vigipirate n'est pas à mener vis-à-vis de personnes venant de l'extérieur du site mais de l'intérieur. Comment peut-on en arriver là ?

Cela montre surtout une défaite et une incompétence totales du CMN à mettre en place une gestion dite de proximité, à savoir mener un projet culturel et scientifique que porteraient les équipes sur place. C'est aussi un manque de discussions avec les agents dans ce que chacun et chacune saurait apporter avec ses qualifications propres, pis c'est une défiance vis-à-vis des agents. Ce qui naguère était le service du personnel est devenu la direction des ressources humaines – et demain cela s'empirera avec la gestion directe qui ne sera plus que de la gestion de masse salariale (fonctionnaires, CDI, CDD où la précarité deviendra la meilleure variable d'ajustement) – que l'on brasse et avec laquelle on ne s'embarrasse pas, et dont on se débarrasse à la première occasion.

Pour la CGT, il est temps que le CMN reprenne raison, dialogue et construise plutôt que de vouloir jouer les gros bras. A trop vouloir faire démonstration de force on fait une démonstration de faiblesse... et on se prend les pieds dans le tapis... au risque de se décrédibiliser totalement.

La CGT prône un « management » humain où le travail doit avoir du sens, surtout quand on travaille dans le service public culturel. Les agents doivent avoir les moyens d'accomplir leurs missions, avoir le droit de donner leur avis sur le travail (conditions de travail, organisation du travail, missions, fiches de postes...). Nous rappelons que les agents, sur leur lieu de travail, restent des citoyens à part entière, ayant leur mot à dire, et ne sont pas de simples sujets aux ordres de l'employeur voire de l'arbitraire. Et bien que cela fasse mal à la direction, les cadres ont également leur mot à dire et ne doivent pas être muselés sous le faux prétexte du devoir de réserve.

C'est pourquoi, si pour la CGT les enjeux sont avant tout collectifs, les situations individuelles à défendre sont primordiales car en ne défendant pas les individus c'est bien les droits collectifs qui seraient affaiblis puis attaqués. Dans les instances : les conditions et organisations de travail, les carrières et rémunérations, le disciplinaire, sont des enjeux fondamentaux qu'il faut défendre pied à pied, quotidiennement dans l'intérêt de tous.

# Une réforme des retraites : pour quel montant de pension, après quelle durée et à quel âge ?

Le Gouvernement prépare une nouvelle attaque contre le système de retraite. Un projet de loi-cadre sur la réforme des retraites devrait être présenté dès le 1er semestre 2019. L'objectif est en est simple effacer les repères habituels afin de casser davantage le système de solidarité en changeant le financement des retraites.

Parce que c'est leur projet...

Ce qui est programmé c'est la baisse des pensions de retraite, d'une part en appliquant les contraintes libérales de l'Union européenne sur les dépenses publiques, d'autre part en satisfaisant les exigences patronales d'abaissement des « cotisations », cela alors que la démographie – hausse du nombre de retraités et allongement de la durée de vie – réclame au contraire des financements supplémentaires.

La réforme voulue par le président de la République consiste à **uniformiser le système de retraite en créant un régime, par points, à cotisation définie. « 1€ cotisé donnera les mêmes droits à tous ».** Derrière ce discours faussement égalitaire se cachent la baisse du montant des retraites (probablement 15% à 20% en moins) et la fin des mécanismes de solidarité. La baisse pour tous, voilà la conception élyséenne de l'égalité ! Ne plus être solidaire avec celles et ceux qui, dans leur trajectoire de vie, n'ont pas toujours pu cotiser, voici un autre trait caractéristique de la politique du président des riches. Qu'est-ce que la « cotisation définie » ? C'est un **taux fixe de cotisation qui est décidé, et qui produira ses effets sous la forme d'une rente viagère.** Autrement dit, comme en Suède, les pensions perçues par les retraités seront d'un montant moyen diminué et aléatoires, en fonction de la conjoncture économique et de la situation de l'emploi.

Ce que la CGT revendique, c'est que le pouvoir d'achat des retraités soit garanti et de bon niveau, avec rehaussement du minima au niveau du SMIC. Le vieil adage est bien connu : quand on veut tuer son chien on l'accuse d'avoir la rage. Concernant les réformes néolibérales, on ne se contente pas d'accuser son chien d'avoir la rage, on lui inocule la rage ! Ainsi, Macron et le gouvernement, relayés par Jean-Paul Delevoye, indiquent que la situation actuelle est complexe, illisible, et qu'elle suscite un sentiment d'injustice. Oui, mais cette situation a été créée de toutes pièces par les réformes successives, désapprouvées par la grande majorité des gens et combattues par la CGT et par les intersyndicales. Si le système de décote est complexe et injuste, pourquoi l'a-t-on créé ? Supprimons-le !

Les contre-réformes précédentes visaient donc déjà à la baisse des retraites, en durcissant peu à peu, de manière successive, les paramètres de calcul – durée, âge, indexation, salaire de référence...

fapt05.reference-syndicale.fr

## LA RETRAITE, C'EST QUOI ?

C'est quand on a travaillé assez longtemps pour avoir le droit de vivre hors du marché du travail.

Tous les gens qui travaillent donnent un peu d'argent de leur salaire à des caisses de retraite...

l'Assurance Retraite et compagnie...

CAISSE DE RETRAITE

... Ces caisses distribuent ensuite cet argent aux retraités pour leur permettre de vivre dignement (du moins en théorie...)

AUGMENTATION DE LA CSG :

«Solidarité générationnelle» ou cadeau aux entreprises ?

MACRON en marche

L'exemple : LA RETRAITE D'UN POSTIER

1390 €	net en décembre 2017
1360 €	net en janvier 2018

\*avec 40 années

Macron utilise l'argent des retraites pour faire baisser les cotisations salariales dans les entreprises. L'argent des anciens sert à augmenter les petits salaires nets de 1.48 % sans que ça ne coûte un centime aux patrons.

News

24%

c'est l'augmentation des bénéfices des entreprises du CAC 40 en 2017

Dans le monde de Macron, ce sont donc les retraités qui sont obligés de subventionner les actifs pendant que les entreprises augmentent leurs bénéfices.

Mais ce qui est nouveau, c'est la volonté de changer radicalement les règles, afin de ne plus devoir intervenir périodiquement sur ces paramètres.

