

Monuments infos

GILETS JAUNES :
A mouvement social historique,
Répression sans précédents!

**Les
libertés
atteintes
de plein
fouet !**



S
N
M
H
la
cg**t**
Culture
Monuments Historiques

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

61, rue de Richelieu (3ème étage) 75002 Paris
tél : 01.40.15.51.70

mail : snmh.cgt@gmail.com / site internet : www.cgt-culture.fr
Twitter : @snmh_cgt / Facebook: <http://www.facebook.com/snmh.cgt>

SOMMAIRE...SOMMAIRE...SOMMAIRE

Ce Monuments infos numéro 82 sort tout droit d'un nuage de lacrymo entre les tirs de flashball et les grenades assourdissantes pour continuer à vous informer sur vos droits et les luttes avec :

Page 3 : L'édito qui met le feu aux poudres.

Pages 4 et 5 : Entretiens professionnels, CIA attention au coup de matraque sur nos droits !

Pages 6, 7 et 8 : Vos nouveaux élus SNMH-CGT prêts à prendre la tête du cortège pour défendre nos droits.

Page 9 : La lutte pour la reconnaissance de la pénibilité et contre la précarité se construit à la Sainte-Chapelle et aux Tours de Notre-Dame.

Pages 10 et 11 : ET QU'EST-CE QU'ON VEUT ? 300 € POUR TOUS !

Pages 12 et 13 : Un Conseil d'Administration entre gestion directe retardée et prise de risques financiers de l'établissement on est pas rassurés...

Pages 13 et 14 : Un comité technique ou le CMN est à l'image du gouvernement : tout en confusions et en hésitations...

Page 15 : Le compte rendu du CHSCT Grand-Sud : des progrès mais encore du chemin à faire !

Page 16 : Le compte rendu du CHSCT Centre-Est.

Pages 17 et 18 : L'histoire sociale et la proposition de panthéonisation d'une grande figure de la classe ouvrière : Martha Desrumaux.

Pages 19 et 20 : Le bilan terrible de la répression actuelle et un cri d'alarme sur les menaces qui pèsent sur la liberté de manifester.

Page 20 : L'éphéméride d'un syndicat mobilisé et combatif : le SNMH-CGT et le bulletin d'adhésion pour y adhérer.



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. 1er Syndicat 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 côtés pour toutes vos luttes comme nous sommes à vos côtés au quotidien au travail.

La poudre et l'étincelle...

En mai dernier, certains se désolaient de ne pas voir se reproduire une mobilisation « digne » de Mai 68. Les dernières semaines de 2018, et ce début 2019, nous montrent qu'il ne faut jamais désespérer. Même si, parfois, ces mobilisations ne répondent pas exactement à nos attentes ni aux méthodes traditionnelles.

Cette décennie a connu de très fortes mobilisations : les retraites en 2010, la loi travail et les ordonnances Macron entre 2015 et 2017. Malheureusement, ces luttes n'ont pas donné de victoires au monde du travail. De même les mobilisations sur le pouvoir d'achat, notamment dans la Fonction publique avec le gel du point d'indice depuis 2010, n'ont pas permis de construire un rapport de force suffisant.

Si les victoires n'ont pas été au rendez-vous, avec la mobilisation des Gilets Jaunes, nous voyons que nos revendications ont un certain écho : plus de justice sociale et fiscale, de pouvoir d'achat, de services publics, de démocratie... Apparaît aussi la fin d'un fatalisme entretenu par des médias et des gouvernements prêchant le « there is no alternative ». Ce n'est pas rien en termes de bataille des idées.

Notre organisation syndicale ne peut donc rester indifférente et absente d'un tel mouvement de contestation. D'autant plus que le Gouvernement n'a pas répondu à l'augmentation des salaires, pensions et minimas sociaux, qu'il prévoit 120.000 suppressions d'emplois dans la Fonction publique d'ici 2022, et qu'il n'abandonne pas ses projets contre les retraites avec un système à points et contre l'assurance chômage...

La CGT ne peut pas non plus rester indifférente aux violences policières qui, depuis la loi Travail et les ordonnances Macron, ne cessent d'augmenter, de se généraliser, de se banaliser. Ce mouvement connaît une dizaine de morts, des milliers de blessés, de mutilés. Quand, en plus, un ancien ministre de la République, Luc Ferry pour ne pas le nommer, ose faire appel à l'armée et à tirer sur les manifestants à balles réelles, on se demande où la surenchère de la haine de classe s'arrêtera-t-elle ? Le Gouvernement, au-delà de cautionner les violences policières, multiplie les arrestations, les gardes-à-vue et les condamnations mais aussi, comme si cela ne suffisait pas, a voté une loi durcissant les sanctions contre les casseurs et les manifestations non déclarées... La CGT se doit de combattre fermement ce choix de société qui réprime les contestations et réduit les libertés.

Il faut espérer qu'au delà de la finalité de ce mouvement, quelle qu'en soit l'issue, que perdureront le sens de l'action collective, les solidarités et que naisse de nouveau une conscience de classe face à la bourgeoisie qui aura su afficher son mépris, puis sa haine.

Alors comme le disait Georges Séguy à propos de Mai 68 « pour que l'étincelle mette le feu aux poudres, il fallait qu'il y ait une réserve de poudre assez importante pour provoquer une telle explosion. » Sans nul doute, le baril de poudre est aujourd'hui plus que plein, il déborde.

Alors, pour 2019, plus que jamais, continuons la batailles des idées et des luttes pour la victoire du monde du travail sur celui du capital. Multiplions les luttes avec les Gilets jaunes...mais aussi et surtout dans les boîtes.

Campagne d'entretien professionnel 2019 : En alerte vigilance orange !

La campagne d'entretien d'évaluation professionnelle 2019 a débuté depuis la mi-janvier, c'est un moment important dans la vie professionnelle où les agents et leurs supérieurs hiérarchiques directs sont censés faire le bilan de l'année écoulée. Sont notamment évalués : la manière de servir, les aptitudes professionnelles ainsi que l'atteinte des objectifs individuels et collectifs fixés lors du précédent entretien. C'est également le moment où des perspectives d'évolution et des objectifs collectif et individuel sont discutés entre l'agent et son supérieur notamment en termes de projet de services mais aussi de formation et d'évolution de carrière de l'agent. C'est censé être un moment d'échange et d'écoute entre l'agent et son supérieur hiérarchique.

En somme c'est un moment crucial puisque la qualité de l'entretien professionnel annuel détermine de manière décisive la carrière des agents mais également la cohésion des équipes.

CIA / Part variable : Une volonté de briser l'indépendance des fonctionnaires.

Mais depuis l'année dernière, et depuis quelques années pour les cadres, c'est aussi devenu un moment où est décidée l'attribution d'une prime au mérite (part variable pour les cadres, complément indemnitaire annuel (CIA) pour les non-cadres). La mise en place de ces primes au mérite obéit à un objectif appliqué à toute la fonction publique qui a pour but de réduire la part du salaire brut dans le traitement des agents au profit de rémunérations aléatoires. Dans un contexte de gel du point d'indice et de paupérisation de la Fonction publique, le gouvernement cherche à créer une plus grande dépendance des agents à leur hiérarchie directe. Il s'agit ni plus ni moins d'une attaque contre l'indépendance des fonctionnaires dont l'originalité du statut général détache la rémunération et le déroulement de carrière de la hiérarchie directe, permettant au fonctionnaire de ne pas être inquiété en cas de désobéissance à un ordre illégal. En somme c'est la politique de la carotte et du bâton et la porte ouverte à tous les favoritismes et clientélismes sans parler des tensions et incompréhensions que cette prime génère dans les équipes.

Pour l'attribution du CIA, le CMN aggrave l'arbitraire.

Alors que déjà nous dénoncions les risques que ce type de prime pouvait entraîner, le CMN au lieu de cadrer et de tenter d'adoucir les effets de la mise en place d'une tel prime à tout simplement décider de laisser faire les chefs de service sans même s'embarrasser de suivre les recommandations de la note de cadrage du 21 juin 2018 du secrétaire général du Ministère de la Culture, Hervé Barbaret.

Alors que l'attribution du CIA doit être : « appréciés par le responsable hiérarchique au vu du compte-rendu de l'entretien professionnel ».

« Le non versement d'un CIA ou d'une part variable (PV) ne peut donc être envisagé uniquement que si le compte-rendu d'entretien professionnel de l'année X de l'agent fait mention de l'opposition de l'autorité hiérarchique à ce versement »

Il faut donc que chacun d'entre nous vérifie bien lors de l'entretien d'évaluation que la case suivante est cochée :

Pour les agents-es titulaires	
Souhaitez-vous que l'agent-e fasse l'objet de l'attribution d'un complément indemnitaire annuel (CIA) ?	
OUI <input checked="" type="checkbox"/>	NON <input type="checkbox"/>
Avis circonstancié :	

Si tel n'est pas le cas, le supérieur hiérarchique a le devoir de justifier la non attribution du CIA comme l'explique le secrétaire général du ministère de la Culture dans sa note :

« Sauf cas exceptionnel dûment justifié, vous veillerez, (...) à ce que les attributions des agents placés sous votre responsabilité s'inscrivent dans une échelle limitative de 25 % à 175 % du montant de référence. »

Par ailleurs ; « le montant versé doit être déterminé en fonction de :

- l'atteinte ou non des objectifs quantitatifs et qualitatifs fixés au titre de l'année précédente ;
- la valeur professionnelle ;
- l'investissement dans l'exercice des fonctions ;
- le sens du service public ;
- la capacité à travailler en équipe et le contribution au collectif de travail ;
- la connaissance de son domaine d'intervention ;
- la capacité à s'adapter aux exigences du poste ;
- la capacité à coopérer avec des partenaires internes ou externes ;
- l'implication dans les projets du service ou la participation active à la réalisation des missions rattachées à son environnement professionnel ;
- les capacités managériales et l'encadrement. »

Soit grosso modo le tableau des critères d'appréciation sur lequel le supérieur hiérarchique devrait donc en grande partie s'appuyer pour décider du montant de la prime à attribuer à l'agent.

Au lieu de cela, la campagne 2018 d'attribution du CIA nous a confirmé ce que nous craignons au CMN, de nombreux agents se sont vus attribuer la prime minimale (25 % du montant moyen de 420 € pour les catégories C, 600 € pour les chefs de service) voir pas de prime du tout !...

Tout cela, la plupart du temps sans aucune justification de la part des chefs de service du CMN, allant en cela complètement à rebours de la note du secrétaire général du Ministère de la Culture.

