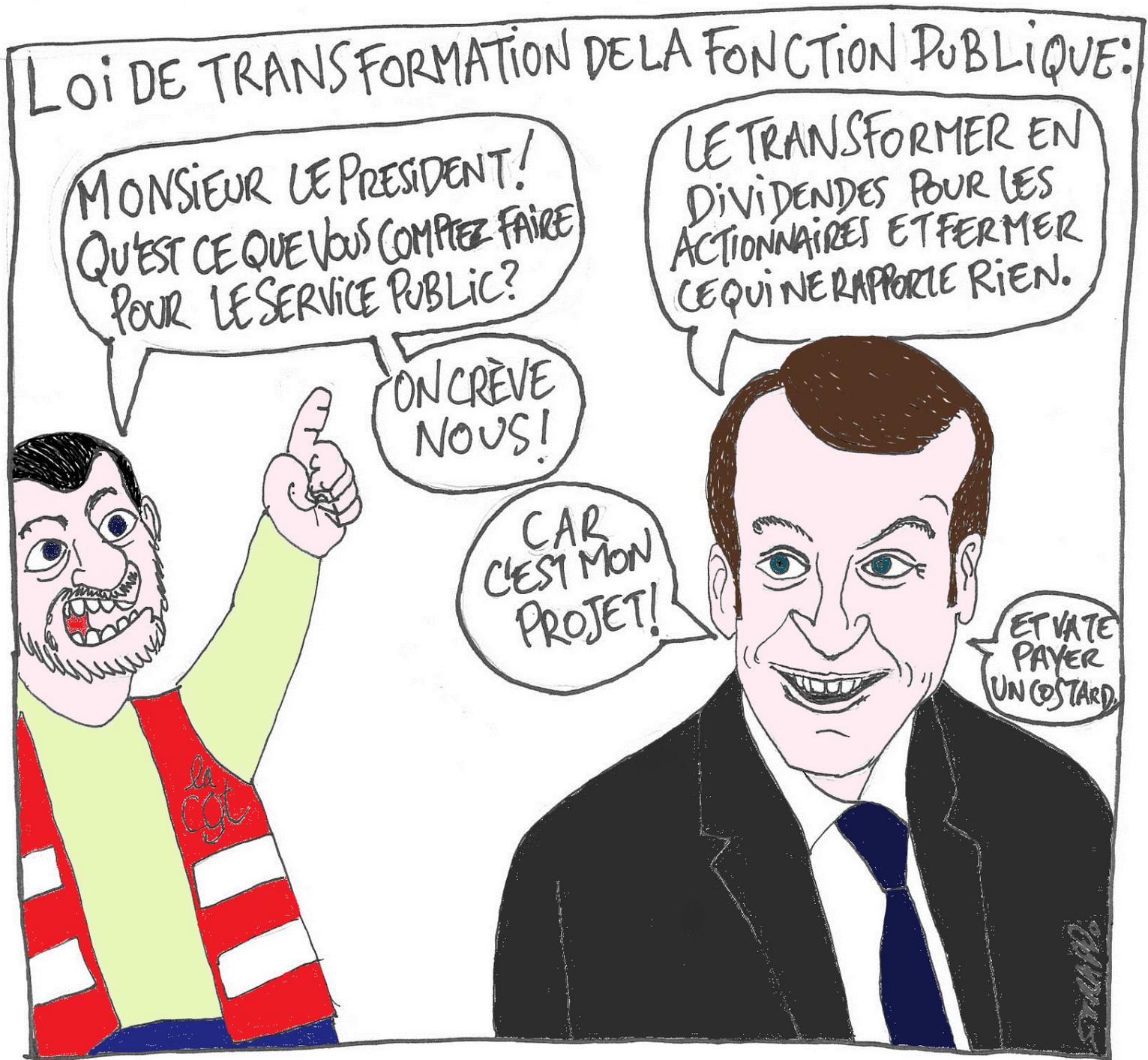


Monuments infos

Avril 2019

Numéro 83



SOMMAIRE...SOMMAIRE...SOMMAIRE

Voici un nouveau numéro du Monuments-Infos qui ne désarme pas malgré une période qui respire les gaz lacrymos...

Page 3 : Un édito intitulé *En guerre* dans un pays qui en porte tous les stigmates...

Pages 4 et 5 : Un article sur le RIFSEEP qui est une attaque en règle sur la carrière et l'égalité de traitement des fonctionnaires

Page 6, 7, 8, 9, 10 et 11 : Ca vaut bien quelques pages pour montrer le dynamitage de la Fonction publique et de son Statut général

Pages 12, 13 et 14 : Un traité de paix à la guerre des sexes ? Oui si on applique enfin l'égalité entre les femmes et les hommes et notamment avec le protocole ministériel !

Pages 14, 15, 16 et 17 : Le CHSCT Nord-Ouest-Ile-de-France montre que la bataille du service public est au coeur des conditions de travail

Pages 18 et 19 : CHSCT Grand-Sud dans de grandes manœuvres pour l'amélioration des parcours de visite

Pages 20 et 21 : Le conseil d'administration où quand les généraux se félicitent de la hausse de la fréquentation sans penser aux soldats en première ligne

Page 22 : L'histoire sociale avec Lucie Baud qui fait vivre l'esprit de résistance

Page 23 : La cavalerie arrive après la bataille avec les brèves du CMN et notamment les heures mécénat qui ont mis 9 ans à être revalorisées !

Page 24 ; L'éphéméride de la guerre sociale et le bulletin pour vous engager au SNMH-CGT



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.



En guerre...

En guerre est un film de Stéphane Brisé avec Vincent Lindon sorti en 2018. Ce film évoque le combat de travailleurs et de syndiqués pour préserver leur outil de travail, leur moyen de vivre et de survivre... cette histoire se trouve être d'une cruelle actualité.

En guerre nous y sommes. La guerre des gouvernements au service du patronat et des intérêts financiers menée contre le monde du travail. Contre le monde ouvrier, contre le monde paysan, contre les fonctionnaires, contre les chômeurs. Contre les retraités. Contre celles et ceux qui n'ont que leur force de travail pour gagner-pain.

En guerre contre les conquits sociaux : contre les transports, l'énergie, les statuts dont celui de la Fonction publique mais aussi le code du travail, les retraites...

En guerre contre la liberté d'expression, contre la liberté de manifester, de contester. Au point de tirer sur la foule et de mutiler.

Les CRS et gendarmes n'y suffisaient pas. Il fallait la BAC (brigade anti-criminalité) aussi. C'est à eux - mais aussi au gouvernement qui permet ça - que l'on doit les membres et les yeux arrachés.

Et le 23 mars le gouvernement appelle à la rescousse l'armée...cela pose la question de ce qui reste - ou pas - de démocratie dans notre pays.

Mais les résistances sont là. Comme en 1789, 1848, 1871, 1936, 1944, 1968. Résistance pour avoir droit à une vie digne avec un salaire commençant à 1800 euros et un temps de travail à 32 heures hebdomadaires. Résistance pour le droit à la retraite à 60 ans et vieillir en bonne santé. Résistance pour des services publics partout sur le territoire car c'est aussi défendre le droit à la santé, à l'éducation, à la culture...pour toutes et tous sur le territoire.

Si sous le joug nazi, les résistants ont su bâtir le programme des Jours heureux pour l'après-guerre, imaginons, créons et battons-nous pour le monde de demain. Pour un monde meilleur : écologique, social, démocratique et pacifique. Et mélangeons les couleurs de nos gilets jaunes, rouges, roses, verts, violets : l'union fait la force !

Alors tant que nous avons encore des droits, utilisons-les pour faire vivre la démocratie. Ne nous laissons pas intimider et la peur s'installer : continuons de revendiquer pour la défense de nos droits mais également pour en conquérir de nouveaux. Continuons également de manifester.

Le 9 mai sera d'ailleurs une journée de mobilisation de la Fonction Publique.

Et il est un droit qui ne nous est pas (encore) confisquer : celui de voter.

Aujourd'hui se joue la place et le rôle des agents dans le conseil d'administration du Centre des monuments nationaux. Au milieu de la direction du CMN, des experts des ministères des Finances et de la Culture, des autres personnalités qualifiées (sénateur, député...) qui portera les revendications des agents ? Qui militera pour un budget et des emplois au CMN pour remplir nos missions au service des populations et des territoires ? C'est tout l'enjeu de la question de la démocratie sociale.

Alors votez et faites voter CGT avant le 17 avril pour que votre voix soit portée au conseil d'administration du Centre des monuments nationaux.

Régime indemnitaire (RIFSEEP) : Primes et déprime...

Un régime indemnitaire radin et opaque

4 ans après le début de sa mise en place, le RIFSEEP suscite toujours incompréhension et questions de la part des agents fonctionnaires de l'État. Aussi, nous avons souhaité faire une piqure de rappel pour éclairer un tant soit peu ce dispositif pour le moins opaque.

Le 5 décembre 2014 était publié la circulaire interministérielle sur le RIFSEEP (Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, de Sujétion, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel). Il s'agit de la refonte totale du régime indemnitaire (primes) de tous les fonctionnaires de l'État. Pour le ministère de la Culture, 11.000 agents sont concernés. Il est à noter que toutes les organisations syndicales de la Fonction Publique avaient voté contre ce dispositif.

Le déploiement de ce nouveau régime indemnitaire s'est échelonné sur plusieurs années, corps après corps, par exemple pour les adjoints techniques d'accueil de surveillance et de magasinage, la mise en place ne s'est faite qu'en 2017. Son déploiement n'est par ailleurs pas encore compétemment achevé puisque, par exemple, le corps des conservateurs du patrimoine ne bascule dans ce régime que cette année.

Le RIFSEEP : quézako ?

Le principe a consisté à fondre en une seule indemnité l'ensemble – ou presque – des anciennes primes :

- l'IFTS (indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires)
- la prime de rendement
- l'indemnité de fonctions et de résultats
- la prime de fonction informatique
- l'IAT (indemnité d'administration et de technicité)
- l'indemnité d'exercice de mission des préfectures
- l'indemnité de polyvalence, l'allocation complémentaire de fonction
- la prime d'activité
- la prime de sujétion.

En plus de ces primes désormais fondues dans l'IFSE (Indemnité de Fonction, de Sujétion et d'Expertise) s'ajoute depuis l'année dernière le CIA (complément indemnitaire annuel) qui est inclus dans le RIFSEEP mais qui est attribué « au mérite » selon des critères d'attribution pour le moins flous.

En revanche, sont exclues du RIFSEEP les primes dites de service fait (dominicales, jours fériés...), frais de déplacement, intéressement collectif, GIPA (garantie indemnitaire du pouvoir d'achat), heures supplémentaires... qui continuent à être payées normalement.

Le RIFSEEP se décompose en 2 parties :

L'Indemnité de Fonction, de Sujétion et d'Expertise (IFSE) est une part fixe fondée sur la nature des fonctions. De plus, selon la catégorie statutaire du corps auquel appartient l'agent, des groupes de fonctions ont été mis en place :

- Deux groupes pour la catégorie C (par exemple le groupe 1 qui regroupe 6 % des AASM effectuant des missions d'encadrement et le groupe 2 pour les 94 % restant !...)
- Trois groupes pour la catégorie B
- Quatre groupes pour la catégorie A

Le groupe dans lequel se trouve l'agent détermine le plancher et le plafond de sa prime, ils peuvent par ailleurs déterminer le montant de référence du CIA. Le ministère a pour sa part obtenu que les catégories B soit classées dans deux groupes au lieu de trois comme initialement prévu dans la circulaire.