Ainsi :

- Les repères habituels sont effacés (durée, âge, taux de liquidation, mesures de solidarité...). La compréhension sera ainsi globalement plus difficile dans le but d'obtenir une moins grande capacité de réaction des syndicats ;
- Le gouvernement peut mettre en avant des objectifs attrayant : simplicité, lisibilité, équité... tout en évitant les sujets qui fâchent : le niveau des pensions et l'âge de départ à la retraite ;

• **Construire un mécanisme illisible**, mais permettant de garantir de façon quasi-automatique, l'adaptation du niveau global des pensions au blocage, voire à la baisse du financement ;

• Mettre à plat, à cette occasion, tous les mécanismes de solidarité, avec deux préoccupations majeures : réformer certains d'entre eux, voire en supprimer et isoler le financement afin de **faire passer en totalité de la cotisation à l'impôt** (ce qui est tout bénéfique pour l'employeur)

C'est dans ce contexte que s'inscrit la mise en place, très en amont du démarrage de la réforme, par le Haut-commissariat des retraites (HCRR) qui regroupe tous les ministères concernés par la réforme (Santé, Action sociale, Bercy, Travail).

## Ce que demandent les Français

Pourtant, les Français sont favorables à l'augmentation massive des recettes pour répondre aux besoins et notamment aux nouveaux besoins liés à l'augmentation de l'espérance de vie. Ils se disent favorables à l'augmentation des cotisations patronales, à la taxation du capital, des gros salaires, à la lutte contre l'optimisation et l'évasion fiscale et à la contribution des travailleurs détachés.

Les Français ont ces derniers mois été très marqués par la mobilisation des personnels des EHPAD qui dénonçaient les manques de moyens financiers et humains poussant le système jusqu'à la maltraitance des pensionnaires de ces établissements. Or, ces établissements visant à aider les personnes dépendantes sont à des tarifs exorbitants et pourtant ne répondent pas à leurs missions conduisant à la souffrance des pensionnaires et des personnels. A contrario, ils sont très peu ouverts à l'introduction à la capitalisation qui est pour eux très insécurisant et très inégalitaire. Autant dire que le système de solidarité est encore au cœur des préoccupations des Français.

## Ce porte la CGT :

- Augmenter la part des richesses consacrée au financement des retraites ;
- Renouveler le contrat entre les générations, garantissant, dans le cadre de la répartition, le droit à une retraite pour tous les salariés dès 60 ans, avec un revenu de remplacement qui permette de vivre dignement ;
- Un taux de remplacement au minimum de 75%, et en aucun cas inférieur au SMIC, pour une carrière complète de travail, quel que soit le régime de retraite et qui repose sur l'ensemble de la rémunération ;
- Indexer l'évolution de la pension sur le salaire moyen ;
- Laisser la décision de départ en retraite au choix individuel du salarié ;
- Reconnaître un droit à départ à taux plein anticipé en retraite pour les salariés ayant exercé des travaux pénibles et astreignants dans tous les régimes ;
- Reconnaître un droit au départ à la retraite dans tous les régimes ;

fapt05.reference-syndicale.fr

## LES TYPES DE RETRAITE, C'EST QUOI ?

### LA RETRAITE PAR RÉPARTITION

Les gens qui travaillent donnent de l'argent de leur salaire (cotisations) à des caisses de retraite. Dans le même temps, ces caisses distribuent cet argent aux retraités pour leur permettre de vivre.

Grâce à ce système, l'argent des retraites est géré par les caisses et ne sert pas à alimenter la finance et les banques.

C'EST NOTRE SYSTÈME DE BASE ACTUELLEMENT !

### LA RETRAITE PAR POINTS

Les heures de travail donnent droit à des «points»...

NOMBRE DE POINTS  
X PRIX DU POINT  
= RETRAITE

...mais impossible de connaître à l'avance la valeur du point.

Il est impossible de prévoir quel sera le montant de notre retraite car la valeur du point évolue régulièrement sans contrôle démocratique des citoyens. Il n'y a donc plus d'âge légal de départ, chacun décide de travailler jusqu'à obtenir le nombre de points qu'il juge nécessaire.

### LA RETRAITE PAR CAPITALISATION

Chaque actif épargne en vue de sa propre retraite. Puis il récupère le capital. L'argent mis de côté est placé dans les banques ou les fonds de pension sans garantie.

IMMOBILIER  
FONDS DE PENSIONS  
PLACEMENTS  
FINANCE

Les salariés privilégient alors les placements financiers et ne consomment plus. En plus de n'offrir aucune garantie, ce système met fin à toute notion de solidarité.

- Améliorer le droit au départ à la retraite à taux plein, anticipé, pour les personnes en situation de handicap ;
- Pérenniser le système solidaire de retraite fondé sur la répartition ;
- Rendre la gestion démocratique du système de retraite et des régimes qui le constituent
- Revaloriser les salaires des métiers à forte prédominance féminine car sous-rémunérer (soin, social, éducation, administratif...où les qualifications ne sont pas reconnues) ;
- Supprimer les écarts de carrière entre les femmes et les hommes ;
- Lutter contre la précarité et les temps partiels (30% des femmes travaillent à temps partiel avec un salaire et une retraite partiels mais une amplitude horaire et une précarité maximum).

**POUR VIVRE BIEN SA RETRAITE  
UN REGIME SOLIDAIRE PAR  
REPARTITION  
A PRESTATIONS DEFINIES  
60 ANS C'EST LE MAXIMUM !  
1800 EUROS, C'EST LE MINIMUM !**

## Ambroise Croizat : le père de la Sécurité Sociale

Né le 28 janvier 1901 à Notre-Dame-de-Briançon (Savoie), Ambroise Croizat est le fondateur oublié de la Sécurité Sociale. Et pour cause, difficile d'admettre pour certains qu'un ouvrier, cgtiste (il fut Secrétaire général de la Fédération CGT des travailleurs de la métallurgie) et communiste qui plus est, ait pu créer un système de justice sociale que le patronat d'après-guerre a dû dans un premier temps accepter pour faire oublier sa collaboration avec le régime nazi mais n'a eu de cesse par la suite de vouloir faire disparaître.

Ambroise Croizat est mort le 11 février 1951 très certainement d'épuisement après la fondation de la Sécurité Sociale et du système des retraites.

Ambroise Croizat, fils d'un ouvrier et d'une mère employée dans un tissage de velours, a commencé à travailler à l'âge de 13 ans en usine ! Il connut un destin hors norme en devenant ministre du Travail du général de Gaulle du 21 novembre 1945 au 26 janvier 1946, ministre du Travail et de la Sécurité sociale du 26 janvier au 16 décembre 1946 et du 22 janvier au 4 mai 1947. C'est à ce poste qu'il a dirigé la mise en place du système de protection sociale : assurance maladie, système de retraites, allocations familiales, et amélioration du droit du travail français, avec les comités d'entreprise, la médecine du travail, la réglementation des heures supplémentaires, le statut des mineurs.