Ainsi, des agents avec pourtant de bonnes évaluations se sont retrouvés avec 105€ voir 0€ de CIA, et lorsque nous interpellions les chefs de service sur les critères ayant présidé à leurs décisions d'attribution du CIA les réponses étaient pour le moins exotiques, du genre : « cette année nous privilégions les agents faisant des visites commentées » alors même que ces agents ne touchaient que la moyenne de la prime... Dans un autre site cela pouvait être une toute autre raison comme la qualité des relations entre une équipe entière et son administrateur (aucune prime dans ce site, ce qui à été ressenti comme une sanction collective). Mais la plupart du temps aucune justification n'était donnée...

Pourtant le SNMH-CGT a interpellé M. Bélaval, président du CMN, lors du comité technique du 19 octobre pour dénoncer le flou total dans lequel elle était attribuée et le fait que plusieurs agents n'avaient touché aucune prime. Si celui-ci reconnaissait qu'il y avait bien un problème et que cela ne devait pas arriver, M. Bélaval ne proposait pourtant rien pour y remédier, pire : il regrettait en séance que cette prime ne soit pas encore plus modulable.

Encore une fois, le CMN s'exonère des consignes du ministère ce que nous n'avons pas manqué de dénoncer.

Quels recours, pour les agents ?

Si vous estimez avoir été lésés lors de votre entretien professionnel et que vous souhaitez contester la non attribution du CIA ou voir modifier les appréciations ou annotations qui y sont portés, voici les informations que vous devez savoir :

« Le compte rendu signé par le supérieur hiérarchique direct, le chef de service et l'agent. La signature de l'agent ne vaut pas approbation du compte rendu, elle atteste seulement qu'il en a pris connaissance.

Dans un délai de 15 jours après la notification du compte rendu, l'agent peut effectuer une demande de révision de celui-ci auprès de l'autorité hiérarchique. Celle-ci a 15 jours pour lui répondre par écrit et de façon motivée.

Si l'agent n'est pas satisfait de la réponse, ou en absence de réponse, il peut alors saisir la commission administrative paritaire (CAP) ou la commission consultative paritaire (CCP) compétente, dans un délai d'1 mois. » (Procédure de l'entretien professionnel annuel)

Il est vraiment très important de suivre la voie décrite ci-dessus, car bien souvent des demandes de révision d'évaluation se perdent par méconnaissance des procédures par les agents.

Par ailleurs, nous vous conseillons grandement de prendre contact avec les élus de votre CAP ou de votre CCP, pour être conseillés et accompagnés dans vos démarches de recours.

Il appartient donc à chaque agent de faire très attention à ce qui est porté dans son compte-rendu d'entretien professionnel, et le cas échéant de ne pas hésiter à faire un recours pour faire valoir ses droits et a minima obtenir des explications satisfaisantes.

Et pour les avancements de grade ou de corps ?

Trop souvent encore, les élus en CAP sont consternés par la façon dont sont remplis par l'autorité hiérarchique (le N+2) les avis pour les avancements de grade ou de corps. Ainsi, alors que l'agent est promouvable (et que l'autorité hiérarchique reçoit un tableau des agents promouvables) celui-ci ne prend même pas la peine de renseigner l'avis au prétexte que selon lui l'agent n'est pas éligible à un avancement. Or, il suffit de se renseigner 5 minutes sur l'intranet du ministère pour savoir si oui ou non on est promouvable de grade ou de corps.

Ainsi pour les Agents d'accueil et de surveillance sont éligibles à une promotion de grade :

-Pour le passage du grade de 2ème classe (C1) au grade de principal 2ème classe (C2) les agents ayant atteint le 5ème échelon et 5 ans de service effectif dans le grade ou un grade équivalent d'un autre corps de catégorie C.

-Pour le passage du grade de principal 2ème classe (C2) au grade de principal 1ère classe (C3) les agents ayant au moins 1 an dans le 4ème échelon et 5 ans de service effectifs dans le grade.

-Pour être inscrit sur la liste d'aptitude à l'avancement de corps (le cas présent pour devenir TSCBF), il faut appartenir à un corps de catégorie C et justifier d'au moins 9 années de services publics.

Là encore il est possible de faire un recours, dans les mêmes conditions que celles énoncées dans l'article, si vous estimez que les mentions portées par l'autorité hiérarchique dans le compte-rendu d'entretien professionnel sont injustes ou fausses et que vous souhaitez qu'elles soient rectifiées.

Pour finir, il est vraiment très important que l'autorité hiérarchique mette un avis **très favorable** avec un **avis circonstancié** pour que votre avancement ait une chance de passer en CAP.

Vos élus SNMH-CGT pour la mandature 2019-2022

Comité technique :

Le comité technique est l'instance où sont discutées les organisations du travail (organigramme, ouverture de monuments, horaires de services...), la formation professionnelle, les effectifs, l'égalité entre les femmes et les hommes. Le président du CMN envoie un ordre du jour auquel nous avons l'habitude d'y ajouter les questions que nous font remonter les agents (exemple : iniquité sur la répartition du CIA...). Contrairement à d'autres organisations syndicales, nous nous opposons aux externalisations de missions qui fragilisent le devenir du service public, casse les collectifs de travail et génèrent du dumping social (horaires décalés, bas salaires, contrats précaires...) sur des salariés qui parfois n'ont pas d'instances et de cadres pour garantir leurs droits individuels et collectifs.

Le président a obligation de le réunir au moins deux fois par an, dans les faits, nous sommes davantage autour de cinq ou six réunions par an.

Vos élus SNMH-CGT au comité technique du CMN :

Titulaires	Suppléants
Sophie Méreau (Sully)	Sonia Messmer (Azay-le-Rideau)
Vassiliki Castellana (Kérylos)	Dominique Fernandes (Sully)
Amandine Duverneuil (Aulteribe)	Eve Brennan (Sainte-Chapelle)
François Albot (Tours de Notre Dame)	Stéphane Auligné (Panthéon)

Comités d'hygiène, sécurité et conditions de travail :

Le CHSCT traite des questions de conditions de travail, hygiène et sécurité. Nous y portons notamment les questions des risques psycho-sociaux (souffrance au travail), des ambiances thermiques. Y sont vus les accidents du travail, les maladies professionnelles, les déménagements, projets de travaux... Là encore nous portons des points lorsque des agents nous saisissent et convoquons lorsque cela est nécessaire des CHSCT spéciaux.

Vos élus SNMH-CGT au CHSCT Central :

Titulaires	Suppléant.es
François Albot (Tours de Notre Dame)	Sophie Méreau (Sully)
Eve Brennan (Sainte-Chapelle)	Jean-Elie Strappini (Tours de Notre Dame)
Rita Roffino (La Turbie)	Serge Poisson (Mont Saint-Michel)
Xavier Revaireau (Lilas)	Virginie Thibault-Morère (Fougères)

Vos élus SNMH-CGT au CHSCT Paris-siège-petite couronne :

Titulaires	Suppléant.es
Eve Brennan (Sainte-Chapelle)	Nadine de Maren (service conférences IDF)
Denis Aland (Panthéon)	Smam Hamimed (Arc de triomphe)
Frédéric Raoult (Domaine de Saint-Cloud)	François Albot (Tours de Notre Dame)
Daniel Reytier (Lilas)	Catherine Saulnier (Vincennes)

Vos élus SNMH-CGT au CHSCT Centre et Est :

Titulaires	Suppléant.es
Virginie Thibault-Morère (Fougères-sur-Bièvre)	Sonia Messmer (Azay-le-Rideau)
Véronique Hortet (Bourges)	Amandine Duverneuil (Aulteribe)
Françoise Franon (Brou)	Sylvie Jehl (Nohant)

Vos élus SNMH-CGT au CHSCT Nord-Ouest :

Titulaires	Suppléant.es
Sandrine Montreer (Tréguier)	Carlos Da Silva (Mont Saint-Michel)
Serge Poisson (Mont Saint-Michel)	Térence Carbin Céron (Cavrois)

Vos élus SNMH-CGT au CHSCT Grand Sud :

Titulaires	Suppléant.es
Rita Roffino (La Turbie)	Vassiliki Castellana (Kérylos)
Marie-Agnès Guittard (Castelnaud)	Pascal Seguin (Tour Pey-Berland)

Commissions consultatives paritaires (CCP) :

Ces commissions se réunissent deux fois par an en ce qui concerne les avancements de carrière : une fois sur les sauts d'échelon et une autre fois sur les changements de groupe. Elles se réunissent plus ponctuellement à l'occasion de disciplinaires. Vos élus SNMH-CGT ont à coeur d'y défendre les valeurs d'égalité de traitement en ce qui concerne la carrière des agents, contre l'arbitraire, le clientélisme et de défendre le droit à une véritable carrière pour toutes et tous

Vos élus SNMH-CGT en CCP Collège 1 :

Titulaires	Suppléant.es
Amandine Duverneuil (Aulteribe)	Françoise Franon (Brou)
Stéphane Auligné (Panthéon)	Boubacar Keita (Tours de Notre Dame)
Sonia Acurio (Saint-Cloud)	Marion Cabral (Arc de triomphe)
Eve Brennan (Sainte-Chapelle)	Miguel Mena (Saint-Cloud)

Vos élus SNMH-CGT en CCP Collège 2 :

Titulaires	Suppléant.es
Bénédicte Roy (Ile de la Cité)	Pascale Joyeux (Azay-le-Rideau)
Frédéric Raoult (Domaine de Saint-Cloud)	Sophie Grolet (Aulteribe)

Vos élus SNMH-CGT en CCP Collège 3 :

Titulaires	Suppléant.es
Vassiliki Castellana (Kérylos)	Xavier Revaireau (Les lilas)

Commission administrative paritaires (CAP) :

Ces commissions se réunissent au moins deux fois par an pour examiner et donner leur avis sur : les mutations, les titularisations, les intégrations, les démissions... Les avancements de carrière (grade, corps) étant vu quant-à eux une fois l'an. Elles se réunissent également à l'occasion en formation disciplinaires. Vos élus CGT-Culture ont à coeur d'y défendre les valeurs d'égalité de traitement dans tous les aspects de la carrière des agents. Ils se battent pour le droit à une véritable carrière pour toutes et tous dans un souci constant de défense des statuts et des missions des agents.