En outre, l'IFSE doit tenir compte de l'expérience « professionnelle active » mais la circulaire précise que cette expérience ne s'apprécie pas à l'ancienneté !

Le Complément Indemnitaire Annuel (CIA). Il s'agit d'une part variable et facultative sensée tenir compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir (sens du service public, capacité à travailler en équipe, connaissance du domaine d'intervention, capacité à s'adapter aux exigences du poste...). L'appréciation du CIA est fondée sur l'entretien professionnel. Il s'applique à toutes les catégories d'agents. Ce n'est ni plus ni moins que de la prime au mérite modulée par le chef de service c'est-à-dire à la tête du client !

Pour 2019 cependant, le ministère devant les nombreux cas d'injustices que nous leurs signalions a cependant décidé de réduire la possibilité de moduler le CIA pour les catégories C et B. On passe donc d'une modulation de 25% à 175% du montant de référence à une modulation de 50% à 150% pour cette année, la modulation pour la catégorie A restant elle dans la fourchette des 25% à 175%.

De son côté la CGT, malgré son opposition à ce type de primes au mérite revendique que la modulation des C et B ne soit possible que dans une fourchette de 100% à 150% du montant de référence et de 50% à 150% pour les catégorie A.

Des inégalités en pagaille...

S'il ne fait aucun doute que le RIFSEEP est une véritable usine à gaz et à opacité néanmoins, au regard de la situation du ministère, cette « réforme » n'a pas effacé les différences de régime indemnitaire entre les différents corps et les services du ministère malgré un plan de rattrapage poussif faute de crédits suffisants. Il y a encore du chemin à faire pour que le régime indemnitaire des agents du ministère de la Culture, le plus indigent de la fonction publique, s'aligne sur les autres ministères.

Ainsi nous avons une fois de plus fait le constat des disparités inacceptables entre les agents qui confinent à l'inégalité de traitement, à l'injustice voire à la discrimination.

Inégalités entre agents de même catégorie mais de corps différent : En 2017, la différence entre la valeur moyenne de la prime d'un adjoint technique de la filière métier d'art et celle d'un adjoint technique d'accueil de surveillance et de magasinage est de 1353 euros par an soit 112 euros par mois.

Inégalités entre agents d'administration centrale des régions et des établissements publics : Même si le ministère de la Culture affiche une volonté de rattrapage des montants versées entre agents de l'administration centrale et ceux des services à compétences nationales (SCN) et établissements publics, le compte n'y est pas puisque non seulement les montants ne sont assez importants pour effectuer ce rattrapage (4.5M d'€ de crédits supplémentaires en 2019) mais en plus une bonne partie de ce montant est utilisé pour abonder le CIA (1.5 M€).

Inégalités hommes/femmes : dans 17 corps sur 27, toutes catégories confondues, le régime indemnitaire des femmes est inférieur à celui des hommes (source bilan social 2016) !

Inégalités entre agents de même catégorie, de même corps au sein d'un même service : de part et d'autre de la moyenne, un seuil de plus ou moins 20% a été défini et constitue ce qu'on appelle le « tunnel » dans lequel tous les agents d'un corps devrait se retrouver. A titre d'exemple, dans le corps des secrétaires administratifs, nous avons constaté qu'un quart des agents se trouvent en deçà du « tunnel ». Pour tous les corps, la CGT a toujours revendiqué que les agents sous le « tunnel » soient « remontés » dedans par revalorisation de leur régime indemnitaire.

Inégalités, enfin devant les critères de révision de montant de l'IFSE : En effet, les conditions de révision du montant de la prime, ou de changement de groupe de fonction sont tellement flou que c'est la porte ouverte à toutes les interprétations et à un rapport de force entre l'agent seul face à son chef de service... Une subordination accrue avec peu de recours pour l'agent et la porte ouverte aux abus de pouvoir et au favoritisme.

Bonjour le RIFSEEP adieu les carrières

Non, la mise en place du RIFSEEP n'a pas servi à rattraper les pertes de pouvoir d'achat ainsi, selon nos calculs, si les précédentes primes fusionnées avaient suivi le cours de l'inflation elles seraient aujourd'hui supérieures de près de 130 € par mois pour les adjoints techniques d'accueil et de surveillance.

Il se confirme par ailleurs au vu des taux de promotions, du gel du point d'indice et des grilles non revalorisées, que petit à petit l'administration utilise le RIFSEEP au détriment de la promotion de grade faute de crédits budgétaires suffisants. A moyen terme c'est donc le principe de la promotion de grade et la carrière des personnels qui est remis en cause !

De plus la mobilité des personnels est impactée à cause des différences de traitement d'un service à l'autre voir d'un poste à l'autre. Le RIFSEEP aggravant les inégalités entre services alors que paradoxalement la circulaire d'application encourage la mobilité présentée comme un facteur « d'expérience professionnelle active ».

Pour la CGT, il s'agit d'une attaque en règle contre le système de déroulement de carrière des agents. En effet, rappelons que la séparation du grade et de l'emploi fonde la logique de carrière et l'indépendance du fonctionnaire, car elle garantit la rémunération du niveau de qualification quel que soit l'emploi exercé. Avec le RIFSEEP, c'est le statut général qui est mis à mal ainsi que les valeurs d'indépendance, de neutralité et d'égalité de traitement de la Fonction publique.

La CGT revendique :

- le dégel du point d'indice
- le rattrapage des pertes du pouvoir d'achat
- l'intégration des primes dans le traitement brut et dans le calcul de l'assiette des cotisations retraite
- une plus grande transparence et une plus grande équité dans l'attribution des primes quel que soit l'affectation
- l'alignement du régime indemnitaire d'une même catégorie sur le régime le plus favorable (par exemple pour la catégorie C l'alignement sur le régime des Adjointes administratifs)
- Le même niveau de primes pour tous quel que soit la situation géographique ou le service : agents d'administration, services à compétence nationale, services déconcentrés, établissements publics...
- la mise en place d'un corps à 2 grades pour la catégorie C
- l'amélioration du taux de promotion
- des parcours professionnels valorisant pour tous les personnels



C.A.P. /// CARRIÈRE /// SALAIRE /// MOBILITÉ

Le combat contre le projet de loi fonction publique c'est une lutte pour la population, les agents, le progrès social

Depuis son arrivée au pouvoir, Emmanuel Macron a multiplié les attaques contre les agents de la Fonction publique: gel de la valeur du point, rétablissement du jour de carence, remise en cause de missions publiques, nouvelles et massives suppressions d'emplois, etc.

À présent, il s'attaque frontalement au Statut général avec un projet de loi aux dispositions dévastatrices.

En dépit de l'opposition de la plupart des organisations syndicales, le pouvoir exécutif presse le pas en escomptant faire adopter ce texte législatif fin juin au Parlement.

La CGT ne laissera pas faire cette œuvre de démantèlement.

Pour faire grandir l'indispensable processus de mobilisation, elle passe au crible les principales mesures hautement nocives du projet de loi.

Salaire et carrière individualisés au mérite

Mobilité contrainte et droit à mutation bafoué



Des CAP vidées de leurs prérogatives

- » Le gouvernement prétend réorganiser les CAP pour un meilleur accompagnement des situations individuelles complexes. Il n'en est rien!
- » Pour mettre en œuvre le mérite individuel et la mobilité contrainte par les restructurations, les CAP sont un obstacle à la mise en œuvre de ses réformes.
- » **L'avis des CAP sera supprimé sur les questions liées aux mutations, aux mobilités, à l'avancement et à la promotion interne ! (art.3) Tout est donc lié pour le gouvernement !**

SALAIRE ET CARRIÈRE INDIVIDUALISÉE

Le projet de loi prévoit la généralisation de l'évaluation individuelle en lieu et place de la notation (art. 10) et de « mieux reconnaître les mérites individuels dans les procédures d'avancement et de promotion » des agents (art.12).

La CGT est attachée au principe de reconnaissance de la réelle valeur professionnelle des agents qui doit s'opérer sur des critères lisibles et objectifs ce qui s'oppose au système actuel d'évaluation basé sur des critères subjectifs et au mérite déjà utilisés pour promouvoir le Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP).

Dans le même objectif, le projet de loi prévoit d'élargir

la rémunération individualisée pour les contractuels et pour les agents de la FPH. La suppression de la notation aura des conséquences sur l'attribution de la prime de service, si elle est maintenue.

La CGT condamne ce projet qui favorise la carrière et la rémunération au mérite, qui ne fera qu'aggraver les inégalités salariales entre les femmes et les hommes !

En plus, les orientations et les grandes priorités en matière de promotion et de valorisation des parcours seront fixées dans des lignes directrices de gestion en Comité social (instance qui remplace le CT): si une direction, une collectivité ou un établissement public décide d'une ligne budgétaire à zéro €, ce sera zéro promotion!

MOUVEMENTS DE MUTATION ET MOBILITÉ

Alors que le droit à mutation n'est toujours pas une réalité dans les trois versants, le projet de loi ne fera que restreindre ce droit en supprimant l'avis de la CAP et en autorisant le recrutement par contrat sur des emplois permanents (art. 7 et 8).

Pour les fonctionnaires de l'État (art. 9) il instaure la possibilité de durées minimale et maximale d'occupation de certains emplois.

Pour la CGT, recruter par contrat sur des emplois permanents vacants c'est une atteinte au Statut, c'est réduire les possibilités de mutation !

Tout est fait dans le projet de loi pour contraindre les agents à sortir de leur champ professionnel initial et permettre aux employeurs d'élargir leur vivier de recrutement (art. 21-22).

Pour la CGT, c'est la mobilité contrainte qui est mise en œuvre pour gérer les milliers de suppressions d'emplois, les restructurations et externalisations de missions !

Pour cela, le projet de loi prévoit toute une batterie de mesures (art. 25-26) en cas d'externalisation vers le privé (détachement automatique en CDI, indemnité de départ volontaire si démission) et de suppressions d'emploi (congé de transition professionnelle, priorités de réintégration de plein droit et possibilité d'une mise à disposition d'un an vers le privé pour les agents de l'État, priorité de recrutement dans l'hospitalière).

POURQUOI UNE TELLE REMISE EN CAUSE DES CAP ?

Les arguments évoqués sont éloquentes : il faut « *déconcentrer les décisions individuelles au plus près du terrain* » et « *doter les managers des leviers de ressources humaines nécessaires à leur action* ». La traduction est claire : à l'heure des restructurations brutales, des fermetures de services, des abandons de missions publiques, il faut

donner toutes les libertés aux employeurs d'en faire à leur guise !

Pour la CGT, c'est la porte ouverte à l'arbitraire, au clientélisme, à l'inégalité des droits

Le projet de loi recentre les attributions des CAP en les vidant d'une très grande partie de leurs compétences et en bafouant d'un revers de main le rôle essentiel de défense des dossiers menés par les représentants du personnel.