Ambroise Croizat surnommé le ministre des travailleurs déclare lors de son dernier discours à l'Assemblée Nationale le 24 Octobre 1950 : « Jamais nous ne tolérerons qu'un seul des avantages de la sécurité sociale soit mis en péril. Nous défendrons à en perdre la vie et avec la plus grande énergie cette loi humaine et de progrès. »

Jamais cette citation n'a été autant d'actualité. Nous assistons chaque jour à la destruction de notre modèle social jugé par certains de trop onéreux. Le recul de notre sécurité sociale étant compensé par une montée en puissance des mutuelles. Cette situation de fait génère des inégalités. Le financement de la sécurité sociale est basé en partie sur les cotisations salariales et patronales, ce n'est donc pas un impôt mais un salaire différé ou socialisé.

**Outil indispensable pour comprendre la naissance de la Sécurité Sociale : La Sociale de Gilles Perret (DVD), Rouge productions**

## Quelques fondamentaux à ne pas oublier :

### Vivre sa retraite :

Devenir retraité, ce n'est pas un retrait de la vie sociale, c'est une nouvelle phase de la vie, faite de temps libéré, caractérisée par une certaine désaliénation (fin du lien de subordination avec son employeur). C'est aussi une période de qualifications continuées, où au gré des envies et des nécessités, l'activité humaine se poursuit, pour son propre épanouissement et pour rendre service aux autres. Beaucoup de retraités aident leur entourage familial, beaucoup s'investissent dans la vie associative, politique, culturelle, syndicale... Il faut donc cesser de considérer la retraite comme un coût ou bien comme une relégation mais comme une période de la vie particulièrement riche et productrice de richesses.

### Sécuriser les travailleurs et travailleuses :

Protéger tous les salariés, se prémunir contre les situations précaires, c'est le contraire du tous contre tous et du chacun pour soi. Le point invoqué par les contradicteurs de la CGT, c'est qu'un euro cotisé ne génère pas forcément le même montant de pension. C'est le propre d'un régime solidaire de comporter une composante de redistribution et de ne pas être intégralement contributif. Dans la logique du pacte social français, le but est de garantir à chaque retraité un revenu décent qui n'est pas totalement corrélé aux cotisations versées.



*«L'ambition est d'assurer le bien-être de tous, de la naissance à la mort. De faire enfin de la vie autre chose qu'une charge ou un calvaire... Ce que la Sécurité Sociale donne aux travailleurs et à leur famille ne résulte pas de la compassion ou de la charité, elle est un droit profond de la nature humaine. Elle sera, nous en sommes sûrs, d'une portée considérable à long terme».*

Ambroise Croizat (1901-1951) Métallurgiste CGT, Ministre Communiste du Travail et de la Sécurité sociale (1945-1947)

### Le salaire socialisé ou différé :

Revenus distribués aux salariés en cas de maladie, de congés maternités, pendant leur retraite ou lors de période de chômage. Également, revenu complémentaire, distribué pour élever les enfants. Le salaire différé permet d'organiser la solidarité entre les travailleurs, inégaux devant la maladie, la mort.

### Les cotisations sociales :

Elles font partie des prélèvements obligatoires. Elles attestent du niveau de solidarité d'une société et permettent de répondre aux besoins de la population. Arrêtons de parler de « charges sociales ». Vive la cotisation sociale, partie de notre salaire mise en commun, qui permet de financer la Sécurité Sociale (assurance maladie, retraites, prestations familiales, ...).

# Prélèvement à la source : une mesure complexe et injuste ?

Dès le mois de janvier 2019, les impôts seront désormais prélevés à la source, c'est-à-dire directement prélevé sur la fiche de paye par l'employeur. Concrètement, quelles conséquences cette réforme aura-t-elle pour les contribuables ?

La mesure va provoquer des changements conséquents. Le premier est qu'elle marque un **retournement de la charge de la preuve**. Chaque fois que la situation du contribuable évoluera, il devra faire part de ce changement à l'administration fiscale pour que le taux soit recalculé.

Ces changements peuvent être :

- une baisse ou une augmentation de revenus,
- une perte d'emploi,
- la naissance d'un enfant,
- le départ à retraite,
- l'acquisition d'un droit à une réduction, déduction ou à un crédit d'impôt (frais liés à la dépendance, à la scolarité, à l'accueil d'une personne âgée, aide pour des dépenses d'équipement pour personnes âgées ou handicapées, à la transition énergétique, dons...).

**La prise en compte de ces évolutions prendra du temps.** En effet, chaque fois qu'un contribuable fait part d'un évolution de sa situation il faut recalculer le montant de l'impôt, le taux, l'envoyer à son employeur, sa caisse de retraite ou Pôle Emploi pour qu'il soit appliqué à la paie suivante. Selon Alexandre Derigny, secrétaire générale de la CGT Finance : « Pour effectuer cette opération, ce n'est pas trois mois de délai comme annoncé mais 6 mois si tout va bien. »

**L'impôt à la source ne sera pas une simplification** et risque de mettre sous tension une administration fiscale déjà amputée de 30 000 postes.

Le deuxième changement que provoque cette mesure est qu'il **obligera les contribuables à faire une avance de trésorerie à l'état** puisque l'impôt sera prélevé jusqu'à 11 mois et demi plus tôt et qu'il faudra jusqu'à 18 mois pour bénéficier de son crédit d'impôt. Et ce seront les **plus précaires qui en feront les frais**. Étant donnée le temps de traitement des dossiers, ceux qui passent de période de CDD en période de chômage et qui étaient jusqu'ici non imposables devront maintenant avancer un impôt qui leur sera remboursé jusqu'à 11 mois et demi plus tard.

Outre l'avance de trésorerie, l'État y voit un autre avantage : **la charge du prélèvement de l'impôt sera maintenant supporté par des tiers** (administrations, entreprises, caisses de retraites ou Pôle Emploi). Une commission du Sénat américain a montré à partir d'enquêtes menées par des cabinets d'expertise comptable renommés comme Cooper and Lybrand sous contrôle de l'IRS que le coût de calcul et de collecte dans les entreprises américaines était d'au moins **20%** du montant des impôts collectés, **contre 1,6% aujourd'hui en France**. Quel sera ce coût en France ?

**Fait rare, toutes les organisations syndicales, se retrouvent pour pointer les dangers de cette réforme.** Le prélèvement à la source est une modalité de prélèvement d'impôt totalement archaïque et de plus en plus décrié dans les États où il a été mis en place pour certains, il y a presque un siècle ! Pourquoi le mettre en place aujourd'hui ?

Le prélèvement à la source fait partie d'un processus d'ampleur avec notamment la **suppression de 30.000 emplois dans les finances publiques**.