Nous ne retranscrivons pas dans ce Monuments Infos l'ensemble des élus CGT-Culture dans toutes les CAP du ministère, cela nous prendrait trop de place. Aussi nous nous bornons à vous donner les élus des principaux corps présents au CMN, cependant si vous avez besoin de contacter un élu d'un autre corps vous pouvez appeler la permanence CGT-Culture au 01 40 15 51 70.

Vos élus CGT-Culture en CAP des Adjointes technique d'accueil, de surveillance et de magasinage :

Titulaires	Suppléant.e.s
AASM Principal 1ère classe (C3)	
Etiennette Elcato (Musée d'Orsay)	Carmine Macina (Musée d'archéologie Nationale)
AASM Principal 2ème classe (C2)	
Pierre-Yves Chiron (Archives Nationales-Pierrefitte)	Alexandre Bouclon (Château de Fontainebleau)
Jean-Elie Strappini (CMN-Tours de Notre-Dame)	Christian Galani (Musée du Louvre)
AASM 2ème classe (C1)	
Messaoud Adel Abda (Musée Guimet)	Sophie Berthomieux (Musée du Louvre)
Thierry Paoletti (Musée Picasso)	Côme Micolon (Château de Versailles)

Vos élus CGT-Culture en CAP des Techniciens des services culturels et des batiments de France :

Titulaires	Suppléant.e.s
TSCBF Classe exceptionnelle	
Dominique Perrin (Château de Fontainebleau)	Nabahats Hamiti (Musée du Louvre)
TSCBF Classe supérieur	
Robert Ducrot (Archives Nationales-Paris)	Damien Bodereau (Château de Versailles)
TSCBF Classe normale	
Jeanne Jollivet (UDAP Allier)	Anne Laloe-Kbibeck (CMN-Azay le Rideau)

Vos élus CGT-Culture en CAP des Adjointes techniques des administrations de l'Etat :

Titulaires	Suppléant.e.s
ATAE Principal 1ère classe (C3)	
Kevin Van Lichetervelde (Château de Versailles)	Raouf Dursun (CNSAD)
ATAE Principal 2ème classe (C2)	
Sébastien Dorak (Château de Fontainebleau)	Mustapha Kames (Musée du Louvre)
Jérôme Adolphe (Musée du Louvre)	Michel Chacelas (Musée du Louvre)
ATAE 2ème classe (C1)	
Morgane Berat (Château de Versailles)	Simon Brioux (Musée du Louvre)

Vos élus CGT-Culture en CAP des Techniciens d'Art :

Titulaires	Suppléant.e.s
TA Classe exceptionnelle	
Léna Korber (Mobilier national)	Thierry Choquet (Musée du Louvre)
TA Classe supérieur	
Lionel Huck (Musée du Louvre)	Sylvain Molfessi (BNF)
Elodie Mussuto (Mobilier National)	Elise Erhardt (BNF)
TA Classe normale	
Aurélie Mongeot (Mobilier National)	Caroline Bauer (CNAP)

Vos élus CGT-Culture en CAP des Chefs de Travaux d'Art :

Titulaires	Suppléant.e.s
CTA Classe principale	
Pierre Bureau (Mobilier National-Beauvais)	Aline Cymbler (Musée du Louvre)
CTA Classe normale	
Anabel Palignac (Musée d'archéologie Nationale)	Cérole Fauchoux (Mobilier national)

Elections du Conseil D'administration du CMN :
Dès le 25 mars et avant le 17 avril 2019
Votez et faites voter pour la liste présentée par le
Syndicat National des Monuments Historiques-CGT !

Pénibilité, sous-effectif, précarité : La Sainte-Chapelle et les Tours de Notre-Dame se mobilisent !

Pétitions et revendications

Les agents de l'Arc de Triomphe en 3 jours de grève avaient obtenu des postes supplémentaires pour la billetterie et le doublement de l'indemnité dite de « pénibilité » de 27€ à 54€ par mois.

Les agents de la Sainte-Chapelle et des Tours de Notre-Dame ont décidé à leur tour de porter leurs revendications. Au mois de décembre, ils ont ainsi quasi unanimement signé des pétitions spécifiques à chaque site listant leurs revendications de façon exhaustive.

Pénibilité, sous-effectif, précarité le trio infernal !

La reconnaissance de la pénibilité spécifique à ces deux sites est l'un des principaux moteurs de ce mouvement. Ce sont en effet des monuments où les conditions de travail sont particulièrement pénibles : hyper-fréquentation, bruit, travail posté, températures extrêmes en hiver comme en été, obscurité en chapelle basse à la Sainte Chapelle, 422 marches à gravir quotidiennement aux Tours de Notre-Dame... La démonstration n'est plus à faire.

Les pauses réglementaires aux Tours de Notre-Dame ne se prennent pas faute d'effectif ! La question du sous effectif et des contrats précaires est un sujet majeur : 5 agents d'accueil et de surveillance et 3 agents de la billetterie/boutique ne sont remplacés que par des vacataires en contrats occasionnels et saisonniers renouvelés au mois le mois. Les agents ont donc demandé des contrats stables et à temps plein pour remplacer les collègues absents.

Un problème de sous effectif a aussi été identifié en billetterie de la Sainte-Chapelle/Conciergerie où deux collègues ne sont pas remplacés correctement entraînant du sous-effectif dans ce service.

Ce qui s'est négocié jusque-là :

Sur la pénibilité, le CMN propose un groupe de travail pour étudier les critères de pénibilité « objectifs » permettant l'attribution de l'indemnité à tout le réseau.

Les agents avec le soutien du SNMH-CGT demandent que l'indemnité de pénibilité pour la Sainte-Chapelle et les Tours de Notre-Dame soit délibérée dès le conseil d'administration du CMN du 14 mars.

Rappelons que pour la CGT la première des revendications est de mettre fin aux facteurs de pénibilité. Il en va de la santé des agents. Là où ces facteurs ne peuvent pas être éliminés, des solutions doivent être trouvés pour les diminuer (conditions et organisation de travail). Là où il n'y a aucune solution, l'indemnité devrait être attribuée. Trop souvent le CMN se défausse de ses responsabilités d'employeur sur la santé des agents se cachant derrière la qualité de « monument historique ». Il ne peut totalement s'y soustraire et l'indemnité pénibilité n'est qu'un simple palliatif.

Sur la question du sous effectif et de la précarité, des avancées concrètes ont été obtenues pour les agents des Tours de Notre-Dame : 2 contrats en CDD à temps plein et 2 autres à 80% ont été obtenu pour le service d'accueil et de surveillance. Pour le service billetterie/boutique : 2 contrats en CDD à

temps plein en attente de nouvelles affectations et l'arrivée d'un agent par voie de mutation.

Enfin, pour la billetterie de la Sainte-Chapelle et de la Conciergerie si un poste à la vacance est censé être bientôt publié, les négociations ne font que commencer.

D'autres sujets comme la relance de visites commentées à Notre-Dame ou la mise en place d'un livret d'accueil pour tous les nouveaux agents ont également avancé.

Si il reste encore du chemin à faire, cette mobilisation est la preuve que les revendications des agents peuvent avancer quand ils se saisissent collectivement de leur conditions de travail et s'impliquent avec sérieux et vigilance dans un débat nourri et sans tabou avec l'administration.

Tous ensemble, le 19 mars, pour une puissante journée de grève et de manifestations !

L'expression d'un mécontentement social ne cesse de grandir ainsi que l'aspiration à une véritable justice sociale et fiscale.

Les annonces faites par le président de la République et gouvernement ne répondent pas aux attentes, alors que dans le même temps des lois portant atteinte aux libertés sont votées, les prix des produits de consommation courante augmentent, la suppression de l'ISF n'est pas remise en cause, le chômage progresse... Le « grand débat national » n'est qu'une opération d'enfumage destiné à se substituer et à contourner les revendications sociales et syndicales.

Dans tous les secteurs de la société : salariés du privé comme du public, jeunes, retraités, privés d'emploi, les difficultés ne cessent de croître. En parallèle, le patronat, porte lui aussi une grande responsabilité dans les inégalités sociales en distillant un discours assimilant les salariés des services publics et du secteur privé à un coût alors qu'ils sont une richesse. Sans travail, aucune valeur ajoutée. Et pourtant, ce sont les travailleurs ou les demandeurs d'emploi que l'on pointe du doigt !

Dans ce contexte, il s'agit de gagner l'augmentation des salaires, des pensions et des minima sociaux, l'égalité femmes-hommes. Il s'agit aussi de renforcer notre protection sociale et notre système solidaire de retraite par répartition. Il s'agit enfin de répondre aux enjeux climatiques et environnementaux, tout en développant des emplois de qualité... C'est dans ce but que la CGT avec les organisations FO, Solidaires, UNEF, UNL, UN SD appelle à l'élargissement et l'amplification de la mobilisation sociale.

Plaçons le débat là où il doit être et construisons la mobilisation !

Partout sur le territoire, nos organisations engagent un travail dans les entreprises, dans les services publics en prise directe avec les salariés, les retraités, les privés d'emploi et la jeunesse pour réussir la mobilisation et la grève du 19 mars prochain et l'inscrire dans la construction du rapport de force à même de mettre sur la table les vraies questions qui se posent dans toute la société.



La CGT fait des propositions

Ça serait mieux dans notre poche !

Face à une politique sociale et économique qui favorise la rémunération du capital, l'enrichissement des plus fortunés du pays. La CGT fait quant à elle des propositions porteuses de garanties collectives de haut niveau pour l'ensemble des salariés.

Les inégalités sociales sont de plus en plus fortes, alors que le pays n'a jamais créé autant de richesses par le travail. Ces richesses n'ont jamais été aussi mal réparties entre les entreprises et les salariés, entre les très riches et le reste de la population. Aucune réponse pour les 8 millions de Français vivant en dessous du seuil de pauvreté.

Non seulement aucun effort n'est demandé aux plus riches et au patronat, mais les Français modestes doivent financer eux-mêmes leurs augmentations ou celles des autres.

L'heure n'est pas aux tours de passe-passe, aux escroqueries, aux fausses augmentations et autres combines malhonnêtes, dont l'objectif final consiste à ne pas augmenter le Smic et les salaires en général, dans le but de satisfaire les revendications du Medef.

De l'argent il y en a

Un pays riche comme la France ne doit pas laisser sa population la plus fragile être

malmenée de la sorte, tout ça pour que les grandes entreprises conservent, ou augmentent, leurs marges et distribuent des milliards d'euros de dividendes aux actionnaires toujours plus cupides.