Ne subsisteront donc que les CAP relatives à la situation individuelle (recours) et à la discipline avec une nouvelle sanction d'exclusion de trois jours non soumise à la CAP !

Il prévoit également des CAP par catégorie, voire plusieurs catégories selon les effectifs, dès le prochain renouvellement de cette instance.

C'est la fin des CAP, telles qu'elles fonctionnent aujourd'hui en tenant compte des spécificités de chaque versant, qui est programmée. C'est la fin de règles de gestion nationales clairement établies qui s'appliquent à tous et toutes de façon égalitaire. C'est la remise en cause des statuts particuliers.

Pour la CGT, nous avons au contraire besoin de CAP avec un rôle et des prérogatives renforcés dans les trois versants. C'est une des conditions pour conforter les personnels dans une Fonction publique de carrière et dans leurs missions d'intérêt général.

La CGT fait des propositions pour l'égalité de traitement et de déroulement de carrière pour tous les personnels des trois versants de la Fonction publique, pour le droit à être informés et défendus tout au long de la carrière par des élu-e-s disposant des moyens nécessaires.

LA CGT REVENDIQUE :

- ✓ **L'égalité d'accès à la promotion interne (intra et inter catégorielle) dès lors que l'agent remplit les conditions statutaires ;**
- ✓ **L'égalité de traitement à grade et échelon identique, l'abrogation du RIFSEEP et de toutes formes de rémunération au mérite ;**
- ✓ **Le renforcement du droit à la mobilité et à la mutation choisies ;**
- ✓ **L'amélioration de l'information des agents en matière de promotion et de disponibilité ;**
- ✓ **L'accroissement des moyens des représentants des personnels.**

Montreuil, le 13 mars 2019



RECOURS AUX CONTRATS

Le combat contre le projet de loi fonction publique c'est une lutte pour la population, les agents, le progrès social

Depuis son arrivée au pouvoir, Emmanuel Macron a multiplié les attaques contre les agents de la Fonction publique: gel de la valeur du point, rétablissement du jour de carence, remise en cause de missions publiques, nouvelles et massives suppressions d'emplois, etc.

À présent, il s'attaque frontalement au Statut général avec un projet de loi aux dispositions dévastatrices.

En dépit de l'opposition de la plupart des organisations syndicales, le pouvoir exécutif presse le pas en escomptant faire adopter ce texte législatif fin juin au Parlement.

La CGT ne laissera pas faire cette œuvre de démantèlement.

Pour faire grandir l'indispensable processus de mobilisation, elle passe au crible les principales mesures hautement nocives du projet de loi.

Recours accru aux contrats

Contrat « de projet »



C'est plus de précarité, c'est la remise en cause de la neutralité du fonctionnaire, c'est l'aggravation des inégalités femmes-hommes !

LE COMITÉ SOCIAL D'ADMINISTRATION, TERRITORIAL OU D'ÉTABLISSEMENT

Alors que le principe posé par le Statut général, stipulant qu'un emploi permanent doit être pourvu par un fonctionnaire, est déjà contourné (voir ci-dessous), le projet de loi prévoit d'étendre de manière considérable le recours au contrat.

Le recours accru au contrat, c'est l'inflation dans la précarité.

A la CGT, en revanche, notre opposition à cette dérive repose sur des éléments justifiés.

Précisons d'abord que, si nous combattons le non-titulariat, nous défendons les non-titulaires. Pour la CGT, pour ses militantes et militants, protéger les plus précaires des salariés et obtenir des améliorations concrètes de leur situation constitue une priorité au quotidien.

Pour la CGT, il y a un moyen très simple de lutter contre la précarité : recruter des fonctionnaires et mettre en œuvre un vaste plan de titularisation !

La main sur le cœur, nos interlocuteurs peuvent jurer qu'ils veulent réduire ce fléau, les faits les contredisent. Comme le démontrent les chiffres ci-dessus, la plupart des contractuels sont des CDD et, surtout, plus de 2 CDD sur 3 sont conclus pour des durées très brèves.

Ajoutons que les femmes sont les plus nombreuses à subir le non-titulariat et que, le plus souvent, les plus précaires des contrats leurs sont réservés.

S'il en est ainsi, c'est que, dans leur grande majorité, les employeurs voient dans le contrat une aubaine pour recruter des agents corvéables à merci. Ils verront d'un bon œil l'arrivée du contrat « de projet ».

AGENTS NON TITULAIRES : LA RÉALITÉ

» Les chiffres officiels fournis par la Fonction publique sont édifiants: plus d'1 agent sur 5 travaillant dans la Fonction publique est contractuel.

» C'est 25 % pour le versant territorial, 21 % dans l'hospitalier et 19 % pour celui de l'État.

» 55 % sont en CDD et près de 70 % de ces CDD sont conclus pour une durée inférieure à 1 an.

» Enfin, 62 % des non-titulaires sont des femmes, majoritairement sur des emplois de niveau C.

Pour justifier l'emploi massif de non-titulaires, les arguments des promoteurs du projet de loi sont d'une pauvreté affligeante: « liberté des managers », « fluidité », « souplesse ». Bref, des formules toutes faites ne reposant sur aucun fait étayé et totalement démagogiques.

LE CONTRAT DE « PROJET »

Pour le gouvernement il s'agit de permettre la mobilisation de profils divers pour la conduite de projets ou de missions spécifiques.

Ce CDD, ouvert à des contractuels, des salariés de droit privé et des fonctionnaires, n'ouvre droit ni au CDI, ni à la titularisation. Il peut être conclu pour une durée maximale de 6 ans mais pas pour une durée minimale et peut être rompu si le projet ne peut se réaliser, ou arrive à son terme, ou se termine de manière anticipée.

Pour la CGT, ce contrat est une aberration, ce sera plus de précarité pour certains, et plus de « pantouflage » pour des hauts fonctionnaires !

Le non-titulariat, c'est la remise en cause de la neutralité de l'agent public dans l'exercice de ses missions. Rappelons que le fonctionnaire a l'obligation, par exemple, de s'opposer à un ordre illégal.

Ce sont ces devoirs impératifs qui justifient les garanties accordées : être titulaire de son grade et avoir les principales dispositions de sa carrière régies de manière collective par des lois et décrets.

Même avec ces protections, les exemples sont malheureusement nombreux des pressions de toute sorte qui peuvent être exercées sur le fonctionnaire qui dénonce les dérives de sa hiérarchie.

Dès lors, comment pourrait-on croire qu'un agent, dont

les éléments principaux de son contrat de travail (voire son contrat lui-même) dépendent du supérieur hiérarchique lui demandant d'obtempérer à une consigne illégale, prendra les risques démesurés de s'y opposer ?

Le projet de loi prévoit aussi une « rupture conventionnelle » avec indemnité pour les contractuels. Mais si l'agent revient dans le public dans les 3 ans suivant la rupture, il devra rembourser cette indemnité. Cette mesure sera expérimentée pour les fonctionnaires de 2020 à 2025.

Pour la CGT c'est un nouveau moyen de licencier, un nouvel outil de la précarité !

L'ÉGALITÉ D'ACCÈS AUX EMPLOIS PUBLICS

Pour la CGT, le principe de l'égalité d'accès aux emplois de la Fonction publique conserve toute sa pertinence et constitue un des éléments du socle républicain.

C'est pourquoi, la CGT demeure fondamentalement attachée au recrutement par concours, seul vecteur à même d'assurer l'égalité d'accès. Cela ne signifie pas qu'avec le concours, tout serait parfait.

La CGT a d'ailleurs des propositions, notamment pour réformer un certain nombre d'épreuves aujourd'hui potentiellement discriminantes. Ceci posé, ce qui est certain, c'est que le contrat impose, par sa nature même, le recrutement au bon vouloir des employeurs, autorisant ainsi toutes les dérives.

Pour la CGT, l'impartialité de l'agent public ne souffre d'aucun attermoisement. Au contraire, elle doit être renforcée par tous les moyens possibles.

Pour garantir et obtenir :

- ▷ L'égalité d'accès aux emplois publics ;
- ▷ L'arrêt de toutes discriminations faites aux femmes ;
- ▷ La résorption de la précarité ;
- ▷ Des garanties pour l'usager d'un service public neutre et exemplaire.

LA CGT REVENDIQUE :

- ✓ Un vaste plan de titularisation ;
- ✓ Des dispositions légales contraignantes empêchant le recours abusif au non-titulariat ;
- ✓ Des mesures pour combattre la précarité et la suppression du recours à l'intérim (FPH).

Montreuil, le 13 mars 2019



DIALOGUE SOCIAL /// C.T. /// C.H.S.C.T.

Le combat contre le projet de loi fonction publique c'est une lutte pour la population, les agents, le progrès social

Depuis son arrivée au pouvoir, Emmanuel Macron a multiplié les attaques contre les agents de la Fonction publique: gel de la valeur du point, rétablissement du jour de carence, remise en cause de missions publiques, nouvelles et massives suppressions d'emplois, etc.

À présent, il s'attaque frontalement au Statut général avec un projet de loi aux dispositions dévastatrices.

En dépit de l'opposition de la plupart des organisations syndicales, le pouvoir exécutif presse le pas en escomptant faire adopter ce texte législatif fin juin au Parlement.

La CGT ne laissera pas faire cette œuvre de démantèlement.

Pour faire grandir l'indispensable processus de mobilisation, elle passe au crible les principales mesures hautement nocives du projet de loi.

Comité technique

C.H.S.C.T.



Fusion dans une instance unique « le comité social » d'administration, territorial ou d'établissement

Dans les trois versants, sous le fallacieux prétexte de « rendre le dialogue social plus efficace et plus fluide » le gouvernement s'attaque à la démocratie sociale et aux instances représentatives des personnels qu'il juge redondantes, alors même que celles-ci viennent d'être renouvelées pour quatre ans. C'est nier l'attachement des personnels à ces instances qui participent de l'exercice de la citoyenneté sur le lieu de travail et de l'amélioration de leurs conditions de travail.

Pour la CGT, il est clair que, pour mettre en œuvre ses réformes, le gouvernement veut affaiblir le rôle et la place des syndicats dans la défense des intérêts des personnels, par la réduction des moyens, des prérogatives et du nombre de ces instances. Il lui faut museler les représentants du personnel, les éternels empêcheurs de « réformer » en paix!

Malgré l'opposition unanime des syndicats représentatifs de la Fonction publique, il reste droit dans ses bottes. Le projet de loi, en même temps qu'il vide les CAP de leurs prérogatives, instaure la fusion des CT ou CTE et des CHSCT dans une instance unique – le Comité social – compétant pour l'ensemble des sujets intéressant le collectif de travail.

LE COMITÉ SOCIAL D'ADMINISTRATION, TERRITORIAL OU D'ÉTABLISSEMENT

Le projet de loi prévoit que cette nouvelle instance ajoute aux compétences actuelles des CT, celles des CHSCT relatives à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des agents dans leur travail, à l'organisation et aux conditions de travail et au respect des prescriptions légales y afférentes.

Une « formation spécialisée » sur ces questions est obligatoirement créée au sein du Comité social à partir d'un certain seuil d'effectif (fixé par la loi à 300 agents pour la territoriale), ou en fonction de l'implantation géographique des services sur un site, ou si la nature des risques professionnels le justifie.