**L'objectif affiché :** diminuer les dépenses publiques. Les grands perdants seront les contribuables avec moins de fonctionnaires pour répondre à leurs besoins. Mais certains y gagnent néanmoins : les plus riches et les multinationales avec moins de fonctionnaires pour lutter contre l'évasion et la fraude fiscales. **C'est ainsi plus de 80 milliards d'euros échappent à l'État et ainsi à des investissements pour l'éducation, le logement, la santé, la protection sociale, la culture...**

Pour défendre la Fonction publique  
Votez CGT le 6 décembre



# **Pour la CGT : la culture est une urgence vitale**

## **La culture : une lente construction au fil des siècles**

La culture est un droit fondamental, inscrit dans le préambule de la constitution française en 1946 et, depuis 1948, dans la déclaration universelle des droits de l'Homme. Ce droit ne serait qu'une pétition de principe s'il n'existait pas de services publics pour le faire vivre. Dans notre pays, c'est la révolution de 1789 qui a tracé la voie, en ouvrant le premier musée public créé à partir des collections royales. L'objectif revendiqué était de permettre au plus grand nombre de « se délecter de la beauté des arts » mais aussi de développer la connaissance. Dans le même temps, la loi de 1794 créait le service des archives nationales, pour conserver la production administrative et permettre le libre accès de cette documentation aux chercheurs et à tous les citoyens. Au 19<sup>e</sup> siècle, la notion de politique culturelle, fruit de l'esprit des Lumières mais aussi facteur d'identité nationale, a été fortement diversifié, la troisième République confiant cette mission au ministère de l'instruction publique. Dès ses origines, le service public culturel a ainsi été conçu comme un outil de démocratisation et d'émancipation des citoyens.

## **L'éclosion de « l'exception culturelle »**

C'est dans le prolongement de ces orientations politiques qu'a émergé, le concept d'exception culturelle, notamment pour faire face au déferlement de l'industrie cinématographique hollywoodienne. Cette notion postule que la plupart des activités culturelles, ne sont pas des biens marchands comme les autres et, qu'elles ne peuvent donc pas être soumises intégralement à la loi du marché. Ainsi, en 1948, à la signature des accords du GATT, de nombreux Etats activèrent une clause de sauvegarde afin de protéger leurs services publics et leurs industries culturelles. À l'initiative de la France, l'exception culturelle a été réaffirmée au milieu des années 1990 à l'occasion du débat sur l'AMI. De ce fait, la culture constitue encore un des rares secteurs d'activité à pouvoir juridiquement échapper aux règles de l'organisation mondiale du commerce (OMC).

## **Et le ministère de la culture fut...**

Créé en 1959 par André Malraux, c'est le ministère de la culture (MCC) qui est aujourd'hui en charge des politiques nationales. Cette définition englobe le « patrimoine », la « création » et la « transmission des savoirs et démocratisation de la culture ». Si l'application de la législation reste en grande partie de la responsabilité du ministère, depuis les lois de décentralisation les départements sont eux aussi dotés de compétences obligatoires, en particulier dans le domaine des archives et des bibliothèques. L'intervention des collectivités territoriales s'est par ailleurs largement développée dans le cadre de la clause de compétence générale, notamment pour la valorisation et la protection du patrimoine, l'enseignement artistique et l'aide à la création et au spectacle vivant.

Ainsi, si l'on considère la part des budgets consacrés à la culture, soit en 2010 16,5 milliards d'euros hors dépenses fiscales, ce sont les communes et les EPCI (7,6 milliards d'euros) qui sont les principaux financeurs des politiques publiques culturelles, loin devant le MCC (2,9 milliards d'euros), le ministère de l'éducation nationale (1,9 milliard d'euros), les départements (1,4 milliard d'euros), les régions (0,8 milliards d'euros) et les autres ministères (total : 1,9 milliard d'euros). **Si ce service public culturel connaît de nombreuses limites, notamment en ce qui concerne l'accès des classes populaires à la culture, il a pendant longtemps fait figure de modèle au niveau international.**

**Pourtant, depuis une vingtaine d'années, ce modèle est profondément remis en cause par les politiques libérales conduites en France et au niveau européen.** Ainsi, sous la pression du marché, à l'occasion de l'élaboration du traité constitutionnel, l'Union européenne a remplacé le terme d'exception culturelle par celui de diversité culturelle. Derrière cette subtilité langagière se cachent des réalités concrètes. **Désormais, au sein de l'UE, le domaine de la culture n'est plus exempté des règles de la concurrence, même si des aménagements peuvent encore être réservés pour certaines activités.** La France a ainsi revu ses réglementations concernant l'architecture, les travaux sur monuments historiques, les fouilles archéologiques, l'aide à la création cinématographique ... Les évolutions les plus emblématiques ont concerné la filière muséale, sommée de rechercher des ressources propres et de s'adapter aux exigences de l'industrie touristique. Les musées nationaux ont ainsi été transformés en « musées entreprises » destinés à produire et à vendre des expositions à forte rentabilité économique certains, comme le Louvre, déposant une marque commerciale internationale.

## **Le tournant de 2008...**

Parallèlement, après la crise de 2008, les services publics culturels ont été, à tous les niveaux, durement frappés par l'austérité budgétaire. Ainsi, sur les exercices 2015 et 2016, l'observatoire des politiques culturelles enregistre une baisse de 7 % des crédits consacrés à la culture pour les grandes villes, de 5 % pour les départements et de 4 % pour les régions. Ces chiffres moyens masquent de grandes disparités puisque, par exemple, **un tiers des départements ont baissé d'au moins 30 % leur aide au secteur culturel**, ce qui s'est traduit, entre autres, par une baisse de 60 % des subventions versées aux associations et au spectacle vivant. Cette tendance s'est amplifiée en 2017 et, dans de nombreux territoires, c'est aujourd'hui tout le tissu culturel de proximité qui est menacé.

**Le ministère a été, quant à lui, profondément désorganisé par la RGPP (révision générale des politiques publiques) qui s'est traduit par 10 % de suppressions d'emplois et des restrictions massives des crédits d'interventions.**

Dans le même temps, des mesures étaient prises pour favoriser le mécénat, avec des réductions d'impôts sur les sociétés pour l'achat « d'un trésor national » dont le total est passé de 10 millions d'euros en 2007 à 86 millions d'euros en 2016. Dans la pratique, le budget de l'État sert ainsi à enrichir les collections des fondations d'entreprises, soit par aide à l'acquisition directe soit au travers de la commande publique en valorisant leur côte sur le marché de l'art.