L'an dernier, les entreprises du CAC 40 ont réalisé près de 94 milliards d'euros de profits. Le grand pa-

tronat n'est jamais rassasié par les profits, il exige d'être toujours plus assisté par l'État et donc par les contribuables. Près de 230 milliards d'euros d'exonérations de cotisations sociales et fiscales, sont distribuées généreusement chaque année aux entreprises, sans contrôle ni évaluation, et encore moins

remboursement en cas de fermetures ou de licenciements boursiers. En 2019, le CICE s'élèvera à 40 milliards d'euros et depuis 2013 ce montant est de 100 milliards d'euros. Il est temps d'en finir avec cette politique libérale qui sert seulement à remplir les coffres-forts des actionnaires... Les mêmes, pour qui le gouvernement supprime l'ISF et met en place la *flat tax*, fraude le fisc à hauteur de 100 milliards d'euros par an.

La financiarisation des grands groupes industriels, leur absence de stratégie de développement, les reculs des capacités de production et d'innovation, le manque d'investissement, la réduction des moyens pour les services publics, le recul de l'âge de départ à la retraite, la réalisation des mil-

lions d'heures supplémentaires désocialisées et défiscalisées, sont responsables des milliers d'emplois supprimés dans notre pays.

C'est à cela que devraient s'attaquer le gouvernement et le président de la République au lieu d'accompagner et encourager la pression sur les salaires.

Minimum de vie décente : 1 424 €

Montant du Smic net au 1^{er} janvier 2019 : 1 227,39 €

Part des dividendes versés aux actionnaires :
30 % en 2000
67,5 % en 2016

Seuil de pauvreté :
14 % de la population vit en dessous du seuil de 1 026 € par mois

Loyer moyen à Paris :
1 065 € par mois pour 31 m²

Loyer moyen en France :
650 € par mois

5,9 millions de Français en précarité énergétique – 1 ménage sur 5

**La CGT a des propositions
Nous les mettons entre vos mains pour les faire vivre**

- Smic** → **UNE AUGMENTATION IMMÉDIATE DU SMIC** à 1800 € bruts : le Smic s'élève à 1498,47 € bruts pour 35 heures soit 1188 € nets après déduction des cotisations. Il manque au moins 300 € pour boucler les fins de mois et vivre dignement de son travail.
- Salaires** → **L'OUVERTURE DE NÉGOCIATIONS SALARIALES** dans les branches, les entreprises et les administrations pour que les salaires augmentent, pour reconnaître les qualifications, les diplômes et l'expérience des travailleurs.
- Égalité salaires** → **L'ÉGALITÉ SALARIALE** entre les femmes et les hommes : c'est insupportable que les femmes perçoivent encore 25 % de moins que les hommes. Cela générerait près de 35 milliards de recettes fiscales supplémentaires pour l'État (cotisations salariales et patronales, impôt sur le revenu, et TVA).
- ISF** → **LE RÉTABLISSEMENT DE L'IMPÔT DE SOLIDARITÉ SUR LA FORTUNE** : la suppression de l'ISF représente plus de 5 milliards d'euros redonnés aux plus riches qui alimentent une économie socialement inutile.
- Fiscalité** → **RENDRE LE SYSTÈME FISCAL PLUS JUSTE** : renforcer la place de l'impôt sur le revenu, notamment en augmentant les taux pour les plus hauts revenus et en réduisant les niches fiscales. À l'inverse, réduire la TVA en baissant le taux normal de 20 à 15 %, et en supprimant la TVA sur les produits de première nécessité.
- Taxer le capital** → **TAXER LE CAPITAL ET MOINS LE TRAVAIL** pour réorienter les profits vers l'emploi et les salaires : les salaires stagnent mais les versements de dividendes explosent. En clair, les bénéfices des entreprises sont orientés vers les actionnaires plutôt que vers les salariés.
- Indemnités** → **UNE INDEMNISATION** de tous les privés d'emploi, parce qu'on ne choisit pas d'être licencié.
- Sécurité sociale professionnelle** → **UN NOUVEAU STATUT DU TRAVAIL SALARIÉ** : des droits attachés au salarié tout au long de sa carrière et garantis collectivement, opposables à tout employeur et transférables d'une entreprise à une autre (emploi stable, formation continue, protection sociale...), de nouveaux droits qui sécurisent le salarié tout au long de sa vie !

Se mobiliser, s'organiser, se syndiquer pour gagner !

Imposer un partage des richesses créées en priorisant l'investissement dans le travail humain et dans le salaire des femmes et des hommes, c'est possible ! Pour gagner ensemble, la CGT vous propose d'en débattre avec vos collègues de travail et de participer aux mobilisations à venir. Prenez votre place dans la CGT !

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

Bulletin de contact et de syndicalisation

Nom : _____ Prénom : _____

Adresse : _____

Code postal : _____ Ville : _____

Téléphone : _____ Courriel : _____

Age : _____ Profession : _____

Entreprise (nom et adresse) : _____



Bulletin à renvoyer à La CGT, espace Vie syndicale, case 5-1, 263 rue de Paris - 93516 Montreuil Cedex, téléphone : 01 55 82 81 94, fax : 01 48 51 51 80, courriel : orga@cgt.fr.. **Vous pouvez aussi adhérer en ligne sur www.cgt.fr**

Conseil d'administration : le CMN en eaux troubles

Le 29 novembre s'est tenu un conseil d'administration où des points ont été abordés qui laissent de fortes inquiétudes pour les personnels et des doutes quant à la volonté de « dialogue social » de la part de la direction...

Réorganisation du siège et déménagement : les promesses n'engagent que ceux qui y croient...

Malgré deux votes unanimes négatifs au Comité Technique et au Comité d'Hygiène et de Sécurité, l'administration est passée outre. Si les modifications de l'organigramme sont, selon le Président, assez marginales, les conséquences pour les personnels sont bien réelles. Une fois de plus, les agents vont être pris dans le jeu des chaises musicales entre les sites de Sully et de la Porte des Lilas. Une quarantaine de collègues devraient ainsi déménager. Philippe Bélaval s'était pourtant engagé, lors de la réorganisation de 2014, à ce qu'aucun agent ne soit déplacé contre sa volonté. Il semble aujourd'hui revenu sur sa parole. Si certains agents pourraient y trouver certains avantages (pôle médico-social, service informatique...), cela ne sera pas le cas pour tout le monde. Seule concession du Président, il se dit prêt à examiner la situation des agents au cas par cas avec notamment possibilité de leur accorder des jours de télétravail supplémentaires. La belle affaire !

Vote sur la réorganisation des services du siège :

pour : direction

contre : CGT et CFDT

L'Hôtel de la Marine toujours pas à flot

Concernant les travaux de l'Hôtel de la Marine, il est prévu d'engager plus de 16 millions d'euros pour 2019. Mais crédits engagés ne veux par dire crédits dépensés ! En effet, depuis le début des travaux, les crédits ne cessent d'être annulés et reportés d'une année sur l'autre et 2018 ne fait pas exception. En effet, le budget rectificatif n° 2, voté lors de cette même séance, prévoit l'annulation de 8,63 million d'euros. Malgré les dénégations de l'administration qui tiennent surtout de la méthode Coué, il est évident que les travaux prennent du retard. La fin du chantier prévu pour 2020 devrait permettre, selon l'administration, d'engranger les recettes nécessaires pour rembourser l'emprunt. Et si les travaux n'étaient pas terminés à temps ? Comment le CMN pourra-t-il faire face à ses engagements ? Il est certain que l'établissement risque de se retrouver face à de graves difficultés.

Vote sur le budget rectificatif n°2

pour : direction

contre : CGT

abstention : CFDT

Gestion directe des agents titulaires : amateurisme à tous les étages !

Le vote du décret au comité technique ministériel du 22 novembre ayant été différé, la gestion directe ne sera donc pas effective comme prévue au 1er janvier mais repoussée au 1er avril ; et c'est tant mieux ! Car le CMN est loin d'être prêt. Deux gestionnaires du personnel ont bien été recrutés en renfort mais ces emplois seront-ils pérennisés et suffisants ? Pas de réponse de l'administration. Dans les services de la DRH, qu'en sera-t-il de la charge de travail supplémentaire ? De la formation des

agents ? Des effectifs ? Autant de questions restées sans réponse. Ainsi, le budget 2019 ne tient pas compte du transfert. Un budget rectificatif en mars devrait venir abonder la masse salariale de 23 million d'euros. Ces crédits suffiront-ils à payer les 450 fonctionnaires du CMN jusqu'à la fin de l'année ? Et comment cette somme a-t-elle été calculée ? Silence... Bref, le CMN comme le ministère ont fait montre de leur impréparation totale sur ce dossier ô combien épineux. Mais que les collègues fonctionnaires se rassurent, la masse salariale a déjà été abondée de 487.000 euros pour étendre les tickets-restaurant à tout le monde dès le 1er janvier ! Preuve est ainsi faite qu'il est tout à fait possible de servir cette prestation aux fonctionnaires, quand bien même ils sont encore gérés par le ministère. Alors, pourquoi avoir attendu si longtemps ?

Budget de fonctionnement, quand le CMN enrichi la banque

C'est avec un enthousiasme à peine dissimulé que la direction a annoncé un budget de fonctionnement en hausse : 2,4 millions d'euros, soit une augmentation de 5,71 % pour 2019. Seulement cette manne providentielle ne profitera ni aux agents ni aux visiteurs et encore moins aux monuments ! En effet, un quart de cette somme, soit 600.000 euros, est destinée à payer les intérêts de l'emprunt de 80 millions d'euros contracté par le CMN pour les travaux de l'Hôtel de la Marine. Autrement dit, un établissement public enrichi une banque ! En outre, 700.000 euros seront également consacrés à l'Hôtel de Marine pour des dépenses de « marketing et de communication », en vue de son ouverture en 2020. À condition que les travaux se terminent en temps et en heure, ce qui est loin d'être assuré.

Effectifs : 23 emplois supplémentaires non financés

Autre « bonne nouvelle », le plafond d'emploi de l'établissement va être augmenté de 23 équivalents temps plein. Bémol : le ministère ne déboursa pas un centime pour financer ces emplois supplémentaires. Le CMN devra donc les financer sur ses ressources propres. La masse salariale de l'établissement étant insuffisante, ces emplois ont peu de chance d'être pourvus. Or, des postes laissés trop longtemps vacants finissent inévitablement par être supprimés. En jargon technocratique on appelle ça une « mesure technique ». En français courant : juste de l'affichage...