Le projet va encore plus loin puisqu'il affirme son rôle « stratégique » sur les politiques RH en ajoutant les questions de recrutement, de formation, de mobilité, de promotion, d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de handicap, liées au parcours professionnel.

C'est donc plus qu'une fusion CT/CHSCT puisque le Comité social absorbe certaines prérogatives actuelles des CAP avec des lignes directrices de gestion déconcentrées mais sans réels moyens pour les assumer.

POURQUOI LE MAINTIEN DES CT OU CTE ET DES CHSCT EST ESSENTIEL ?

Le Comité social aura pour conséquence d'affaiblir et de diluer dans une instance fourre-tout la réflexion, l'analyse et le travail à mener sur des questions très différentes et dont l'enjeu nécessite une approche et des moyens qui ne sauraient être édulcorés.

Pour la CGT, le maintien de CT et de CHSCT, avec leur propre champ d'intervention sur des enjeux spécifiques clairement identifiés, est essentiel pour la concertation et apporter des réponses constructives.

LES COMPÉTENCES DES CHSCT DOIVENT ÊTRE RENFORCÉES

Alors que les conditions de vie et de santé au travail des agents se dégradent par l'augmentation des charges de travail, les réorganisations permanentes, le manque de reconnaissance et la perte de sens, que les questions d'hygiène et de sécurité sont prégnantes, que des moyens en matière de lutte contre le harcèlement, les violences sexistes et sexuelles sont indispensables, la suppression des CHSCT constitue un recul inacceptable.

Supprimer le CHSCT, c'est supprimer ses prérogatives, son budget dédié et ses représentants formés et techniciens, et le rôle essentiel qu'il joue dans la protection, la santé et la sécurité des personnels !

Pour la CGT, afin que les CHS-CT jouent pleinement leur rôle et mènent leur action de prévention auprès des agents, leurs compétences doivent être renforcées avec notamment :

- la création de CHSCT dans tous les établissements d'au moins 50 salariés ;
- des moyens en formation et en temps donnés aux représentants avec prise en charge de leurs frais ;
- la possibilité de décider et valider une expertise effectuée par un expert agréé ;
- la reconnaissance du délit d'entrave.

LES COMITÉS TECHNIQUES DOIVENT ÉVOLUER

La CGT revendique des améliorations pour les comités techniques. Par exemple :

- ⇒ une seconde délibération après un vote négatif majoritaire des représentants du personnels (aujourd'hui il faut un vote unanime). Celle-ci ne devrait plus se réduire à une simple formalité administrative ;
- ⇒ un régime de sanction disciplinaire pour les responsables administratifs qui ne respectent pas les textes relatifs aux compétences et au fonctionnement des CT ;
- ⇒ un droit à enquête et expertise pour les CT et CTE.

La CGT fait d'autres propositions pour l'amélioration de la démocratie sociale et faire évoluer les instances représentatives et les droits existants.

Pour en faire des outils au service de réels processus de négociations qui prennent en compte des propositions et des revendications des personnels portées par les organisations syndicales représentatives.

LA CGT REVENDIQUE :

- ✓ Une obligation de négociation sur les projets ayant fait l'objet d'un vote majoritairement contre par les syndicats représentatifs ;
- ✓ L'amélioration du droit syndical et des conditions de son exercice ainsi que le maintien et le rétablissement des acquis ;
- ✓ La création d'instances consultatives permettant le dialogue entre employeurs, représentants des usagers et représentants syndicaux sur les questions ayant trait aux missions de la Fonction publique.

Montreuil, le 13 mars 2019

Protocole égalité professionnelle entre les femmes et les hommes : Passons enfin de la théorie à la pratique !

Lors du comité technique ministériel du 15 février, une circulaire d'application a été votée pour que le protocole d'accord égalité professionnelle entre les femmes et les hommes s'applique sur l'ensemble du périmètre du ministère de la culture et donc au Centre des monuments nationaux.

Malgré le préambule de la Constitution « *la loi garantit à la femme, dans tous les domaines, des droits égaux à ceux de l'homme* », l'égalité réelle n'existe pas qu'elle soit dans la sphère privée, publique ou professionnelle. Et malgré un nombre important de lois, l'égalité est un combat à mener quotidiennement : carrière, déroulement des parcours professionnels, rémunérations, pensions, violences sexistes et sexuelles, précarité... sont le lot quotidien des femmes sans compter la double journée liée aux charges familiales et domestiques dont elles sont souvent responsables.

Un protocole égalité professionnelle au niveau de la Fonction publique avait déjà été signé en 2013 par la ministre d'alors et l'ensemble des organisations syndicales dont la CGT. Et pourtant, six ans plus tard, le ministère de la culture est l'un des rares ministères à voir un protocole décliné sur son périmètre... non sans avoir bataillé de la part des organisations syndicales pour l'avoir ! Et pour cause, au ministère comme au CMN, ce qui les intéresse c'est le label Egalité-Diversité qui est peu contraignant et fait bien en matière de com.



Un protocole en quatre axes

Axe 1- Le dialogue social

Les instances doivent être un outil pour les questions d'égalité où il existe déjà – selon les services et établissements publics – des données pour mesurer les inégalités professionnelles : rapport de situations comparées (RSC), bilan social, observatoire de l'égalité... A titre d'exemple, le RSC et le bilan social sont présentés annuellement au comité technique. Il est également demandé de genrer les données dans les instances telles que les comités d'hygiène, sécurité et conditions de travail (CHSCT), les commissions administratives paritaires (CAP – fonctionnaires), les commissions consultatives paritaires (CCP – contractuels).

Ainsi, on peut observer et corriger si nécessaire les discriminations dans les promotions que ce soit des promotions de grades ou de corps pour les fonctionnaires par exemple. Mais il y a également la possibilité de voir si des filières à prédominance féminine sont moins bien rémunérées que des filières à prédominance masculine.

Axe 2 – Rendre effective l'égalité : rémunérations et parcours professionnels au ministère

Le ministère de la culture est le seul ministère à avoir obtenu une enveloppe budgétaire pour réduire les inégalités salariales. Cette enveloppe est de 500.000 euros à raison de 100.000 par an sur un plan de cinq ans. Il est demandé aux établissements publics, et donc au CMN, en fonction de leurs disponibilités budgétaires de mettre en place des enveloppes dédiées pour des mesures de résorption pluriannuelles des écarts constatés.

Les congés de maternité, pathologiques et maladie afférents à la grossesse ainsi que les congés d'adoption ne doivent pas avoir d'impact sur la carrière de l'agent, ni affecter sa rémunération y compris en ce qui concerne son régime indemnitaire. Ainsi un congé maternité ne peut entraîner qu'un montant supérieur ou égal au CIA touché l'année précédente (sauf en cas de révision significative du montant moyen distribué dans le corps considéré). Il en est de même pour la part variable servie aux contractuels.

Une bataille que nous avons eu à mener et gagner a été la prise en compte des agents à temps partiel, à temps non complet ou incomplet afin qu'ils bénéficient également d'une évolution de carrière comparable à celle des agents à temps plein conformément à l'instruction du 27 juillet 2015 relative aux modalités de recrutement et de gestion des agents contractuels. Ils feront ainsi l'objet d'un suivi spécifique et genré, notamment sur les évolutions professionnelles, l'accès aux promotions et aux formations. Le ministère s'appuiera sur l'observatoire de l'emploi contractuel permettant de suivre la quotité horaire de travail des agents à temps partiel et la résorption de la précarité. Les femmes sont majoritaires dans les contrats à durée indéterminée dont la quotité horaire est inférieure à 70%.

Lutter contre les stéréotypes passera par une évolution des filières allant vers un plus grand équilibre entre les femmes et les hommes. Cela concernera également les prestataires dans le cadre de la mise en œuvre de la charte sociale du ministère de la culture. Des formations et des campagnes de sensibilisation auront lieu.

Axe 3 – L'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle

Le ministère veut en faire un enjeu fort quelle que soit la situation familiale ou personnelle de l'agent. Sont concernés les congés liés à la famille, les horaires de travail, les modes de garde des enfants, le logement, les transports pour une prise

en compte d'une réflexion globale sur l'égalité professionnelle et dans la gestion des ressources humaines.

Les recours au congé de naissance et d'adoption, de paternité et d'accueil de l'enfant doivent ainsi être favorisés. Nous avons poussé, pour être en phase avec l'évolution de la société, à ce que le congé paternité et accueil de l'enfant continue de bénéficier au père de l'enfant mais soit également ouvert à la personne vivant maritalement avec la mère, indépendamment de son lien de filiation avec l'enfant qui vient de naître afin de prendre en compte les situations d'homoparentalité et d'éviter toute situation de discrimination. En bénéficient les agents titulaires et non titulaires quelque soit l'ancienneté de l'agent et sans perte de rémunération et sans que celui puisse être refusé par l'employeur.

Une information sera faite auprès des agents concernant leurs droits à prendre des congés familiaux (congé parental, de solidarité familiale, de présence parentale, disponibilité pour élever un enfant de moins de huit ans). Un entretien professionnel est prévu pour accompagner à la reprise du travail.

L'organisation du travail doit tenir compte d'une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle. Pour éviter toute discrimination, l'administration intégrera autant que possible les contraintes familiales ou parentales dans l'organisation du travail des agents y compris postés. Les réunions collectives devront avoir lieu sur des jours ou des places horaires préservant les équilibres entre temps de travail et temps personnel.

L'administration devra veiller à une meilleure anticipation des mouvements, via des **tableaux de mutation** (information entre trois et six mois à l'avance et en vue d'une meilleure synchronisation des calendriers civils ou scolaires). **L'accompagnement de conjoint** sera facilité en vertu de l'article 60 du décret 84-16.

Le **télétravail** fait également partie des mesures pouvant faciliter l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle.

Pour ce qui concerne les **horaires atypiques, le travail le week-end et jours fériés, travail de nuit**, le ministère cherchera la faisabilité de la mise en place de CESU horaires atypiques ainsi que le développement de crèches interministérielles disposant d'horaires atypiques et la réservation de berceaux.

Pour les agents en charge de personnes en perte d'autonomie, le ministère poursuivra une politique d'action sociale.

Axe 4- Les violences sexistes et sexuelles

Au-delà des conséquences pénales, les violences sexistes et sexuelles relèvent des conditions de santé (physique et mentale) et sécurité dont les chefs de service doivent garantir auprès des agents quelque soit leur statut (fonctionnaire, contractuel, vacataires, stagiaires, apprentis ainsi que des salariés des entreprises extérieures et des usagers). Des mesures de prévention doivent être menées en amont afin d'éliminer tout risque de harcèlement ou de violences sexistes et sexuelles. Il est rappelé que la loi du 13 juillet 1983

« La collectivité publique est tenue de protéger les fonctionnaires contre les menaces, violences, voies de fait, injures, diffamations ou outrages dont ils pourraient être victimes à l'occasion de leurs fonctions, et de réparer, le cas échéant, le préjudice qui en est résulté ».



Tout agent public ne doit pas subir de harcèlement sexuel constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ou de faits assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.