À cette austérité budgétaire s'est ajoutée **une succession ininterrompue de restructurations administratives**. Au sein du ministère, la multiplication des établissements publics et les pouvoirs renforcés concédés à leurs dirigeants, ont transformé le ministère en un cartel de féodalités. Les mêmes dérives sont actuellement à l'œuvre au sein des collectivités territoriales où la loi de 2002 sur les établissements publics de coopération culturelle a été dévoyée pour être utilisée comme instrument de démembrement des services culturels locaux. Les différentes lois de décentralisation, depuis la fin des années 80, au lieu de créer les conditions d'un service public complémentaire entre l'État et les collectivités territoriales, ont généré compétitions et concurrences, y compris commerciale comme dans le domaine de l'archéologie. La dernière réforme en date, celle de la fusion des régions, met aujourd'hui de nombreuses directions régionales des affaires culturelles de l'État et des collectivités dans l'incapacité d'accomplir certaines de leurs missions fondamentales. Le pire est peut-être pour demain car les orientations révélées par les premiers documents de CAP2022 aboutiraient, si elles étaient mises en œuvre, à la liquidation de fait du ministère. En effet, il est envisagé, entre autres, de transférer les 17 musées à compétence nationale à d'autres administrations publiques, d'externaliser les emplois de certaines filières du ministère, à commencer par la filière accueil et surveillance, d'amputer la collecte des archives en développant le concept « d'archives essentielles et de réévaluation des fonds », de redéfinir les modalités d'aides à la création artistique pour réduire le nombre d'emplois en administration et favoriser la concentration financière dans le champ de la création, de privatiser et d'externaliser, voire d'abandonner des pans entiers de certaines missions historiques du ministère. La culture est aujourd'hui dans un état d'urgence.

## Le rôle indispensable de la culture

Jamais peut-être le besoin de culture n'a été aussi grand qu'aujourd'hui. La mondialisation économique brouille les repères, creuse les inégalités et provoque des violences sociales insoutenables. En réponse, les vieux démons du repli sur soi resurgissent et propagent la haine de l'autre, le racisme et la xénophobie. L'histoire a montré à maintes reprises vers quels échecs menait cette voie. A rebours, il faut réaffirmer avec force que le développement de la culture, richesse fondamentale, sources d'échanges entre les peuples et d'émancipation des femmes et des hommes constitue l'urgence d'aujourd'hui. Il faut rénover le service public culturel qui constituera nécessairement un des piliers de la société émergente. Comme l'affirmaient déjà en 1987 les états généraux de la culture, il faut d'abord stopper les

déréglementations en cours *« car face à une liberté du marché qui trop souvent opprime, c'est l'obligation qui affranchit. »* Parallèlement comme le proposaient ces mêmes états généraux, il s'agit de *« donner corps à une responsabilité publique et nationale en matière de culture, cette idée neuve en Europe. Une responsabilité publique et nationale qui permette de soustraire la culture à l'emprise des affaires, de répondre au nouveau défi de ségrégations révoltantes, d'aller au devant des désirs et plaisirs, des savoirs et vouloirs, d'une société moins anonyme que jamais. »*

C'est pourquoi la CGT-Culture réaffirme le besoin d'un ministère de plein exercice qui conçoit, met en œuvre et évalue des politiques publiques co-construites avec les collectivités, les professionnels et les associations au service de l'émancipation humaine, de la lutte contre les inégalités culturelles et pour le développement de la démocratie culturelle. Un service public de la Culture qui fait vivre les droits et la diversité culturelle nécessite aussi que soit réaffirmé la primauté de l'intérêt général avec, par exemple le retour à une maîtrise d'ouvrage publique pour l'archéologie préventive.

La CGT rappelle que peu de domaines de l'action publique illustrent autant la nécessaire complémentarité entre les versants étatique et territorial. A contrario de frontières étanches qui assècheraient des politiques publiques et endigueraient la démocratisation culturelle, il est indispensable de tracer de forts traits d'union entre les différents champs concernés.

Pour s'en tenir à quelques pans principaux, l'éducation artistique, l'accès et la mise en valeur des établissements muséaux, le développement de la lecture publique doivent, bien davantage qu'aujourd'hui, être placés au cœur des politiques publiques résolument mutualisées qui, en se complétant, favorisent l'essor culturel – et donc l'émancipation – de tous les citoyens.

Il faut donc mettre en place des lieux de mise en commun, renforcer des cursus de formation partagée (Ecole nationale supérieure des sciences de l'information et des bibliothèques, école du patrimoine ...) et rapprocher des filières professionnelles et statutaires (bibliothèques, patrimoine, enseignants des écoles d'art ...)

# CHSCT grand sud :

## La Turbie nous montre qu'il ne faut jamais désespérer...

Ce CHSCT du 23 octobre ont été l'occasion de l'adoption de nombreux documents uniques d'évaluation des risques professionnels.

**Le document unique d'évaluation des risques professionnels –DUERP est obligatoire dans tous les monuments.** Présenté pour avis aux organisations syndicales, il est rédigé par les assistantes de prévention et ce en concertation avec les agents du site.

Ces outils sont indispensables pour l'identification des risques professionnels, les mesures à prendre et le calendrier de réalisation des actions à mener. E - ô joie - de voir quand des actions ont déjà été réalisées.

### Glanum

Duerp complet, bien détaillé avec beaucoup d'éléments réalisés. Cette année les agents ont souffert d'une invasion de moustiques, sur recommandation du médecin de prévention ils apportent leurs propres produits insecticides. Au sein du service éducatif, deux vacataires seront formés sur le fonctionnement du site. Les gestes de premiers secours seront enseignés à un agent. - vote pour à l'unanimité.

### Enserune

Des travaux très importants seront menés sur trois ans qui entraîneront une fermeture du site. Dans l'optique de permettre aux agents de rester sur site, des solutions seront trouvées en fonction des plannings des travaux. - vote pour à l'unanimité.

### Hôtel de Sade

Duerp bien fait et clair. Des travaux en cours en salle de réunion et dans le bureau du régisseur. Gros point noir soulevé: le réseau informatique! - vote pour à l'unanimité.

### Remparts d'Aigues Mortes

Un fauconnier intervient ponctuellement sur le site en vue de déloger les étourneaux avec succès. Une amélioration de fonctionnement du service accueil-surveillance a été constatée. Cependant, l'accompagnement des personnes à mobilité réduite engendre un problème de sous-effectif qu'il reste à résoudre. L'ambiance de travail s'est considérablement améliorée - vote pour à l'unanimité.

### Hôtel de Lunas

Suite à la canicule 2018 les devis pour l'acquisition des climatiseurs sont lancés. Problèmes récurrents d'informatique sur le site. - vote pour à l'unanimité.

### Château d'If

Une navette spécifique partant du port est en service depuis le mois de septembre pour la traversée des agents. Ceci leur permet d'arriver sur l'île une heure avant le public. Une ombrière a été installée devant la billetterie. - vote pour à l'unanimité.

### Abbaye de Montmajour

Un local climatisé a été mis en place pour les agents afin de sécuriser le site lors du jour de fermeture hebdomadaire, un portail sera installé. - vote pour à l'unanimité.

### Citadelle de Mont Dauphin

Importante réflexion à mener sur les réseaux d'accès internet. Les services éducatifs sont restés sans outil informatique.

### Fort Saint André

Dans le but de protéger l'agent du poste de contrôle des aléas climatiques, l'électrification du portail de l'abri permettra d'actionner ce dernier de l'intérieur du poste. Les devis sont en cours. Le réaménagement de la boutique a été effectué, les agents semblent satisfaits. - vote pour à l'unanimité.