Le puits sans fond de Villers-Cotterêts

Dans le courant de l'année 2018, Emmanuel Macron confiait au CMN le projet de « cité internationale de la Francophonie » au château de Villers-Cotterêt. Cette ancienne résidence royale où fut signé l'Édit de Villers-Cotterêts par François Ier située dans l'Aisne est actuellement à l'état de ruines. Le coût des travaux est estimé à 110 millions d'euros pour l'aménagement du logis royal et du parcours de visite. Si l'on ajoute les travaux des communs, l'addition se monte entre de 200 et 250 millions d'euros. Hors de question de faire un nouvel emprunt, l'État va donc devoir mettre la main à la poche. Si les études préalables ont été payées par le CMN, le ministère promet 55 millions

d'euros. Pour le reste, l'établissement va devoir se débrouiller... ou pas ! A notamment été évoquée la possibilité d'un financement par le mécénat, mais vu le coût astronomique de cette participation, il est peu réaliste de compter sur la générosité de potentiels donateurs. Quant à la dimension scientifique, elle semble sinon totalement absente du moins bien trop lointaine, le CMN comme les tutelles ne se préoccupant vraiment que de la dimension économique du projet. Si, une étude sur le bâti a bien été complétée en 2008, il faudrait y adjoindre une véritable campagne de fouille archéologique, ce qui n'est visiblement pas à l'ordre du jour.

Travaux de restauration : du saupoudrage pour les monuments

23,8 millions d'euros sont prévus pour les travaux de restauration sur monuments historiques soit une moyenne de 238.000 euros par monument ; c'est bien peu ! Cette somme déjà très en-deçà des capacités opérationnelles théoriques de la DCMC est loin de couvrir les besoins réels en termes de travaux. Malgré les quelques opérations présentées par l'administration, près de la moitié des monuments du réseau ne bénéficieront d'aucun crédit de restauration pour 2019. Les capacités de la DCMC ne sont-elles pas avant tout mobilisées pour les projets phares que représentent Villers-Cotterêts et l'Hôtel de la Marine au détriment des autres monuments ? En outre, les moyens humains et autres difficultés organisationnelles sont toujours des questions prégnantes, non résolues à ce jour.

Vote sur le budget 2019
pour : direction
contre : CGT
abstention : CFDT

Prime de pénibilité à l'Arc de Triomphe : peut-être pas pour tous le monde ?

Conformément au protocole d'accord signé suite à la grève du 9 octobre à l'Arc de Triomphe, une enveloppe de 20.300 euros a été prévue en 2019 pour le doublement de la prime de pénibilité. Une quarantaine d'agents est concernée mais une remarque de la DRH pourrait laisser à penser que les agents titularisés dans le cadre de la loi Sauvadet ne percevraient plus cette prime. Philippe Béval en a pris acte et a demandé le report du point. La présentation de fiches de poste aurait non seulement permis une meilleure compréhension de l'organisation du site mais de mieux officialiser les missions que remplissent les agents. Dommage également que la médiation culturelle ne soit pas mise en valeur car elle y est de grande qualité. L'engagement de l'ensemble des agents du site n'est plus à démontrer, une meilleure reconnaissance du travail et des missions effectuées est nécessaire. L'organigramme et les fiches de poste devraient être la première étape.

Vote sur le doublement de la prime de pénibilité à l'Arc de Triomphe :
pour : direction et CGT
abstention : CFDT

Prime de fin d'année pour les contractuels : enfin une bonne nouvelle !

Nous avons découvert ce projet de délibération en séance ! C'est dire si les agents ont failli passer à côté de la prime de fin d'année pour 2018 ! 265 euros brut pour les agents du groupe 1 et du groupe 2 versés sur la paye du mois de décembre. Enfin une bonne nouvelle !

Vote sur la prime de fin d'année des agents contractuel des groupes 1 et 2 :
pour à l'unanimité

Un comité technique dans le flou...

Organigramme de la circonscription Cavois/Wimille/Amiens : L'exotisme du grand Nord

Attendu depuis longtemps l'organigramme de cette circonscription nous a pourtant laissé avec plus d'interrogations que de réponses. Ainsi, et malgré l'intérêt que chacun des sites ait son organigramme propre, comme nous le préconisons, nous avons toutefois regretté certaines lacunes au dossier.

Ainsi, certains documents auraient pu nous éclairer mais ne nous ont pas été fournis comme :

- les conclusions de l'enquête CHSCT réalisé à la villa Cavois,
- les comptes rendus des réunions de présentation des organigrammes aux équipes des monuments,
- les fiches de postes.

On ne sait pourquoi mais le CMN s'oppose à la communication des fiches de postes. Or, celles-ci seraient très utiles à la compréhension de l'organigramme qui n'est qu'une transcription très large du fonctionnement et de l'organisation du monument.

Nous avons aussi questionné sur la nécessité d'ajouter un échelon hiérarchique supplémentaire (adjoind à l'administrateur) dans une équipe de 24 personnes (sur 3 sites). La nécessité d'un adjoind à l'administrateur peut être nécessaire en cas d'absence de l'administrateur ou d'une aide au quotidien mais nous nous interrogeons sur la nécessité d'une position centrale dans la chaîne hiérarchique et ainsi de démultiplier les niveaux hiérarchiques sur une équipe somme toute assez réduite.

Dans le même registre, les missions assignées aux agents de la Villa Cavois sont symptomatiques d'un certain flou organisationnel puisque les agents de surveillance se retrouvent pour certains à devoir assumer des tâches administratives et/ou d'entretien-maintenance voire d'encadrement. Si cette organisation trouve sa source depuis l'ouverture de la Villa Cavois sur une base de volontariat accepté assez largement par les équipes, nous avons fait part de nos inquiétudes sur une telle organisation du travail risquant de générer des risques psycho-sociaux. M. Béval en a pris acte et a demandé le report du point. La présentation de fiches de poste aurait non seulement permis une meilleure compréhension de l'organisation du site mais de mieux officialiser les missions que remplissent les agents. Dommage également que la médiation culturelle ne soit pas mise en valeur car elle y est de grande qualité. L'engagement de l'ensemble des agents du site n'est plus à démontrer, une meilleure reconnaissance du travail et des missions effectuées est nécessaire. L'organigramme et les fiches de poste devraient être la première étape.

Wimille : Napoléon sort un peu la tête du brouillard

L'extension des horaires d'ouverture de la colonne de Wimille a, quant à elle, été votée à l'unanimité. Nous avons dit qu'elle répondait à la demande des agents et que nous espérons que la circonscription s'investirait pour développer le rayonnement du site au travers d'un projet formalisé.

Extension des nocturnes aux Tours de Notre-dame : Le CMN entre confusion et rétropédalage...

Si les agents des Tours de Notre-Dame étaient majoritairement pour l'extension des nocturnes au mois de juin et septembre (13 agents pour 1 contre sur 24 agents), et que nous ne pouvions que

nous réjouir d'ouvrir plus les monuments, l'administration locale avait cependant « omis » de dire aux agents qu'au passage on leur rognerait le quart d'heure vestiaire en fin de service. Cette mesure devant être prise afin de « enfin » respecter la durée légale de repos d'au moins 11 heures consécutives entre deux prises de service puisque les agents se retrouvaient souvent à devoir reprendre le service en journée le lendemain. Heureusement la vigilance des élus CGT a permis de lever ce lièvre et de récupérer ce quart d'heure vestiaire tout en respectant les 11 heures de repos minimales. Sur proposition de la CGT, le CMN a accepté qu'en nocturne le site ferme désormais à 22h45 avec un dernier accès visiteur à 22h, une fin de service à 23h et une reprise le lendemain à 10h. Cependant, une autre surprise nous attendait lors de ce CT puisque nous découvrions que l'effectif en accueil surveillance était fixé à 7 agents alors que depuis des années tous les agents demandent unanimement que l'effectif minimum soit de 8 agents. C'est en effet l'effectif minimal pour pouvoir à la fois : tenir tous les postes, accueillir le public dans des conditions de sécurité acceptables et permettre aux agents de pouvoir prendre leur pause réglementaire d'une demi-heure. Malgré l'intervention des élus CGT pour démontrer le bien fondé de cette demande, la DRH et l'administration se sont entêtées à maintenir l'effectif à 7 agents. C'est pourquoi le SNMH-CGT a décidé de voter contre le projet tout comme SUD alors que la CFDT s'abstenait !

Cependant, dès le lendemain, la protestation unanime des agents de Notre-Dame et la menace de ne plus se porter volontaire pour les nocturnes a fait rétro-pédaler l'administration qui a plaidé le malentendu et a finalement accepté de fixer les effectifs des nocturnes à 8 agents d'accueil et de surveillance.

Bilan social : Circulez y'a rien à voir !

Lors de la présentation de ce bilan social, nous sommes intervenus pour porter notre analyse et pointer les injustices qui persistent voire s'aggravent au CMN. Pour certains représentants du personnel ce point qui repasse en CT chaque année peut sembler abscons si l'on ne veut y voir qu'une somme de chiffres et de statistiques sur lesquels nous n'aurions aucun pouvoir. Pour le SNMH-CGT c'est justement l'occasion de mettre la direction du CMN face à ses responsabilités notamment sociales envers ses agents et prestataires.

Une armée de précaire :

Ainsi, au CMN pour l'année 2017 : 1436 postes en équivalent temps plein travaillé (ETPT) sont occupés par 2354 agents dont 1388 agents permanents occupant 1322 ETPT : 460 agents titulaires affectés, 896 CDI, 34 fonctionnaires détachés sur contrat et 32 contractuels à temps incomplet en CDI ou en CDD. Reste une véritable armée de précaires pour se partager « la manne » de 97.5 ETPT : Pas moins de 830 vacataires en CDD (art 6.4, 6.5, 6.6), 105 stagiaires, 42 apprentis et 13 emplois d'avenir...

En tout 41 % des agents travaillant au CMN sont des précaires... Si l'on ajoute à ça que ces emplois précaires sont majoritairement occupés par des femmes (61% contre 57 % de l'effectif permanent) et par des jeunes (401 ont moins de 25 ans, 235 de 25 à 34 ans...).

Un constat qui devrait tous nous alarmer mais qui laisse de marbre la direction.

Il faut noter par ailleurs que la plupart des vacataires employés sur des besoins occasionnels et saisonniers devraient être employés soit sur des CDI pour des besoins permanents à temps incomplet, soit sur des contrats de remplacement à temps plein pour remplacer des

agents absents ou des postes non encore pourvus... Mais le CMN préfère faire des économies de bouts de chandelles sur le dos des plus précaires, quitte à être hors du cadre réglementaire.