Sont ainsi visées les questions relatives au recrutement, à la titularisation, formation, notation, discipline, promotion, affectation et mutation d'un agent parce qu'il aurait subi ou refusé des faits de harcèlement ou qu'il aurait formulé un recours auprès d'un supérieur hiérarchique ou engagé une action en justice ou bien qu'il aurait témoigné de faits.

Il est rappelé qu' « aucun fonctionnaire ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. »

L'agent en situation de harcèlement ou de discrimination, notamment dont peuvent être victimes les personnes transsexuelles ou transgenres, peuvent se faire aider de leur responsable hiérarchique, du res-

Les enjeux de l'égalité femmes-hommes

Si les avancées en matière d'égalité femmes-hommes sont réelles - et liées à leurs luttes et aux mobilisations - elles n'en restent pas moins fragiles et susceptibles d'être remises en cause. Et l'inégalité qui persiste touche le monde du travail, la vie sociale, familiale, la sphère publique comme la sphère privée :

- les femmes touchent en moyenne 26% de salaire en moins que les hommes ;
- 60% des emplois non qualifiés sont occupés par des femmes ;
- 80% des emplois rémunérés au SMIC sont des femmes ;
- 82% des personnes qui travaillent à temps partiel sont des femmes ;
- 56% des femmes retraitées ne touchent que le minimum vieillesse ;
- les femmes sont 2 fois plus nombreuses que les hommes à attendre 65 ou 66 ans pour liquider leur retraite du fait de carrières incomplètes...

Discrimination dans l'accès à l'emploi, dans le déroulement de carrière, maintien dans la précarité par le temps partiel, les facteurs qui expliquent la disparité de traitement femmes-hommes sont multiples et la solution ne se trouve que dans la prise en compte de cette multiplicité.

pensable des ressources humaines, du médecin de prévention, du psychologue du travail, de l'assistant de prévention, de l'isst, de l'assistante sociale et bien sûr des représentants du personnel. Ces questions seront mises à l'ordre du jour des CHSCT pour quantifier les violences et proposer des actions de prévention. **Les violences sexistes et sexuelles intégreront les DUERP (document unique d'évaluation des risques professionnels).**

Des mesures de prévention seront mises en œuvres notamment les définitions d'agissement sexiste, d'agression sexuelle, de harcèlement sexuel ou de viols seront intégrés dans les règlements intérieurs ainsi que les sanctions pénales et administratives encourues. Un environnement non sexiste doit être mis en œuvre pour lutter contre une acceptation tacite des violences sexistes et sexuelles. Il sera également rappeler **l'obligation de sécurité du donneur d'ordre vis-à-vis des entreprises extérieures et dans le cadre de co-activité.**

Des mesures de protection seront mises en place pour la victime et pour la maintenir à leur poste. Son changement d'affectation ne peut se faire qu'avec son consentement et doit être une solution ultime. Dans les mesures immédiates de protection pouvant être envisagées il y a la suspension de l'agresseur, l'aménagement du cycle de travail, la prise en compte individualisée de la situation de la victime en cas d'absences répétées ou d'horaires non respectés.

La victime bénéficie de la protection fonctionnelle et les frais

de justice peuvent pris en charge par l'administration à la demande de l'agent victime de violences sexistes et sexuelles. **Le ministère s'engage à porter systématiquement plainte,** indépendamment des recours juridiques engagés par les victimes, contre les auteurs de violences et de harcèlements sexistes et sexuels qu'il s'agisse d'agents du ministère ou de tiers.

La victime d'une agression est encouragée à effectuer une **déclaration d'accident du travail**, un formulaire adéquat sera porté à sa connaissance.

Pour l'agresseur, l'ouverture d'une procédure disciplinaire sera indépendante d'une procédure pénale.

Le protocole d'accord prend également en compte les violences intrafamiliales. Des **mesures d'hébergement d'urgence** devront être mises en œuvre grâce notamment au parc immobilier du ministère ou d'un établissement public.

La CGT se bat pour l'égalité entre les femmes et les hommes que ce soit dans le domaine professionnelle que dans la sphère privée. Sur les violences sexistes et sexuelles, la honte doit changer de camp et c'est par une prise de conscience collective que cela sera possible.

Cet accord a vocation à être décliné dans l'ensemble des comités techniques en 2019 dont le CMN bien évidemment. Il est plus que temps de passer de la théorie à la pratique pour que l'égalité devienne réelle.

CHSCT Nord-Ouest : La qualité du service public au cœur des conditions de travail

Mardi 12 mars s'est tenu le CHSCT Nord-Ouest au Mont Saint-Michel et qui a abordé les monuments bretons, normand ainsi que Rambouillet. Les points concernaient principalement les documents uniques d'évaluation des risques professionnels et leurs corollaires : les plans d'actions annuels. Néanmoins, compe-tenu de la nomination toute fraîche de l'administrateur des sites bretons, une présentation a été faite sans vote et pour les sites de Carnac, qui a connu d'importants nouveaux aménagements, et Locmariaquer, la situation sera vue dans un prochain CHSCT Nord-Ouest.

Mont Saint-Michel : quand l'hôte de la maison est aux abonnés absents...

Il y a des mystères parfois. Ou alors du mépris tout simplement. Que l'administrateur ne daigne pas s'intéresser aux conditions de travail des agents de ses sites (Mont Saint-Michel et Carrouges) dont il a pourtant la responsabilité et notamment en matière de santé physique et mentale des agents, ce n'est pas une première. Mais que ce CHSCT se fasse sur son site, que des administrateurs, des assistants de prévention, un médecin du travail, des représentants du

personnel, une partie de la DRH et la directrice générale viennent et que l'administrateur soit indisponible... on vous en laisse juge !

Il ressort que les risques professionnels n'ont pas été discuté avec les agents ce qui est préjudiciable puisque l'on est sensé y parler du travail réel que vivent les agents – parfois même dans leur chair - et non du travail prescrit - celui fanstasmé dans un bureau.

La discussion a porté également sur les EPI (équipement individuel de protection) qui, pour des agents notamment en lien avec le public, doivent bien sûr les protéger des conditions climatiques mais également être confortables et de bonne tenue quand les agents font des visites. L'exemple de ce qui s'est fait au château comtal de Carcassonne a été cité (veste de bonne tenue pouvant aller jusqu'à des températures de -20°C et coupe-vent). Pour autant, des solutions doivent être trouvées au plus près des réalités de terrain et en concertation avec les agents.

L'ensemble des organisations syndicales se sont abstenues sur le plan d'actions car :

- Regrettant l'absence de l'administrateur. Pour rappel, alors que le CHSCT se tient sur son site et qu'il est responsable de la santé physique et mentale des agents, l'absence des administrateur – qui fait exception par rapport à ses homologues sur l'ensemble du réseau du Centre des monuments nationaux – est préjudiciable.
- Le document unique d'évaluation des risques professionnels et les plans d'action ne sont pas suffisamment travaillés avec les agents y compris pour voir l'efficacité des actions menées.
- Trop de mesures – qui de facto n'en sont pas – relèvent de l'ordre de la réflexion et non d'actions.
- Trop de services sont en sous-effectifs et font appel à des contrats précaires : accueil-surveillance, caisse et culturel. Cela est facteur de report de charge de travail et de risques psycho-sociaux car ceux-ci sont souvent liés à des problèmes organisationnels
- Les organisations syndicales ont mentionné que compte-tenu des risques psycho-sociaux, il était préconisé que le prochain chef de service accueil-surveillance soit un recrutement externe.

Château de Carrouges : les jardins ne semblent pas être une priorité

Pour l'instant pas de date pour le réaménagement de la caisse. Le DCMC (direction de la conservation des monuments et des collections) se rendra sur place prochainement et verra pour une étude ergonomique. Rien de prévu pour le moment pour un renforcement de la surveillance du jardin alors que l'ensemble de la petite équipe du monument travaille à flux tendu et qu'un renforcement de la surveillance jardin est indiqué par l'administration.

Une « réorganisation » est en cours mais, au regard des échanges, nous avons émis des réserves sur des changements de missions pérennes pour la filière jardin. A l'heure où l'on s'alarme du manque d'effectifs dans les jardins et qu'au vu de la petite équipe de Carrouges, on sous-entend la disparition d'un poste jardin au château de Carrouges !

Les organisations syndicales se sont émues qu'une telle prise de décision engendrerait dans un contexte illustré par la situation du château de Rambouillet (voir plus loin)... C'est pour le moins une vision court-termiste et avec des œillères... Par ailleurs, sur des petites équipes, faut-il un millefeuille hiérarchique... quand en plus des incertitudes quant au devenir de l'organisation persistent. Ainsi, le directeur du futur EPIC du Mont Saint-Michel qui aurait la double casquette d'administrateur, resterait-il administrateur de Carrouges? il sera suffisamment temps de se préoccuper de l'organisation de ce monument.

Pour à l'unanimité

Maison Ernest Renan -Tréguier : à deux doigts d'une situation satisfaisante...

Après avoir traversé plusieurs années de souffrance au travail, un climat apaisé semble enfin revenir dans cette maison. Pour autant, celle-ci n'est ouverte que trois mois sur douze...on frôle le bore-out alors qu'il y aurait tant à faire

avec les scolaires, réservations de groupes... et qu'un agent déjà sur place est tout à fait en capacité d'assurer cette ouverture comme cela se faisait de 1995 à 2016. Un agent en contrat de 70 heures est fortement attendu pour renforcer l'équipe du monument et permettre ainsi l'ouverture pour les week-end et les vacances scolaires.

Quand on voit qu'il y a autant de visiteurs en trois mois d'ouverture que pendant six mois, c'est qu'il y a un véritable potentiel d'augmentation de visiteurs. D'ailleurs la fermeture actuelle amène malheureusement des commentaires négatifs sur le site voire des remarques à l'agent en place.

Pour la CGT, il est indispensable de ne pas laisser les petits monuments à l'abandon que ce soit en termes d'effectif mais aussi d'ouverture et d'offres culturelles. Ainsi, pour la maison de Tréguier en sus du recrutement d'un agent à temps partiel, le film de présentation du site demanderait à être revu de toute urgence : on y parle de la CNNMHS (l'aïeule du CMN dite la Caisse Nationale des Monuments Historiques et des sites...pour les plus jeunes d'entre nous qui n'en ont peut-être jamais entendu parlé !). Si l'on peut comprendre que la DDCP (direction du développement culturel et des publics) ne puissent produire un nouveau film faute d'effectifs et pris par des projets prioritaires, il y a des associations tout à fait envisageables entre le monument et le lycée d'art qui a des sessions de théâtre, de cinéma... cela serait tout à l'honneur du monument que de travailler avec des acteurs territoriaux. Le CMN n'en sortirait que renforcer dans ses missions et son rayonnement. Une nouvelle organisation du site pourrait également permettre de lancer des billets jumelés avec d'autres sites...encore faudrait-il que la maison de Renan soit ouverte !

Le CMN attendait avant toute nouvelle organisation du travail et changement des horaires d'ouverture du monument la nomination d'un nouvel administrateur c'est fait. Y a plus qu'à ! Nous on attend un prochain comité technique pour mettre fin à cette situation qui laisse tant de possibilités de côtés et pourraient trouver très vite un nouvel élan...tout n'est que choix politique !