### Abbaye du Thoronet

Un médecin de prévention a été trouvé pour le site, après deux ans d'absence. Malgré la demande des agents, il est systématiquement fait appel à des sociétés extérieures pour le mécénat. Des alertes concernant des risques psycho-sociaux ont été mentionnées dans différents services. Suite à la demande du personnel un planning de réunion va être établi. - vote contre : Cgt 3 - Cfdt 1

### Trophée d'Auguste

Après validation du projet d'aménagement du bâtiment d'accueil- billetterie les travaux débuteront début 2019. Cela fait seulement 25 ans que les agents attendent ! Les terrasses du monument sont rendues en accès libre suite à la validation des instances de sécurité. Les agents souhaiteraient plus de réunion sur place et ce indépendamment de celles du chantier. Un organigramme est également souhaité. - vote pour à l'unanimité

### Cap Moderne

Le 10 juillet 2018 une visite Chsct a eu lieu sur le site de Cap Moderne, suite à cela des réaménagements du bureau et du local de jour ont été effectués. - Vote pour à l'unanimité

### Monastère de Saorge

Les travaux d'amélioration de la cuisine sont terminés. Les restaurations de l'église et de la lumière du cloître servant notamment pour les visites nocturnes, débuteront en décembre. Elles dureront jusqu'à juin 2019. Le DUERP a démontré des risques psycho-sociaux au sein des différents services du monument. L'administrateur s'est engagé à réinstaurer les réunions de services régulières. - Vote pour à l'unanimité

### Cloître de la Cathédrale de Fréjus

Grâce à la venue régulière d'un fauconnier, le problème récurrent dû à la présence de pigeons semble être résolu. Des réunions de service seront de nouveau instaurées à la demande des agents. - vote pour à l'unanimité

### Villa Kerylos

Une visite Chsct a eu lieu le 9 juillet 2018. Suite aux fortes chaleurs de cet été la climatisation du local de jour est demandée par les agents. La gestion des courriels est difficile au vu de leur nombre. Une charte est à l'étude et sera mise en place. L'actualisation de l'organigramme est souhaitée par le personnel. - vote pour à l'unanimité.

### Pair-non-Pair

Pas de dossier présenté à ce Chsct. Suite à deux reports, les dossiers seront attendus pour 2019.

### Questions diverses

Lors de la séance la CGT a demandé à l'administration de bien vouloir délivrer une note claire, concernant la récupération des heures supplémentaires des agents.

*Nous ouvrons nos colonnes à une oeuvre de fiction écrite par un agent, sur une thématique sociale et se déroulant au CMN. Voici donc un nouveau regard sur les monuments, empreintes du quotidien des agents du CMN. Nous espérons qu'elle sera la première d'une longue liste, car la Culture c'est aussi ouvrir les imaginaires, et que si la Culture est notre travail, notre travail est aussi de la Culture. Toute ressemblance avec des personnes ou des situations ayant réellement existé, ne serait bien évidemment que fortuite...*

## Le nouveau

### 8h00. Paris.

Ce matin est gris. Encore un matin gris, encore un Lundi gris, encore le métro gris et les rats aussi qui courent entre les rails.

Et je dois aller travailler dans un grand monument, préparer les audioguides, ouvrir les caisses, et faire encore tellement de choses.

Et surtout sourire, alors que le cœur n'y est pas.

J'aurais voulu rester chez moi, me sentir protégée entre mes livres, mes vêtements, mes belles tasses de thé et mes rêves.

Ces rêves qui ne sont plus au rendez-vous. Le samedi soir, en sortant du cinéma, mon ami, mon amoureux depuis trois ans, m'a dit qu'il ne pouvait plus continuer ainsi, que je ne le faisais plus rêver.

Lui non plus ne me faisait rêver. Depuis quelques mois, une grande fatigue est entrée dans mon cœur, mon âme, mon corps.

Pourtant, rien n'a changé. Le travail est toujours le même, les clients, les visiteurs sont toujours les mêmes. Parfois souriants et rêveurs, parfois agressifs, cela dépend de la météo et de leur argent.

Même les chats restent les mêmes. Toujours prêts à recevoir un câlin et un peu de lait le matin quand j'arrive.

Quelquefois je pense que si, au lieu de parler, on se mettrait à caresser notre voisin, notre épicier, notre public, ce monde serait meilleur.

Je dis tout ça parce que ce matin, tout me manque. Mon pays, ma langue, la légèreté, l'insouciance et un amour fort qui fait tout oublier.

### 9H00. Château de Vincennes.

Je fais un tour afin de vérifier que tout est prêt pour accueillir les visiteurs. Il y a déjà dix Japonais qui s'impatient devant la porte et qui prennent des photos sans cesse. Le ciel malgré cela reste gris.

Tout est prêt. Même l'équipe du ménage n'a rien oublié, chose très rare, la dernière fois j'avais trouvé la liste des courses d'un des membres de l'équipe. Soit il avait beaucoup d'enfants, soit il ne se nourrissait que de kit kat et de fraises tagada. Il y n'y avait que ça d'écrit sur sa liste.

Mes collègues sont déjà sur place, en train de parler du loto auquel ils ont joué ou de raconter le dernier western qu'ils ont vu. Chose rare, personne parmi nous n'aime le football. J'ai beaucoup de chance pour ça. Souvent, le lundi, mes collègues sont mal coiffés et même les chefs, on voit qu'ils ont eu du mal à sortir de leur nuit.

Le temps nous rend tous égaux. On déteste tous le Lundi. D'ailleurs, je suis sûre que le bracelet rose qu'on voit attaché au poignet du Président, c'est un moyen de le mettre de bonne humeur en ce premier jour de la semaine.

### 9H30.

Par la fenêtre, je le vois arriver. Le nouveau. Je l'avais complètement oublié.

C'est un agent du patrimoine qui vient effectuer une vacation d'un mois. Il faut lui apprendre le métier, lui donner une formation, et ça tombe sur moi, évidemment.

On voit de loin qu'il est nouveau. Il est bien coiffé, il a une mine bien repassée, sa chemise blanche est très blanche et ses chaussures noires très bien vernies brillent et luisent dans la grisaille. Je n'ai aucune envie de le former ce matin, j'ai envie de rester seule, de penser, de voyager en surveillant les visiteurs et en espérant que quelque chose de génial, d'extraordinaire va se produire.

Il se dirige vers moi et je ne peux pas éviter ses yeux. Bleu azur couleur de la mer. Des yeux pleins d'espoir et de joie. Il n'a sûrement pas travaillé pendant longtemps avant d'obtenir ce poste. Il attend apparemment beaucoup de mon expérience. Tout de suite, il tend sa main vers moi. Je regarde ses doigts longs aux ongles bien coupés, puis je remonte vers ses yeux, il doit croire que j'ai un retard mental.