Mais il y a pire : Ainsi, les 180 animateurs du patrimoine ne sont même pas intégrés dans le bilan social alors qu'ils sont bien payés sur la masse salariale du CMN, le tout sans bénéficier de contrat de travail... Les invisibles parmi les précaires du CMN...

Externalisations : Des emplois publics détruits, des salariés qu'on invisibilise...

Au total 5 312 825€ ont été dépensés en 2017 pour faire appel à des prestataires extérieurs (+56 % en quatre ans) alors que dans le même temps, la masse salariale de l'établissement progressait, elle, beaucoup plus lentement à 49 502 708€ (+9 % en quatre ans). Preuve s'il en est besoin que l'emploi public ne progresse plus au CMN ou alors à la marge (la masse salariale ne faisant que suivre l'évolution des salaires), alors que les besoins en personnels pour assurer de nouvelles missions ne cessent d'augmenter. Le résultat : une externalisation massive des missions d'exécution (entretien, jardinage, surveillance), pour dégager de la marge d'emploi pour les nouvelles missions. Toute une frange du salariat au CMN se retrouvant hors de l'établissement : précarisé, invisibilisé... En tout, ce sont plusieurs dizaines d'emplois publics rien qu'au CMN qui ont été détruits de cette manière.

Le pire c'est que bien souvent les dépenses engagées par l'établissement pour remplacer des emplois publics détruits sont tout simplement absurdes d'un point de vue financier. En témoigne, le coût annuel du gardiennage de nuit pour les châteaux de Fougères sur Bièvre et Talcy qui s'élève à 197 352 €. ... Alors que deux agents d'accueil et de surveillance logés coûteraient autour de 60 000 € par an... Une gabegie financière qui ne profite ni aux agents, ni à l'établissement, ni aux contribuables, ni même aux salariés de ces entreprises mais seulement aux actionnaires desdits prestataires...

Des rémunérations en baisse et des retraites de plus en plus petites...

Fait nouveau et jamais constaté jusque là, la moyenne des rémunérations des contractuels est en baisse de 0.2 % pour les hommes et de 0.9 % pour les femmes... Une preuve de plus de la paupérisation grandissante des agents et particulièrement des agentes ! Par ailleurs, suite aux différentes réformes des retraites, de plus en plus de salariés continuent de travailler au-delà de 60 ans : 10 % des agents du CMN sont dans cette situation dans le seul but d'avoir une retraite à peu près décente.

Sur toutes ces questions, le CMN peut agir ! En respectant la réglementation pour les emplois précaires, en reconnaissant les animateurs du patrimoine ou en veillant à ce qu'aucun salarié ne parte avec une retraite inférieure au seuil de pauvreté.

Pour le SNMH-CGT, l'enjeu de l'analyse de ce bilan social c'est justement de susciter un débat avec la direction pour permettre la mise en place de politiques internes à même de corriger les problèmes ainsi soulevés. Ce que nous avons tenté de faire lors de ce CT.

Las, aucune analyse, aucune piste de réflexion, aucun débat avec l'administration, le Président se bornant à passer au point suivant sans se formaliser plus que cela...

Le social au CMN ? Circulez y a rien à voir !

CHSCT spécial Carcassonne et Tour Pey Berland

Un CHSCT spécial Carcassonne a eu lieu le 25 janvier, celui-ci était attendu de longue date. Nous avons tenu à ce que celui-ci se tienne au château comtal de Carcassonne afin d'être au plus près des attentes des agents.

Château comtal de Carcassonne

Avant que la séance ne commence, la CGT, au nom de l'intersyndicale, a tenu à faire une déclaration :

« Nous nous trouvons aujourd'hui dans la salle François Berthon, guide conférencier du château comtal de Carcassonne.

Une autre salle a été nommé Grégoire qui fût également agent du château.

Pascale Gorry nous a quitté l'année dernière.

Elle a consacré sa vie au château comtal de Carcassonne et au service public culturel en tant que chargée d'actions éducatives.

Elle a permis à des personnes à mobilité réduite d'avoir accès pour la première fois aux remparts et a énormément contribué à des ouvrages pour l'accessibilité à la culture pour tous.

Elle s'est beaucoup investie pour le monument et le Centre des monuments nationaux.

Estimée des associations, des visiteurs et de ses collègues avec laquelle elle a travaillé, le CMN s'honorait à baptiser une salle du château à la mémoire de Pascale. »

La directrice générale s'est dite favorable sous réserve d'une décision du président du CMN.

Un CHSCT spécial a été demandé par la CGT et la CFDT pour mettre fin aux suites malencontreuses données du CHSCT spécial du 8 mars 2018 qui lui-même répondait à une situation de crise majeure.

Condamnation unanime de la CGT, CFDT et Sud sur les méthodes brutales et aléatoires employées par le CMN n'aidant pas à la construction d'un collectif de travail et pouvant dans certains cas aggraver l'état de santé des agents.

Force est de constater qu'un climat d'apaisement s'est installé depuis octobre avec la nomination d'un nouvel administrateur. Pour autant, chat échaudé craint l'eau froide et nous restons vigilants sur la situation de Carcassonne. Pour la CGT, nous avons donné notre accord pour l'élaboration d'un organigramme pour le second semestre. Il devra être élaboré en concertation avec les agents pour être au plus près des réalités de terrain. Cet organigramme doit s'accompagner de fiches de postes là aussi discuté au sein des services pour une bonne articulation des missions des agents au sein d'un même service. L'organisation régulières des réunions de service doivent se poursuivre.

Nous avons pointé le manque d'effectifs du service accueil surveillance qui est passé de 16 à 10 alors que les agents sont en charge de la protection des biens et des personnes – qui plus est en période Vigipirate -, des visites commentées et ce dans un contexte d'augmentation de la fréquentation. Nous

avons également pointé le sous-effectif de la billetterie dont désormais 50% de l'effectif est précarisés ainsi que celui du service culturel. Nous avons également souligné les conditions climatiques du comptoir de vente travaillant actuellement à 12°C et l'été à 34°C.

Si certains agents connaissent de sensibles améliorations de leurs conditions de travail (équipements vestimentaires, changements de services....), beaucoup de choses restent à faire : élaboration de fiches de poste et d'un organigramme et surtout renouer le dialogue avec un mot d'ordre : l'humain d'abord.

À Carcassonne comme ailleurs la question des primes (pas de reliquats de fin d'année et CIA à la tête du client) donnent un sentiment d'iniquité.

La veille du CHSCT avait lieu l'inauguration d'une exposition sur le catharisme. C'est dans ces moment-là que l'on voit toute la volonté et tout le talent des équipes du château. Merci à tous les collègues du château pour cet instant culturel et convivial.

Enfin des travaux à la tour Pey-Berland !

Suite à un suicide en novembre 2017, le septième en quelques années, il fallait en urgence revoir l'installation d'un nouveau filet anti-suicide. Malheureusement pour les agents sur place, fortement impactés par ce drame, et malgré de multiples interventions du CMN (administrateur, DG et président), les travaux n'avançaient pas. Face à cette inertie, le SNMH CGT avait décidé d'écrire à l'ABF cet été.

C'est pourquoi, nous nous sommes donc réjouis à ce CHSCT du 25 janvier de voir enfin le lancement de travaux pour un nouveau filet anti-suicide être présenté. Des travaux prévus dans les toutes prochaines semaines.

Malheureusement, cette annonce était annoncée avec un risque de retard : le préfet souhaitant repousser l'intervention à cause de la présence des gilets jaunes sur cette place après les manifestations. Pour le moment, l'administrateur déclare que la fin des travaux est prévue au 15 avril 2019. On croise les doigts pour les agents... l'attente n'a que trop duré.

Par ailleurs, des mesures seront prises pour réduire le risque de foudre. Le sol de la terrasse sera aplani et les gargouilles débouchées.

Pour autant, la CGT a pointé les conditions de travail des agents qui n'ont pas beaucoup évoluées avec notamment une seule place assise pour trois agents ! Ces derniers sont par ailleurs exposés au froid, aux fortes pluies, à la chaleur et aux chutes d'objet. L'administration nous informe que des études sont prévues concernant des aménagements.

En bref, quelques monuments de l'Est, du Centre, de la France et des bords de Loire :

Cluny/musée d'Ochier :

la refonte du système de chauffage est espérée par les agents de ce musée qui est géré depuis peu par le CMN... La subtilité dans ce dossier est que si notre établissement a à sa charge la gestion des personnels, la gestion du bâtiment et, donc, du gros chantier que représente la réfection du chauffage, incombe à la ville de Cluny. Par ailleurs, on a pu voir que dans le cadre du récolement des œuvres lapidaires, les agents de ce musée sont amenés à manipuler de lourdes pierres (chapiteaux de colonnes, etc.) sans formation et sans aides techniques pour parer à tout risque d'accident de travail, hormis l'achat de gants et de chaussures coquées. Pour ce qui est des « grosses pierres » (subtilité encore), une entreprise extérieure sera amenée à intervenir dessus.

Cluny, l'abbaye :

des tablettes numériques —un peu du type de l'Istopad déployé à la Conciergerie— vont être mises à la disposition des visiteurs.

Nohant :

on démarre avec l'Arlésienne du Berry, à savoir les volets de la maison de George Sand ! Des barres de volets ont été commandées aux ferronniers locaux afin de limiter les risques de maladies professionnelles pour nos collègues berrichons. Si l'on parle d'Arlésienne, c'est bien qu'il s'agit d'un sujet abordé depuis de nombreuses années en Comité d'Hygiène, de Sécurité et des conditions de Travail sans que la direction n'ait pu apporter une réponse appropriée à cette manipulation particulièrement pénible au moment des fermetures desdits volets.

Bouges :

encore un effet du réchauffement climatique, les jardiniers de ce monument ont eu à pâtir d'une infestation d'insectes (taons) pendant toute la haute saison. Dans d'autres monuments comme à Fernay-Voltaire, on assiste à un pullulement de punaises et autres mouches dans les appartements de Mme Denis ou encore dans la bibliothèque de Voltaire ; quand à Saint-Cloud ou à Rambouillet, il est plutôt fait état d'une efflorescence de piqûres d'araignées. D'autre part, le château de Bouges va être doublement en chantier : le parc, avec le curage de l'étang ; le château, avec la restauration de la façade, des fenêtres et volets. Ces deux chantiers concomitants n'entraîneront pas la fermeture du château. Un peu comme ce qui avait pu se faire pendant la période de restauration d'Azay-le-Rideau, les agents en charge de visites auront la charge d'expliquer la démarche de restauration entreprise dans le cadre de leur présentation du monument au public.