Le cairn de Barnenez :

Les travaux d'étanchéité commenceront en avril. Problème avec le logement de fonction. Une réunion aura lieu avec les agents pour s'accorder sur l'organisation du chantier. Il y a le projet de remettre le monument dans un réseau territorial et de lancer de nouveaux axes de travail avec du land art par exemple. On y verra plus clair d'ici quelques mois lorsque le nouvel administrateur aura trouvé ses marques.

Points d'info :

Sanxay : nouveau bâtiment d'accueil à venir : le CMN est propriétaire du terrain reste à déposer le permis de construire. Il faut au moins compter deux à trois ans...minimum...

Pierrefonds : Remise de la boutique Pierrefonds à Monduits fait le 11 février sur le bâtiment. Nous avons mentionné l'appréhension des agents de retourner dans ce lieu...affaire à suivre sur les conditions de travail.

Château de Rambouillet : Signal d'alarme pour un service public culturel d'avenir !

Dans le cadre du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail Nord-Ouest du CMN qui s'est tenu ce mardi 12 mars, les nouveaux horaires du château et du domaine de Rambouillet étaient présentés à l'ordre du jour.

Le SNMH-CGT a mis la direction de l'établissement devant ses responsabilités en lisant la déclaration suivante pour dénoncer les conditions de travail des agents de Rambouillet :

Riche d'une histoire séculaire remontant au 14^{ème} siècle et ayant vu de grands moments historiques de notre pays comme l'abdication de Charles X en 1830 ou comme résidence présidentielle au 20^{ème} siècle, le château de Rambouillet est un site majeur du Centre des monuments nationaux. C'est également un magnifique parc de 150 ha comprenant notamment deux œuvres majeures que sont la laiterie de la reine et la chaumière aux coquillages. Les serres du domaine permettent également de ne pas externaliser la production florale.

Pourtant, le château semble désormais livré à lui-même et ne fonctionner que sur un investissement sans faille des agents qui ont à cœur de porter un service public culturel de qualité auprès des visiteurs de ce domaine.

Malheureusement, force est de constater que la bonne volonté des agents ne suffit pas. C'est pourquoi aujourd'hui nous sommes amenés à nous prononcer sur le réaménagement des horaires et l'externalisation de l'ouverture et de la fermeture du parc.

Cela est le résultat d'un grave sous-effectif de la filière accueil et surveillance. En effet, les effectifs sont passés en moins de 20 ans de 19 agents d'accueil et de surveillance à à peine 11 aujourd'hui dont 2 sont en congé longue maladie et un autre en mi-temps thérapeutique, tous non remplacés par des contrats de type 6.4 prévus à cet effet. La filière jardins n'étant pas mieux lotie puisque de 18 agents en 2000 elle a fondu à 8. Depuis plusieurs années, les effectifs du site sont rognés pour en arriver à être réduits à peau de chagrin : en moins de 20 ans c'est près de 50% des titulaires qui n'ont pas été remplacés !!!

Non seulement le service rendu au public s'en voit dégradé car ce sont aussi les visiteurs qui en sont victimes par une offre culturelle amoindrie mais les premiers à en payer les frais ce sont les agents.

Car les agents vivent mal le sous-effectif structurel et l'appauvrissement de leurs missions auquel vous les condamnez et celui-ci a des conséquences :

- sur la santé des agents par le report de charge,
- par les sacrifices consentis par les équipes pour leurs prises de congés ou de formations avec ce que cela peut engendrer sur leurs vies personnelles et professionnelles ;
- mais aussi sur la possibilité pour le service d'aménager des postes de travail pour des agents avec des invalidités reconnues,
- sur le sens donné au service public avec si peu de moyens

et le sentiment que l'établissement se désintéresse d'eux, ne les considère ni ne les reconnaît malgré un investissement sans faille.

Tout cela participe d'une dégradation grave des conditions de travail particulièrement en termes de risques psychosociaux.

Pour la sauvegarde des métiers et des savoirs du service jardin

Ce service comprend – pour couvrir les 150 ha et la production florale – 6 titulaires, 1 contractuel, 1 apprenti, 1 emploi avenir à venir. Il faudrait 8 titulaires supplémentaires pour répondre aux besoins que demande ce domaine. De plus, ce service ne bénéficie d'aucune enveloppe de vacances. Là encore dans ce domaine, les externalisations ont été massives et beaucoup de jardiniers considèrent que la majeure partie des travaux externalisés seraient mieux fait, et dans les règles de l'art des jardins historiques, s'ils étaient confiés à des jardiniers d'art.

Au total aujourd'hui, il ne reste que 90 jardiniers sur l'ensemble du ministère. A ce rythme, d'ici quelques années, il n'y aura plus personne.

Ce sont donc des savoir-faire uniques et leur transmission qui sont purement et simplement sacrifiés si le CMN et le ministère de la culture ne font rien pour rectifier la perte inestimable de ces métiers.

À l'heure où nous vivons l'ère anthropocène, cela serait un enjeu politique et un acte fort que de remettre ces métiers au cœur des missions du ministère de la culture. Il y a une appétence des publics pour ce sujet, il y a un devoir vis-à-vis des générations futures. Il y a un enjeu de sauvegarde prioritaire pour les derniers liens qu'il nous reste avec la nature, des gestes et des savoirs qui ont traversés les siècles. Ce patrimoine vert fait partie de notre culture et l'externalisation de ces missions ne saurait répondre à ces enjeux

Il y aurait tant à faire également au-delà des missions premières de la filière jardin, sur la médiation de ce patrimoine vert !

D'ici 2021, le château de Rambouillet connaîtra deux nouveaux départs à la retraite dans cette filière. Si vous ne réagissez pas dès aujourd'hui, la transmission des savoirs de ces deux agents sera perdue. Et cette transmission ne se fait pas du jour au lendemain notamment pour la production flo-

rale. Elle se fait sur deux voire trois ans. Vous avez là-dessus une responsabilité forte et immédiate.

Aujourd'hui donc, une question vous est posée ? Qu'envisagez-vous pour la filière des métiers d'art ? Les agents attendent des réponses et notamment de savoir si le président du CMN et le ministre de la culture souhaitent l'extinction de cette filière et des savoirs faire qui vont avec.

Pour le développement des missions culturelles au sein de la filière accueil-surveillance

A seulement 45 minutes de Paris, le château de Rambouillet connaît une sous-fréquentation par rapport à ce qu'une véritable politique culturelle et de communication pourrait développer. Ainsi, le château de Rambouillet en est réduit à refuser des groupes scolaires et des visiteurs faute d'effectifs ! Sans ces freins, le château accueillerait bien davantage que les 45.000 visiteurs annuels.

Les agents de la filière accueil-surveillance, malgré un fonctionnement acrobatique et des missions qui perdent au fil des ans de leur sens, sont des agents très investis, avec une connaissance des publics forte et ne demanderaient qu'à redévelopper les visites commentées qui disparaissent et qui pourraient même s'enrichir de thématiques nouvelles si on leur en laissait l'opportunité.

Au-delà de l'enrichissement qu'apportent les visites commentées des agents aux visiteurs mais qui disparaissent, c'est aussi peu à peu un château vidé de ses collections qui est présenté aux visiteurs.

Comment alors s'étonner du mécontentement de ces derniers ? Les premiers à subir cette situation sont les agents

en plus d'en être parfois tenus pour responsables. Les contraintes de valeurs y sont fortes. Sans compter une politique tarifaire inadéquate au regard de l'offre culturelle qui y est proposée, là encore facteur de tensions avec les visiteurs.

Avec la nouvelle organisation, on passe donc à une équipe unique. On réduit de facto, faute d'effectifs, les espaces de visite. Tout se concentre désormais sur le château et encore qu'une partie. Mais quelle surveillance pour le domaine ? Car si les missions prévoient la sécurité des collections, elles prévoient également celle des personnes.

Quant aux conditions de visites notamment de la laiterie cela devient tout simplement ubuesque puisque désormais le jardin autour de la laiterie sera en libre accès quand on sait que la laiterie se compose de deux pièces visibles de l'extérieur. Comment pouvez-vous mettre les agents dans une situation où ils devront empêcher les visiteurs dans le jardin de regarder à l'intérieur de la laiterie ? Clairement, vous ne donnez pas aux agents les moyens de travailler correctement.

À l'heure où des monuments connaissent une surfréquentation dégradant les conditions de travail mais également de visite, des monuments, comme celui du château de Rambouillet, pourraient être plus largement visités si l'on s'en donnait les moyens (effectifs, offres culturelles, plan de communication).

C'est pourquoi nous alertons aujourd'hui sur la situation de ce site dont les équipes ont le sentiment d'être totalement laissés à l'abandon et qui ne demandent qu'à répondre à une meilleure qualité de service public. Nous ne souhaiterions pas que la gestion de ce site fasse tache d'huile au CMN comme au ministère.

C'est pourquoi, il est urgent pour le château de Rambouillet :

- D'ouvrir huit avis de vacance pour le service jardin.
- D'ouvrir cinq avis de vacance pour le service accueil-surveillance.
- D'ouvrir des concours pour ces deux filières sur l'ensemble du ministère pour répondre aux besoins.
- De remplacer les agents partis du site par des contrats 6 quinquès en attendant l'affectation définitive de fonctionnaires et les agents en arrêts maladie par des contrats 6 quater.
- De prévoir une titularisation des métiers d'art dans le prochain plan Sauvadet prévu en 2020
- De diligenter une visite CHSCT au château de Rambouillet.
- D'initier une politique de ré-ameublement et d'enrichissement des collections pour le château.
- De renforcer une offre culturelle en lien avec les agents.
- De lancer une réflexion pour initier une médiation culturelle sur le patrimoine vert.
- De revoir à la baisse la tarification tant que l'offre culturelle ne sera pas améliorée.

Si nous ne pouvons que nous réjouir du – encore timide – regain d'intérêt de l'établissement pour Rambouillet et de la publication de 2 avis de vacance de poste d'agent d'accueil et de surveillance, il demeure cependant encore beaucoup trop d'incertitudes et de conditionnel dans les réponses apportées par la direction pour un château et un domaine qui a besoin d'un réel plan d'urgence.

C'est pourquoi nous restons vigilants et mobilisés aux côtés des agents pour gagner avec eux les effectifs et les moyens nécessaires à un service public culturel de qualité au château et au domaine de Rambouillet.

CHSCT Grand Sud du 21 février : La grande métamorphose des monuments...ou presque !

Site d'Ensérune : une métamorphose à venir

Un projet très important est lancé pour le site avec en premier lieu, pour cette année, l'alimentation du site en eau potable et la mise en œuvre d'un assainissement correct. Des travaux très lourds et délicats (site archéologique) en perspective. La présentation du projet est très bien faite. Pour les agents un point fort : ils ne quittent pas le site pendant les semaines de fermeture pour l'année 2019 y compris si les travaux prendraient du retard. Leurs missions sont modulées sur la base du volontariat. Des formations sont à l'étude pour être mises en place sur site. Les agents travailleront sur la médiation culturelle (public handicapé, LPO), la saisie et le confinement des œuvres.... Cependant une situation d'inconfort sera présente en ce qui concerne la circulation et le stationnement des véhicules. Aucun changement d'horaires, ni de plannings est prévu. Les roulements de dimanche travaillés restent inchangés. Autre point positif que nous avons salué est la réduction du droit d'entrée qui aura lieu durant les travaux. Non seulement c'est plus honnête vis-à-vis des visiteurs mais cela évitera des relations conflictuelles pour les caissiers.