Alors mon cœur se serre. Comment ne pas l'aider, ne pas lui sourire, ne pas lui montrer notre travail avec ses joies et ses difficultés, nos pauses sucrées plus sucrées que prévu, plus longues que permis ? Il a besoin de moi et j'ai besoin de lui. Pour retrouver le sourire, pour retrouver nos rêves, pour que ce monde soit meilleur.

Je lui serre la main et je lui dis :

« Bonjour, tu es le bienvenu ».

*Vassiliki.*

### *Le monde merveilleux de l'externalisation.*

MUSEA est une entreprise privée spécialisée dans l'accueil en milieu culturel qui prend en charge l'accueil des publics, la billetterie, la médiation culturelle dans des lieux tels que le Grand Palais, le Musée du quai Branly, le Mucem, le musée Picasso, la Monnaie de Paris, le musée Rodin, et Sotheby's Paris. Créée en 2013, elle fait partie du groupe SA Safinord dont le chiffre d'affaire avoisinait les 800 millions d'euros en 2017. Le 10 juillet MUSEA a fait ses premiers pas au Château d'Azay le Rideau et donc au CMN...

Comment les choses se passent-elles pour ses salariés ? Et bien plutôt mal... Il aura fallu attendre plus de 20 jours pour qu'ils reçoivent leur paie du mois de septembre 2018, mois déjà particulièrement stressant dans le calendrier culturel, en raison notamment de l'ouverture de nombreuses expositions. Ces erreurs de paies ont impacté plus de 270 salariés soit la quasi-totalité des effectifs. Actuellement, au moins 150 salariés sont concernés par des paies manquantes ou incomplètes pour le deuxième mois de suite et cela est intolérable !

Outre de continuelles erreurs sur les fiches de paie, une gestion obscure de la modulation du temps de travail, un sous effectif récurrent, une formation inexistante, des jours fériés non majorés et des conditions de travail déplorables même après recommandation de la médecine du travail, ainsi que des cas de harcèlement identifiés, maintenant les salariés touchent leur salaire près d'un mois en retard.

L'intersyndicale CGT/Sud MUSEA a donc appelée les salariés des musées du quai Branly, Picasso, du Luxembourg et du MUCEM à se mettre en grève mercredi 7 novembre.

**Le SNMH-CGT apporte tout son soutien aux salariés de MUSEA dans leur lutte.**

Honte à ces établissements publics qui se débarrassent de la gestion de leurs personnels en les externalisant, tout en se lavant les mains des conséquences sociales sur les salariés et sur la qualité du service rendu aux usagers du service public.

### *Charte sur le droit syndical*

Lors du comité technique du 19 octobre, le CMN voulait faire voter une « charte sur le droit syndical ». En fait, le CMN voudrait une stricte application du droit syndical, histoire que les syndicalistes filent droit... mais avec pourtant des interprétations au détriment du droit des agents et où l'administration choisit des textes réglementaires qui n'ont rien à voir avec le sujet évoqué pour encadrer l'activité syndicale. Ainsi, l'utilisation de textes sur l'aménagement du temps de travail au lieu de textes parlant des autorisations spéciales d'absence (articles 13, 15 et 16)... Hé hop ! Voilà comment on peut supprimer des délais de route par exemple... Face aux nombreuses incohérences du texte, le Président fut contraint de reporter le point !

### *J'en connais un qui a dû se retourner dans sa tombe...*

Ce 11 novembre était célébré le centenaire de l'armistice de la première mondiale de 14-18. Une guerre qui a fait près de 19 millions de morts et tout autant de victimes, ravageant un continent entier et entraînant dans sa folie meurtrière le monde entier.

Le folklore retient un attentat comme commencement du carnage. Or, depuis des années, tous les indicateurs étaient à un déclenchement imminent d'une guerre. Les vieilles aristocraties et la bourgeoisie industrielle et banquière n'avaient qu'une idée en tête : se partager le monde dont les colonies étaient l'un des enjeux. Et comme le disait si justement Anatole France « On croit mourir pour la patrie, on meurt pour des industriels » et Paul Valéry « La guerre est un massacre de gens qui ne se connaissent pas au profit de gens qui se connaissent mais ne massacrent pas ».

Alors le soldat inconnu, gisant sous l'Arc de triomphe, a dû se retourner dans sa tombe lorsque qu'il a vu débarquer ce 11 novembre : Macron, Netanyahu, Poutine, Trump « rendre hommage », eux qui sont les plus grands vendeurs d'armes dans le monde et les exportateurs de guerre... Décidément en 100 ans les mentalités n'ont guère évolué... Et quand on voit une tentative de réhabilitation de Pétain, celui qui a fusillé des soldats pour « remonter le moral des troupes », utiliser des armes chimiques contre les civils au Maroc dans les années vingt ou s'entendre avec Franco en Espagne, les choix funestes datèrent de bien avant sa collaboration au régime nazi.

Aucun des maréchaux ne fut un héros car pour eux les soldats n'étaient que de la chair à canon. Ceux à qui il faut rendre hommage sont ces victimes : morts, blessés, gueules cassées, veuves, orphelins... Ainsi qu'à toutes ces femmes qui contribuèrent à l'effort de guerre en travaillant dans les champs ou les usines et qui – la guerre finie – n'eurent droit qu'à retourner à leur situation d'avant-guerre, sans reconnaissance aucune.

Au-delà des morts, c'est la paix que l'on doit célébrer à rebours des politiques actuelles. La CGT participe tous les ans le 21 septembre à la journée mondiale de la paix et en fait un mot d'ordre tous les 1er mai, car ce sont toujours les mêmes qui déclarent la guerre et les autres qui servent de chair à canon...

# Augmenter les salaires, pensions et minima sociaux : c'est possible et urgent !

La question du pouvoir d'achat est une des premières préoccupations des salariés, des privés d'emploi et des retraités. Il s'agit de l'aspiration légitime à pouvoir vivre dignement et ce quelle que soit sa situation sociale ou professionnelle. Il s'agit aussi de permettre une relance de l'économie, dont tous conviennent qu'elle ne pourra véritablement se faire que grâce à la consommation des ménages.

**Rémunérer de manière juste le travail**, ce n'est pas « un coût ». C'est, au contraire, un investissement dans l'avenir, la reconnaissance de nos qualifications, de nos savoir-faire : de notre travail créateur de richesse !

**Assurer un haut niveau de prestation sociale**, ce n'est pas « dépenser un pognon de dingue ! » C'est, au contraire, assurer un haut niveau de protection sociale permettant de vivre dignement et d'envisager son avenir avec confiance.

**Garantir un haut niveau de pension**, ce n'est pas « financer des improductifs ». C'est, au contraire, une question de justice sociale : pouvoir vivre avec une rémunération permettant de maintenir son niveau de vie par un dispositif solidaire et pérenne de redistribution.