Bourges, Tour de la cathédrale :

pour rappel, suite à un suicide de visiteur survenu le 30 juin et une tentative de suicide 15 jours plus tard, une réunion avec l'ABF a eu lieu pour étudier la mise en place d'un système anti-suicide possible techniquement, dont un filet sur deux mètres de hauteur et écarté d'un mètre par rapport au vide. Une nouvelle guérite, par ailleurs, est à l'étude : plus grande et

plus éloignée du « point de vente » du clergé dans la cathédrale. Razzia sur la poussière : à l'occasion des travaux dans l'escalier menant aux locaux du personnel, notre délégation a pu constater la mince pellicule de poussière blanchâtre recouvrant tout le mobilier et saturant l'air du local de jour, le rendant ainsi impropre à l'usage par les équipes de ce monument.

Bourges, Palais Jacques Cœur :

toujours ce problème de chauffage mal calibré pour le vaste espace d'accueil-billetterie-boutique du Palais. Si bien que les collègues échaudés devant le manque de solutions demandent l'achat de radiateurs efficaces pour l'équipe billetterie-boutique. Art contemporain... ou plutôt, mésusage de l'art contemporain dans des espaces à dimensions patrimoniales. Les œuvres de Couliboeuf, quoi qu'on en pense, auront eu le mérite de pouvoir s'interroger en séance sur la politique culturelle et scientifique de l'établissement, sur la nécessité première d'identifier la typologie des publiques du monument visé par une exposition d'art contemporain, de concevoir des œuvres pour le lieu ou entrant en résonance avec celui-ci (plutôt que leur tournant effrontément le dos comme dans le cas de ces vidéos)... Même pas. Car, nous avons été au regret de voir que devant toutes nos interrogations la seule réponse de l'administration fut de décréter qu'à compter de ce jour, il n'y aurait plus d'exposition d'art contemporain en période estivale.

Talcy :

ou les joies de l'externalisation des missions d'agent d'accueil. Suite au départ d'un collègue de ce château renaissant, l'astreinte nocturne fait par ce dernier a été confié à une entreprise extérieure... Ce qui ne va pas sans problèmes ! En plus du coût multiplié par trois par rapport à un agent du CMN, la problématique du turn-over régulier chez ce prestataire (alors qu'il faut bien trois semaines pour comprendre la configuration des lieux !) en plus du fait que l'agent de surveillance passe la nuit sur le poste de la responsable billetterie-boutique (dans l'espace d'accueil-billetterie) expose cette dernière à un risque de démarque. En somme, loin d'être une solution dans le domaine de la sécurité des monuments, l'externalisation se révèle à l'usage un facteur d'insécurité pour les équipes des monuments.

Fougères-sur-Bièvres :

après Donjons et Dragons, voici Pigeons et Faucons ! Devant le contingent de pigeons qui ne cesse de grossir avec tous les à-côtés qui s'ensuivent, plusieurs modalités de réponses sont à l'étude : volières à capture, cris enregistrés de rapaces pour effaroucher ou encore faire entrer dans la danse un fauconnier. D'autre part, des travaux sont à prévoir pour électrifier les logis et pour réparer le pont-canal menaçant s'effondrer sous le poids des jardiniers...

Martha Desrumaux : Une ouvrière au Panthéon ?

Une association, les Ami.es de Martha Desrumaux, met tout en œuvre pour que Martha Desrumaux - ouvrière syndicaliste et féministe - entre au Panthéon. Que le monde ouvrier entre au Panthéon et ce serait une première !

Qui était Martha Desrumaux ?

Martha Desrumaux est née le 18 octobre 1897 à Comines, dans le Nord de la France, et est décédée le 30 novembre 1982. Issue d'une famille de sept enfants dont elle est la sixième, elle perd son père à l'âge de 9 ans. Celui-ci, employé du gaz mais licencié pour insolence, meurt écrasé par une charrette qui transporte une pompe à eau lors d'une intervention alors qu'il est pompier volontaire. Elle part travailler comme « bonne à tout faire » dans une famille bourgeoise de la banlieue lilloise. Mais elle s'enfuit très vite et devient ouvrière dans une usine de textile où elle travaille le lin. Les conditions de travail y sont très difficiles et elle adhère à la CGT dès l'âge de 13 ans.



Martha Desrumaux au Congrès de la CGT du Textile, en juin 1948. Les ami.e.s de Martha Desrumaux

Pendant la Première guerre mondiale, les civils et les usines sont éloignés du front. C'est ainsi que Martha Desrumaux se retrouve à Lyon et continue de travailler dans des usines de textile. En 1917, elle prend la tête d'une grève pour obtenir le retrait d'une caution de logement dans les contrats de travail qui empiète sur le salaire des ouvrières. C'est une première victoire.

Après avoir adhéré dès l'âge de 15 ans aux Jeunesses socialistes, en 1921, elle adhère au Parti communiste français qui vient tout juste d'être créé où elle porte des combats antimilitaristes, anticolonialistes et antifascistes. En 1927, elle est conviée à Moscou au dixième anniversaire de la révolution russe où elle y fait des rencontres fondatrices comme celle de Clara Zetkin qui créa la Journée internationale des droits des femmes.

A son retour, elle continue à s'investir syndicalement auprès des ouvrières du textile et crée le journal L'Ouvrière pour la défense des droits des femmes au travail. Et elle sera de tous les combats dans le Nord (Lille, Armentières, Watten, Bailleul) aux côtés des ouvrières face aux réductions de poste dans le textile et où le personnel ne devient plus qu'une variable d'ajustement.

Dans les années 30 et face à la crise économique, des comités de sans-travail apparaissent pour répondre au chômage grandissant. Une meilleure protection des chômeurs et l'instauration d'une assurance-chômage devient un impératif. Martha Desrumaux accompagne la Marche de la faim de décembre 1933 qui connaîtra un certain succès sur son parcours entre Lille et Saint-Denis.

Pour Martha Desrumaux : «Le mouvement des chômeurs fut un embryon des conditions d'union de la classe ouvrière». En 1936, elle devient une des grandes animatrices du Front populaire dans le Nord. Elle est repérée par Jean Renoir qui lui fait jouer son propre rôle dans le film La vie est à nous. Elle participe avec Léon Jouhaux, secrétaire général de la CGT et Léon Blum aux victoires du Front populaire. Elle est d'ailleurs la seule femme membre de la délégation ouvrière aux accords de Matignon. Elle y négocie des augmentations de salaires conséquentes face au patronat qui ne voulait jusque-là rien céder. Parallèlement, elle milite également pour l'émancipation des jeunes femmes et pour l'égalité des sexes. Et s'engage également pour aider les Républicains espagnols.

Martha Desrumaux : Résistance et déportation...

Ses engagements valent à Martha Desrumaux d'être menacée par le régime nazi dès le début de la Seconde Guerre Mondiale. Cela ne l'empêche pas, dès juillet 1940, d'impulser le projet d'une grève des mineurs. Entre septembre 1940 et mai 1941, plusieurs arrêts de travail et des manifestations de femmes mobilisent les familles de mineurs des bassins miniers. Du 27 mai au 9 juin 1941, cent mille mineurs sont en grève et la production est totalement arrêtée. Martha Desrumaux devient une figure de la Résistance intérieure. Dénoncée par le préfet Carles, elle est arrêtée par la Gestapo le 26 août 1941 à Lille. Elle est transférée dans des prisons allemandes puis en mars 1942 déportée au camp de Ravensbrück. Avec Geneviève de Gaulle-Anthonioz et Marie-Claude Vaillant-Couturier, elle y organise le soutien des plus faibles. Malgré les conditions de vie extrêmes, les maltraitements, les privations, les maladies, les femmes trouvent des moyens de résister à leurs geôliers en sabotant leurs outils de travail ou encore en donnant un peu d'humanité aux nouvelles arrivantes.

Libérée de Ravensbrück, Martha Desrumaux est rapatriée par la Croix Rouge en avril 1945. Et dès son retour, elle tient à participer à un meeting pour expliquer les horreurs du système concentrationnaire.

Combattante encore et toujours...

Après trois années d'internement à Ravensbrück, elle est reconnue en 1945 comme déléguée représentante des déportés à l'Assemblée consultative réunie par le Général de Gaulle, devenant l'une des seize premières représentantes parlementaires en France.

Le droit de vote est accordé aux femmes en 1944. Martha Desrumaux est élue en 1945 au conseil municipal de Lille. Surnommée la « passionaria du Nord », elle reprend ses responsabilités à l'Union départementale CGT du Nord qu'elle abandonnera en 1950. Elle militera alors à la Fédération nationale des desportés et internés résistants et patriotes pour défendre les droits des anciens déportés résistants.

Ouvrière et féministe, elle a toujours milité afin que les jeunes filles et les femmes puissent prendre des responsabilités au sein du mouvement syndical et des organisations politiques. Durant les Trente Glorieuses, la société ne semble pas évoluer assez vite pour elle. Elle va donc continuer à militer pour l'émancipation des femmes, au sein de l'Union des Femmes françaises, née en 1945, association qui évoluera sous le nom de Femmes Solidaires.

La maquisarde de la cordillère des Flandres

Pour en savoir plus :

Livre : Martha Desrumaux – Une femme du Nord, ouvrière, syndicaliste, déportée, féministe de Pierre Outteryck aux éditions Geai bleu

Violences policières : une politique liberticide

Pendant 9 semaines la violence des forces de l'ordre (FDO) est resté quasiment invisible dans les médias.

Il a fallu attendre qu'une balle de LDB40 plonge un pompier dans le coma pour que les médias sortent du déni. Pourtant, cette violence les Gilets Jaunes la connaissent. En allant pacifiquement manifester ils savent qu'ils prennent le risque de perdre un œil, de se faire exploser la mâchoire, ou de finir dans le coma.

Depuis le 17 novembre le bilan est sans précédent depuis mai 1968¹ :

- 1 personne a été tué (grenade lacrymogène),
- 1 a perdu l'audition (grenades GLI-F4),
- 5 ont perdu une main (grenades GLI-F4),
- 21 ont perdu un œil (balles de LDB-40),
- près de 2000 ont été blessées dont 145 grièvement.