Une nouvelle phase de travaux aura lieu également en 2020 pour une inauguration prévue en 2021 avec une scénographie complètement revue. Le CHSCT sera à nouveau amené à se prononcer sur ces nouveaux travaux et une nouvelle organisation du travail.

Vote : pour à l'unanimité

Huit DUERP (documents uniques d'évaluation des risques professionnels) sont étudiés en séance et les programmes annuels présentés soumis au vote une fois par an. Ces documents évoluent au fil des jours et pour chaque site. Les risques professionnels peuvent changer à tout moment et doivent être inscrits dans le document par l'assistant de prévention.

Forteresse de Salses : le sous-effectif épuise les équipes

Le CMN ne remplace pas les agents en arrêt maladie alors que les textes le prévoient. Cela engendre un certain épuisement des équipes en place. Un nouvel agent arrive en mars mais cela reste pour le moment insuffisant, il faudrait des enveloppes de vacances. Suite à un accident de travail, une entorse difficile à guérir, un nouvel aménagement du poste de contrôle est programmé pour 2019 (appel à un menuisier) même si les conditions sont délicates.

Comme dans de nombreux monuments, Internet est un gros souci et ne fonctionne pas depuis un petit moment alors qu'il est demandé aux agents de travailler de plus en plus avec Internet : Octime, Gfd, Atrium et même la messagerie sont difficiles d'accès.

Vote : pour à l'unanimité

Site de Montmaurin : un centre d'interprétation voit le jour

Les travaux du centre d'interprétation se poursuivent. L'ouverture est prévue pour début novembre 2019. Cependant l'agent en poste se pose des questions car, pour l'instant, rien n'est prévu pour la saison estivale : elle part à la retraite en juin et le fonctionnement du site est particulier. L'organisation du travail sera complètement à revoir et on espère que le CMN donnera les moyens à ce monument pour fonctionner. Une présentation en comité technique devrait avoir lieu en septembre au plus tard. Le site est fermé pour le moment.

Vote : pour à l'unanimité

Château de Gramont : enfin des travaux !

Longtemps les agents ont travaillé dans des conditions lamentables que nous ne cessons de dénoncer. Enfin les travaux ont commencé !!... Néanmoins, ils rencontrent un contre-temps - retard de 2 mois - et cela a des conséquences sur les conditions de travail et d'accueil du public pour la saison 2019 qui sont à étudier et à modifier. Malgré tout, une dynamique forte se développe au sein de ce monument avec même des études en ce qui concerne le traitement du bâti et des collections. Si nous sommes satisfaits de voir les choses évoluer positivement, nous ne lâchons pas la promesse donnée par le CMN pour une visite CHSCT. Cette visite se fera dans des conditions toutes autres mais nous regretterions que des engagements pris ne voient pas le jour.

Vote : pour à l'unanimité

Abbaye de Beaulieu-en-Rouergue : en plein travaux

De nombreux travaux ont débuté en 2018. Le nouvel accueil sera terminé pour la réouverture du site en avril. Le parking des agents, avec la mise en place de castine (par les agents) et l'ouverture d'une brèche dans une murette améliore la situation. L'aménagement du parking visiteur reste en réflexion avec des modifications sur son emplacement. L'étude de la billetterie informatique est reportée car une refonte complète de l'abbaye est en cours de réflexion. L'encombrement va être évacué mais nécessitait un inventaire qui est en cours de finalisation (tri, rebus...). La collection de Geneviève Bonnefoi a apporté son lot de surprises avec notamment trois œuvres de Dubuffet trouvées. La connexion internet est là encore mauvaise. L'association présente sur le site a signé une nouvelle convention avec le CMN. Un bureau leur est alloué mais uniquement pendant les heures d'ouverture du monument. Ça bouge, ça bouge....et ça fait plaisir à voir !

Vote : pour à l'unanimité

Château de Castelneau : un monument à contre-courant...

C'est un monument emblématique du Moyen-Age situé dans un village authentique...sans boutique... et nous apprenons que la boutique du château (CMN) ferme définitivement car elle est déficitaire. Le CMN n'hésitant pas à se comparer à des épiciers faisant leurs petits comptes ! On est bien loin du système de péréquation du réseau et de la défense d'un service public culturel dans le monde rural ! Car pour nous, les comptoirs de vente ne se résument pas à la vente de « goodies » mais sont un prolongement du parcours de visite et la possibilité d'un approfondissement de connaissances. Mais à contre-courant de ce qui se fait dans n'importe quelle institution culturelle, le château de Castelneau ferme ce comptoir de vente ! Et pourtant, non loin de là, à 7 km, le château de Montal a une très belle boutique, certes pas très grande, mais qui en impose. A Castelneau, c'est une billetterie minimaliste avec trois malheureux produits qui se battent en duel... Il nous est répondu que pour Montal c'est possible car la billetterie et le comptoir de vente ne font qu'un... mais alors pourquoi ne pas en faire autant à Castelneau alors que ce château reçoit environ trois fois plus de visiteurs que Montal et dont les visiteurs malheureusement ne se reportent pas (ce qui est bien dommage car les deux châteaux n'ont rien à voir et offre donc deux visites distinctes et complémentaires). Si l'on revient un peu en arrière, l'ancienne boutique a été aménagée sur mesure en 1996 dans un bâtiment qui aujourd'hui fait l'objet d'une réflexion afin d'être changé en espace de « médiation ». Si l'on peut se féliciter d'un espace de médiation, le château en a bien besoin, nous ne nous satisfaisons pas de la fermeture de ce comptoir de vente et pensons que des solutions n'ont pas été cherchées pour l'amélioration des conditions d'accueil des visiteurs et des conditions de travail des agents. En fait, ce monument aurait besoin d'être revu sur bien des points et sortir de sa torpeur.

Outre cela, une douche demandée depuis 2007 n'est toujours pas en place ! L'étude reconduite l'an dernier pour 2019 est cette année reconduite pour 2020. Un agent d'entretien n'a pas été remplacé, l'entretien est fait par des agents qui font également les visites commentées... On a interrogé l'administratrice pour connaître les raisons qui ont empêché pendant douze ans l'installation d'une douche. Réponses vagues et peu claires pour finalement nous dire que c'est juste impossible... Insupportable de voir que des engagements pris en CHSCT ne sont pas tenus et aujourd'hui abandonnés. La CGT a saisi la DCMC pour connaître la faisabilité de l'installation d'une douche au château de Castelneau pour que celui-ci sorte un peu du Moyen- Age où il est maintenu et les agents laissés aux oubliettes.... Alors que beaucoup de monuments du périmètre connaissent un bond en avant, nous espérons que ce château en fasse autant...

Vote : contre CGT, pour CFDT et Sud

Château de Montal

Une expérimentation mise en place pour l'exposition RODIN : 1 agent en caisse, 1 agent en visite et 1 agent en surveillance a été annoncée fructueuse. « Pourquoi n'en est-il pas de même dans les autres monuments ? Son voisin avec 3 fois plus de visiteurs tourne fréquemment avec 2 agents, 1 en caisse et 1 en visite commentée, de surplus le weekend. Tous égaux !!!! »

Nous avons demandé à ce que les toilettes des visiteurs puissent être traitées avant la haute saison.

Vote : pour à l'unanimité

Château d'Assier : un château bien isolé

Le travailleur isolé par excellence a néanmoins un téléphone portable, mais qui ne passe pas partout sur le site et il doit appeler régulièrement le château de Castelneau. Un PTI (poste de travailleur isolé) est demandé au plus tôt. Le dispositif nous semble un peu léger car il revient à dire à l'intéressé : « N'oublies pas de téléphoner avant de faire un malaise !!!! ». Ce château est le plus souvent fermé ce que nous regrettons mais il semble difficile pour le moment de trouver des solutions.

Vote : CGT abstention, CFDT et Sud pour

Château de Puyghylem : le bel endormi

Un agent est parti à la retraite en septembre 2018 : un poste est en attente de publication mais un CDD est en place en attendant. Le sous-effectif toujours actif ! L'ouverture de ce monument se fait malheureusement avec un seul agent...

Vote : pour à l'unanimité

En lisant le **tableau de suivi** nous apprenons que l'étude des contentieux concernant les malfaçons des travaux au **Château Comtal de Carcassonne** est toujours en cours et n'a pas encore d'aboutissement.

Pour information, les travaux engagés et datés pour la pose du filet au sommet de la **Tour Pey-Berland**, qui nous avaient apportés une grande réjouissance, sont retardés car la préfecture de la Gironde a interdit tout échafaudage sur la place en raison des manifestations tous les samedis.

Des **visites CHSCT** ont été demandées par les représentants du personnel : une au **Fort Saint-André** pour le mois de mai, une au **Château de Gramont** (reportée depuis octobre 2017) en septembre 2019.

Conseil d'Administration du 14 mars

Ce 14 mars s'est tenu le dernier conseil d'administration de l'actuelle mandature. Autant dire que les prochains élus du personnel vont avoir du pain sur la planche vu les évolutions très inquiétantes qui s'annoncent pour le CMN : gestion directe des fonctionnaires, résultats en baisse, menace sur l'équilibre financier...

Vos représentants vont avoir besoin de tout votre soutien pour faire entendre la voix des personnels. Alors, autant voter pour ceux qui ont l'expérience et la combativité. **Votez CGT !**

Compte financier 2018 : une hausse de la fréquentation qui masque les mauvais résultats

Comme à son habitude, la direction du CMN s'est félicitée de la forte hausse de fréquentation. Le seuil symbolique des dix millions de visiteurs a été franchi. Pour fêter l'événement le président Béval a, dans toute sa munificence, accordé plusieurs centaines d'entrées gratuites aux visiteurs. Et pour les agents ? nada ! Si elle est générale, cette augmentation s'est surtout fait sentir dans les monuments à forte fréquentation, renforçant encore les déséquilibres et le poids des sites parisiens. En revanche, les moyens sont, au mieux, constants se traduisant par une véritable usure des équipes. Cette hausse de fréquentation se traduit par une augmentation des recettes du droit d'entrée (+ 2 millions d'€). Ainsi, le CMN s'autofinance désormais à presque 90% !

Concernant l'exécution des dépenses de fonctionnement (qui indique la façon dont sont consommés les crédits), elle est en nette amélioration avec des taux supérieurs à 90%. Seules les fonctions soutiens font un peu moins bien avec 86%. Le plafond d'emploi est encore une fois saturé avec une exécution de la masse salariale de plus de 94%.

S'il reste excédentaire, le résultat de l'exercice est pourtant en chute libre par rapport à l'année précédente. Ainsi, l'excédent dégagé pour 2018 est de 450.000€ contre plus de deux millions en 2017. Les recettes supplémentaires dues à la fréquentation n'ont en effet pas complètement compensé la diminution des fonds publics. De même, certaines dépenses de fonctionnement connaissent une forte hausse, notamment les coûts liés à l'externalisation et le remboursement des intérêts de l'emprunt contracté pour l'Hôtel de la Marine.