**Financer un haut niveau de minima sociaux**, ce n'est pas « développer de l'assistanat ». C'est, au contraire, assurer des dispositifs de solidarité permettant d'améliorer les situations de celles et ceux dont c'est le seul moyen de subsistance et qui vivent actuellement des situations catastrophiques.

Le patronat, comme le gouvernement, cherche à limiter – voire à empêcher – toute hausse de rémunération, que ce soit par l'augmentation des salaires, des minima sociaux ou des pensions. Ils prônent et mettent en place des dispositifs de gel des augmentations et, lorsqu'une augmentation de la rémunération des salariés a lieu, c'est quasi systématiquement par le biais de primes, donc d'éléments de la rémunération non pérennes et ne participant pas au financement de notre système de protection sociale.

Pourtant, de l'argent existe pour cela, mais il est fléché vers d'autres, notamment la rémunération des actionnaires ! Depuis 2009, d'après l'ONG Oxfam, pour 100 € de bénéfices, les entreprises de CAC 40 ont versé 67,40 € de dividendes aux actionnaires, 27,30 € sont réinvestis dans les entreprises et seulement 5,30 € dans les salaires...

Parallèlement, les dirigeants de ces entreprises voient leurs rémunérations et primes augmenter : en 2017, les dirigeants du CAC 40 ont perçu 2,3 millions d'euros de salaire moyen, soit 70 fois le revenu moyen d'un salarié (source : agence Bloomberg) !

Si la part des salaires dans le PIB européen avait été la même que celle du début des années 1990, les travailleurs de l'Union européenne auraient en moyenne gagné 1 764 € de plus en 2017 !

## DES CADEAUX QUI COÛTENT CHER !

Contrairement à ce que prétendent le président des riches et son gouvernement, les cadeaux aux plus aisés ne font ni l'emploi ni l'investissement. Ils enrichissent encore plus les mêmes et augmentent les inégalités sociales. Le « ruissellement », c'est du baratin !

La suppression des cadeaux fiscaux et des exonérations inutiles permettra de dégager des dizaines de milliards d'euros pour accroître les moyens dans les services publics (y compris pour renforcer la lutte contre l'évasion fiscale estimée entre 36 et 50 milliards d'euros), répondre aux besoins sociaux et renforcer le potentiel productif du pays.

Certains tentent de faire passer les privés d'emploi et les retraités pour des « assistés »... mais qui sont les vrais « assistés » ? Les entreprises bénéficient de grandes largesses de la part de l'État, sans aucun contrôle, ni aucune contrepartie en termes de développement de l'emploi... Il existe plus de 4 500 dispositifs d'aides aux entreprises, et nombre d'entre elles n'hésitent pas à licencier à tour de bras ! Les niches fiscales pour les entreprises s'élèvent à près de 200 milliards d'euros en 2013 : c'est 5 fois plus que l'impôt sur les sociétés !

Pas de fatalité à cette situation. La réalité est que des augmentations de salaires sont régulièrement gagnées dans les entreprises ou administrations, mais seulement lorsque les salariés les revendiquent, se mobilisent et imposent au patronat et directions leurs exigences salariales ! Cela demande à s'organiser et à se syndiquer.

### Les prix augmentent, pas les salaires

En 2018 :

- Électricité +17 % ;
- Fioul domestique +36 % ;
- Gaz +7,4 % au 1er juillet ;
- Essence +10 % ;
- Produits frais alimentaire +5,9 %...

## LA CGT REVENDIQUE :

- L'ouverture immédiate des négociations salariales dans les branches et les entreprises ;
- Une réelle égalité salariale entre les femmes et les hommes ;
- Pas de salaire en dessous de 13 € brut de l'heure, un Smic à 1 800 € brut pour un salarié sans diplôme, sans qualification reconnue et sans expérience ;
- Une durée du travail hebdomadaire de 32 heures ;
- 10 % d'augmentation générale des salaires pour prendre en compte l'inflation, des gains de productivité et un meilleur partage des richesses créées par le travail ;
- Le doublement sur toute la carrière professionnelle des grilles de rémunérations, garantissant un réel déroulement de carrière ;
- Une véritable reconnaissance des diplômes et de l'expérience professionnelle ;
- La progression d'un niveau de qualification au minimum sur toute la carrière professionnelle.

**Vous ne voulez pas en rester là !  
Ensemble, dans le syndicat, nous serons plus forts.**

# E p h é m é r i d e

Dates	Quoi?	Qui?
26,27,28/09/18	Heure d'information syndicale Château d'If, Montmajour, Glanum, Fort Saint-André	Méreau, Strappini
1er/10/18	Secrétariat national	Méreau, Albot, Strappini, Brennan, Auligné
02/10/18	Mobilisation Culture contre la gestion directe	
04/10/18	Réunion Elections professionnelles	Méreau, Strappini, Raoult
08/10/18	Suivi enquête CHSCT Arc de triomphe	Albot, Revaireau
11/10/18	Comité technique CMN	Méreau, Albot, Strappini, Auligné, Levassort, Poisson...et tout plein de camarades pour l'invasion du comité technique
12/10/18	Heure d'information syndicale Cavrois	Méreau, Albot, Benoit
13/10/18	Commission exécutive CGT Culture	Méreau, Poisson
15,16,17/10/18	Grève à l'Arc de Triomphe	Strappini, Cabral, Hamimed, Ramond
18 et 19/10/18	Comité technique CMN	Méreau, Albot, Strappini, Brennan,
22 et- 23/10/18	CHSCT Grand Sud	Roffino, Castellana, Guittard, Méreau
25/10/18	Dépôts des listes et professions de foi élections professionnelles	
6 et 7/11/18	Comité technique CMN	Méreau, Albot, Strappini, Brennan, Desportes, Poisson, Levassort
8/11/18	Réunion Elections professionnelles	Méreau, Strappini, Raoult
9/11/18	Heure d'information syndicale Maisons-Lafitte	Auligné, Raoult
12/11/18	CHSCT central spécial gestion directe	Méreau, Bodreau, Brennan, Albot, Poisson, Levassort, Revaireau, Reytier
13/11/18	Comité technique ministériel	Méreau
14 et 15/11/18	CHSCT Paris et petite couronne	Brennan, Albot...
15/11/18	Heure d'information syndicale Carnac	Auligné, Raoult
20/11/18	Heure d'information syndicale Savoie	Auligné, Raoult
20/11/18	CHSCT Nord-Ouest	
21 et 22/11/18	Heure d'information syndicale Brou, Cluny, Ferney	Albot, Brennan, Franon
23/11/18	Reconvocation Comité Technique gestion directe	
27/11/18	CHSCT Central	
29/11/18	Conseil d'Administration	

## 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 :