Les traumatismes rencontrés sont comparables à des blessures de guerre. Même les secouristes² et les journalistes³ en sont victimes.

Très élevé dès la première manifestation, le niveau de violence n'a cessé de croître depuis. Lors de l'Acte1, 5000 grenades lacrymogènes ont été tirées, « plus d'une par minute, c'est du jamais vu » a déclaré le préfet de Paris. Pour l'Acte2, ce fut 7 000... Lors de l'acte3, les manifestants ont commencé à être gazés dès 9h30... A Paris⁴, en une journée ont été tirées 10 000 grenades lacrymogènes, 776 balles de LDB-40 (Lanceur de balle 40mm) et 339 grenades GLF-4. La violence est montée à un tel niveau que des manifestants pacifiques se sont joints aux casseurs.

Lors de l'Acte9, alors que la manifestation avait été déclarée et autorisée, la préfecture de police a décidé de nasser puis gazer plusieurs dizaines de milliers de manifestants. Vécu comme une provocation, la tension est montée et des échanges violents ont débutés. Au cours de ceux-ci un homme qui filmait a reçu une balle de LDB-40 en pleine tête⁵. Bilan pour lui : traumatisme crânien et 5 points de sutures... Le même jour, au même endroit, un journaliste a lui aussi été touché à la tête. En termes de communication le bilan de la journée a été désastreux pour le gouvernement : entre la vidéo du boxeur et l'ouverture au transpalette des portes du secrétariat de Benjamin Griveaux, l'image qui dominait était celle d'institutions qui vacillent.

1- <https://twitter.com/davduf/status/1082765732511920130>

2- https://m.facebook.com/story.php?story_fbid=775383059490493&id=100010564181451

3- 24 journalistes ont porté plainte contre les forces de l'ordre.

4- <https://www.valeursactuelles.com/economie/gilets-jaunes-10-000-grenades-lancees-pendant-la-manifestation-101333>

5- <https://twitter.com/PureTele/status/1082744092805742592>,

Ces violences ne sont bien sûr pas nouvelles mais elles ne cessent de se développer depuis l'élection de Nicolas Sarkozy en mai 2007. Les forces de l'ordre disposent aujourd'hui d'un arsenal unique en Europe⁶ :

- Tonfas et matraques.
- Gazeuses, grenades fumigènes et lacrymogènes.
- Tazers.
- Lanceurs de grenades.
- Grenade de désencerclement (dont GLI-F4 contenant 25 g de TNT).
- Grenades à effet de souffle.
- Lanceurs LDB-40, extrêmement précis et permettant grâce au viseur électronique de viser n'importe quel point du corps, lanceurs multi-coups.
- Canon à eau.

Alors qu'en Angleterre la police n'est équipée que de matraque, la militarisation de nos forces de l'ordre et l'usage immodéré de la violence sont à l'opposé des doctrines appliquées par nos voisins européens : quasiment tous prônent la désescalade. Cet état de fait est dénoncé par Amnesty International dans son rapport de 2017-2018 et par le Défenseur des droits dans son rapport sur «Le maintien de l'ordre au regard des règles de déontologies», par l'observatoire des pratiques policières, et le parlement européen.

Ces violences existent donc, elles se développent et sont condamnées par des citoyens, collectifs, associations, ONG et institutions. Mais quelle est leurs fonctions ? Laurent Bonelli⁷, un universitaire spécialiste des questions de sécurité urbaine a recueilli le témoignage d'un haut responsable des forces de l'ordre qui éclaire la question : il lui a déclaré que « *c'est nous, l'institution, qui fixons le niveau de violence de départ. Plus la nôtre est haute, plus celle des manifestants l'est aussi* »⁸. Les violences des forces de l'ordre ont donc pour fonction de provoquer la violence des manifestants. Celle-ci, une fois filmées et diffusées en boucle par les médias provoque un rejet du grand public. Sauf qu'avec le mouvement des Gilets Jaunes cette stratégie ne fonctionne pas.

Le gouvernement est aujourd'hui dans l'impasse. Son mépris et son instrumentalisation de la violence ont eu des effets catastrophiques. Seul une réponse politique sérieuse et à même d'apaiser les tensions. Et ces réponses doivent tendre vers un meilleur partage des richesses et une plus grande démocratie : augmentation générale des salaires, pensions et minima sociaux, renforcement et développement des services publics avec l'abandon du projet d'Action publique 2022 qui prévoit 120.000 suppressions de postes... Pour cela, les dépenses publiques doivent être revues et corrigées : retour des 40 milliards de CICE au bénéfice des travailleurs et non à des entreprises qui ne créent aucun emploi, politique ambitieuse pour récupérer les 100 milliards d'évasion fiscale avec plus d'agents publics aux Finances publiques pour traquer les multinationales et les grandes fortunes qui fraudent, rétablissement de l'impôt sur la fortune... Et pourquoi pas, faire comme le gouvernement japonais, mettre en prison celles et ceux qui ne paient pas leurs impôts. Cela pourrait être des

premières réponses immédiates.

La diminution du temps de travail en 2000 avec le passage aux 35 heures a été la seule réforme qui a permis la création d'emplois même si cette réforme a posé des problèmes puisque il n'y a pas eu de créations de postes à hauteur des besoins notamment dans la Fonction publique (hôpitaux, éducation nationale...), la CGT porte depuis quelques années les 32 heures pour « Travailler moins, travailler mieux, travailler tous ». En effet, aujourd'hui, l'intensification du travail fait que les Français font partie des travailleurs les plus productifs...au détriment de leur santé (prise d'antidépresseurs, burn-out, suicides...). Le numérique peut être un facteur d'émancipation plutôt que de destruction pure et nette d'emplois. Macron lance un débat national histoire de calmer le jeu...sans garantir de réponses qui sont déjà portées par le mouvement des Gilets jaunes...mais aussi depuis belle lurette par la CGT. Car cela fait des années que nous portons ces revendications. Les gouvernements successifs ont voulu décrédibiliser les organisations syndicales « Aujourd'hui quand il y a une grève, ça ne se voit plus », dixit Sarkozy », et bien les luttes et les revendications n'ont pas pour autant disparu.

C'est pourquoi, le SNMH a apporté son soutien à ce mouvement et condamne les violences qui sont faites. Vouloir vivre dignement n'est pas un crime. Manifester n'est pas un crime.

Aujourd'hui avec neuf millions de personnes qui vivent au niveau du seuil de pauvreté dans l'un des pays les plus riches de la planète, où l'on ferme des boîtes et pressure les salaires tandis que les actionnaires ont touché 57 milliards de dividendes, la situation n'est plus tenable, elle est même insupportable. Les solutions existent, elles sont sous nos yeux et à portée demain. Mais pour ça, il va falloir lutter car visiblement le président des riches dit ne pas vouloir changer de cap...alors à quoi bon son débat national ?

« Ceux qui ont mis tout le plat dans leurs assiettes, laissant les assiettes des autres vides et qui ayant tout disent avec bonne figure, une bonne conscience, nous, nous qui avons tout, on est pour la paix. Je sais que je dois leur crier à ceux-là, les premiers violents, les provocateurs de toute violence c'est vous, et quand le soir dans vos belles maisons vous allez embrasser vos petits-enfants, avec votre bonne conscience, au regard de dieu vous avez plus de sang sur vos mains d'inconscient que n'en aura jamais le désespéré qui a pris les armes pour sortir de son désespoir. »

L'Abbé Pierre⁹

6- <https://www.acatfrance.fr/public/tableau-comparatif-armes.pdf>

7- Maître de conférences en science politique à l'université Paris X.

8- <https://www.monde-diplomatique.fr/2019/01/BONELLI/59444>

9- qui roule n'amasse pas mousse.

E p h é m é r i d e

Quand ?	Quoi ?	Qui ?
6/12/2018	Bureau de vote	Méreau, Albot, Strappini, Auligné
7/12/2018	Dépouillement	Méreau, Albot, Strappini, Auligné, Brennan, Castellana, Roy, Legendre, Revaireau, Troigros
12/12/2018	DRH Situation individuelle	Méreau, Albot
14/12/2018	Journée de mobilisation	100 000 manifestants dans toute la France
17/12/2018	Secrétariat national	Méreau, Albot, Strappini, Brennan, Auligné
20/12/2018	Bureau national CGT Culture	Méreau
28/12/2018	Jean-Elie Strappini a fêté ses 40 ans et ses 20 ans à la CGT	ses camarades et amis
03/01/19	DRH/Remise pétitions Sainte-Chapelle et Tours de Notre-Dame	Strappini, Brennan, Delionnet, Desprès, Gautier, Iasci, Lambelin, Vacca
07/01/2019	Secrétariat national	Méreau, Albot, Strappini, Brennan, Auligné
10/01/2019	Commission exécutive CGT Culture	Méreau, Strappini
14 et 15/01/2019	Commission exécutive SNMH	Méreau, Albot, Strappini, Brennan, Auligné, Levassort, Poisson, Revaireau, Roffino, Ramond
22/01/2019	Réunion section Ile-de-France	
24 et 25/01/2019	CHSCT spécial Carcassonne	Méreau, Roffino, Guittard, Vidal, Ricciutti, Gasc
28 et 29/01/2019	Comité technique	Méreau, Albot, Strappini, Brennan, Auligné, Desportes, Castellana
30/01/19	HMI Basilique Saint-Denis	Strappini, Aland
31/01/19	HMI Hotel de Sully	Legendre, Auligné, Fernandes, Revaireau
01/04/19	HMIS Ile de la Cité : Sainte-Chapelle, Conciergerie, Tours de Notre-Dame	Strappini, Brennan
04/02/2019	HMI Panthéon	Auligné, Brennan, Aland
04/02/2019	HMI Palais royal	Albot, Méreau, Aland
04/02/2019	HMI Arc de Triomphe	Strappini, Cabral
05/02/2019	Mobilisation pour les salaires et les services publics	300 000 manifestants et de nombreux grévistes
05/02/2019	Assemblée générale Sainte-Chapelle, Tours de Notre-Dame	Méreau, Strappini, Brennan
05/02/2019	Assemblée générale Panthéon	Auligné
05/02/2019	Assemblée générale Arc de triomphe	Albot, Cabral
07/02/2019	Commission exécutive CGT Culture	Méreau
11 et 12/02/2019	CHSCT Central	Albot, Brennan, Strappini, Revaireau
14/02/2019	HMI Cavrois	Méreau, Strappini
20 et 21/02/2019	CHSCT Grand Sud	Roffino, Guittard, Méreau

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 :