Quant à l'investissement (travaux de restauration), on constate, une fois de plus, une sous-consommation des crédits, notamment pour l'Hôtel de la Marine dont la direction assure que le chantier sera bouclé en temps et en heure... ce dont on peut fortement douter ! Au total, le fond de roulement de l'établissement est abondé de 43 millions d'€ pour atteindre et dépasser le niveau historique de 95 millions d'€ !

Vote sur le compte financier 2018 :
Administration : pour
CGT : contre
CFDT : abstention

Budget rectificatif n°1 : des projets coûteux et la gestion directe menacent l'équilibre du CMN

Le budget primitif 2019 ayant été voté à minima étant donné les nombreuses incertitudes de la fin de l'année, ce budget rectificatif n°1 (BR1) était donc très attendu. Outre les « mouvements techniques de début de gestion », qui concernent des charges à payer sur l'année précédente et les dépenses de dernière minute de fin 2018 (réparation de l'Arc de Triomphe pour 700.000 euros...), ce BR1 intègre le financement de projets nouveaux, extrêmement coûteux pour l'établissement.

Les travaux du château de Villers-Cotterêts qui doit accueillir la « cité internationale de la Francophonie » vont coûter la bagatelle d'au moins 110 millions d'€ pour la seule restauration du logis royal. Les communs n'étant pas concernés bien qu'en très mauvais état. Ces travaux doivent être financés par l'État à hauteur de 85 millions d'€ versés en plusieurs fois. Pour le reste, soit 25 millions, le CMN devra se débrouiller tout seul ! A été évoqué la recherche de « financements externes », mécénat ou subventions d'organismes publics. Lorsque l'on oppose que ce type de financement est très hasardeux et bien ambitieux au regard du montant à trouver, le CMN nous rétorque que, s'agissant « d'un projet présidentiel », quelqu'un finira bien par payer la facture ! Dans sa grande générosité, le Ministère a aussi fait savoir qu'il n'accorderait aucun moyen humain supplémentaire pour la gestion de ce projet. Ainsi, le CMN va devoir prélever 11 postes, en principe prévus pour l'Hôtel de la Marine, qu'il va devoir financer sur ses fonds propres.

Autre grand projet « présidentiel », la cérémonie de panthéonisation de la grande figure de la Première Guerre Mondiale, Maurice Genevoix, prévue le 11 novembre 2019. Deux millions d'€ de dépenses supplémentaires sont inscrits au budget. Une subvention complémentaire pour un montant équivalent doit, sauf mauvaise surprise, être versée par le Ministère dans l'année.

Concernant la délégation des actes de gestion des agents titulaires, le Ministère doit transférer le plafond d'emploi et la masse salariale soit 273 ETPT (équivalent temps plein travaillé) et 14,6 millions d'€. Nous avons une fois de plus apporté un certain nombre de démentis aux contre-vérités assénées par la direction du CMN depuis le début du processus. La gestion directe n'est pas une solution au sous-effectif. Même si les postes vacants ont bien été transférés, ils ne peuvent être facilement pourvus puisque la masse salariale déléguée correspond aux seuls emplois occupés ! Le CMN n'aura donc pas les fonds nécessaires pour recruter. La gestion directe n'est pas une garantie d'équité. Bien au contraire, elle favorise les particularismes et les différences de traitement entre agents ayant le même statut au sein du Ministère. Enfin, la gestion directe ne facilitera pas la mobilité car les règles budgétaires qui s'imposent désormais aux agents du CMN, peuvent retarder les demandes de mutation. Enfin, les moyens accordés à la DRH pour gérer ces 450 collègues supplémentaires (seulement deux postes de gestionnaires en plus), sont loin d'être à la hauteur.

Vote sur le budget rectificatif n°1 :
Administration : pour
CGT : contre
CFDT : abstention

Prestations sociales des fonctionnaires : une situation concrète qui démontre les travers de la gestion directe

La gestion directe à peine votée, les problèmes commencent. Et pas des moindres puisqu'il s'agit des prestations sociales des agents titulaires. En effet, depuis 2017, certaines prestations sont assujetties à cotisation sociale. Ce principe ne s'applique qu'aux agents dont la gestion est assurée par les établissements publics et non aux agents gérés par le Ministère. À l'opposé de ce que demande la CGT-Culture pour tous les agents, le Ministère a choisi de transférer la gestion des prestations sociales au CMN. Ainsi, les titulaires du CMN jusque-là épargnés sont désormais directement concernés par l'assujettissement. Cette mesure anti-sociale imposée par Bercy, le CMN et le Ministère comptent la compenser en réglant directement la cotisation sociale à la place de l'agent. Ce qui pose deux problèmes. Tout d'abord c'est « une usine à gaz » qui implique le transfert des fonds au CMN par le Ministère afin de régler les cotisations. D'autre part cette compensation peut faire l'objet d'un redressement URSSAF.

Plus grave encore, les titulaires qui bénéficiaient jusqu'à présent des prestations sociales interministérielles risquent de ne plus

être servis à compter du 1er juin, date de l'entrée en vigueur de la gestion directe. En effet, ces aides sociales très spécifiques sont budgétées l'année précédente et notifiées par arrêté en début d'année. Le CMN n'ayant pas anticipé, la demande n'a pas pu être faite. Le Ministère s'est engagé à ce qu'il n'y ait aucune rupture dans le versement de ces prestations sociales, nous saurons le lui rappeler.

Vote sur le transfert des prestations sociales des titulaires

Administration : pour

CGT : contre

CFDT : abstention

Revalorisation de l'indice plancher des agents du groupe 1 : une grille toujours à la ramasse

Afin de ne pas recruter en dessous du SMIC, le CMN doit revaloriser régulièrement la grille salariale du groupe 1. L'indice de recrutement est ainsi porté à 325 (1.521 euros brut, c'est-à-dire le SMIC horaire). Cette mesure n'implique aucune augmentation salariale, il s'agit simplement d'une mise en conformité avec la loi.

Vote : pour à l'unanimité

ELECTIONS DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU CMN

VOTEZ ET FAITES VOTER CGT AVANT LE 17 AVRIL

Pour défendre les emplois et les budgets

Pour défendre le périmètre et les missions du CMN

Pour défendre vos conditions de travail

Pour obtenir plus de droits

Pour un ministère de plein exercice

Pour défendre un service public pour toutes et tous

Pour s'opposer à l'externalisation des missions

Pour combattre les politiques d'austérité

#jevotecgt
le 17 avril

les candidats du SNMH-CGT :

1- Sophie Méreau, Siège-Sully

2- Rita Roffino, La Turbie

3- Eve Brennan, Sainte Chapelle

4- Stéphane Auligné, Panthéon

5- Véronique Hortet, Palais Jacques Coeur

6- Dominique Fernandes, Siège-Sully

Lucie

Baud

vivra ...

Gérard Mordillat, écrivain et réalisateur, a fait en 2018 un magnifique film sur Lucie Baud. Rares sont aujourd'hui les films sur le mouvement ouvrier, sur le début du syndicalisme en particulier et quand, en plus, cela concerne une figure féminine...on ne peut que saluer cette initiative. Il faut dire que ce film est issu d'un livre de Michèle Perrot et s'intitule « Mélancolie ouvrière » en référence à un écrit de Lucie Baud. Ce film, loin d'un passé révolu, nous renvoie à des questions bien actuelles : l'utilité du syndicalisme et notamment des luttes, la place des femmes dans l'espace public et la prise de décisions, les violences sexuelles au travail, l'immigration.

Une vie ordinaire de la fin du 19ème siècle...

Lucie Baud est née le 23 février 1870 en Isère à Saint-Pierre-de-Mésage d'un père cultivateur et charron et d'une mère ouvrière en soie. Elle a commencé à travailler en 1883 dès l'âge de douze ans dans un tissage mécanique chez Durand frères à Péage-de-Vizille où était employée sa mère. Elle s'est mariée en 1891 à un garde champêtre et eut trois enfants mais le deuxième enfant mourut à moins d'un an. Et fut veuve à l'âge de 31 ans.



C'est en 1902 qu'elle entra en contact avec des militants de la Bourse du Travail de Grenoble et créa avec leur aide un « Syndicat des ouvriers et des ouvrières en soierie du canton de Vizille ». Elle en devint secrétaire. Cette organisation suscita un grand écho dans un prolétariat féminin qui était soumis depuis une dizaine d'années à un avilissement continu des salaires. Lucie Baud organisa durant toute l'année 1904 l'action pour s'opposer aux nouvelles baisses des prix de façon, provoquées par l'introduction de mécaniques plus perfectionnées. Elle fut déléguée cette même année au sixième congrès national de l'industrie textile qui se tenait à Reims. Même si cette participation ne fut que symbolique puisqu'elle ne put y prendre la parole et la question du travail n'y fut pas abordée.

Une vie hors du commun...

1905, nouvelle mobilisation suite à l'annonce d'une diminution de 30% à l'usine Duplin. Lucie Baud fit adopter le principe d'une grève et après l'échec des négociations, le travail fut suspendu le 6 mars. Pendant près de quatre mois, deux cent ouvrières luttèrent et ne reprirent les ateliers que fin juin après qu'un compromis fut trouvé. Lucie Baud y avait mené le combat mais avait également organisé des soupes communistes et des collectes dans les usines. Elle initia ainsi un véritable réseau de solidarité.

Lucie Baud pris la tête de tous les cortèges, fut l'une des oratrices lors du meeting du 1er mai notamment pour y expliquer le sens de la lutte. Cela lui valut d'être la première victime de la répression patronale et renvoyée en même temps que cent cinquante autres ouvrières. Elle partit avec la plupart d'entre elles pour Voiron où l'agitation revendicative battait son plein.

Elle participa à la grève générale du printemps 1906, qui s'acheva sur un succès durable et amena une amélioration des conditions du travail féminin dans toute la région soyeuse du Dauphiné.

En septembre 1906 elle tenta de mettre fin à ses jours en se tirant trois coups de revolver dans la tête. Malgré la gravité de ses blessures, ses jours ne furent pas en danger. Dans des lettres, elle expliqua ce geste par des soucis de famille mais on ne peut pas s'empêcher de le rapprocher de la dépression qui suivit les grands moments d'intensité des grèves.

Le syndicat qu'elle avait créé à Vizille survécut à son départ et, jusqu'en 1914, s'opposa victorieusement à l'action patronale. En juin 1908, Lucie Baud raconta sa vie et ses combats dans un article du Mouvement socialiste, de Hubert Lagardelle, qui est un tableau précieux de la condition ouvrière féminine dans l'Isère au début du XXe siècle.

Le titre de cet article est une référence à une réplique du film au moment où Lucie tente de mettre fin à ses jours. L'engagement d'une femme, d'une vie pour combattre les injustices sociales, pour l'émancipation des femmes, pour la défense des immigrés dont le patronat se sert pour éviter d'augmenter les salaires mais surtout pour diviser les travailleurs et les travailleuses, les violences sexistes et sexuelles qui n'ont malheureusement pas disparu du monde du travail... Ce film est splendide avec une distribution qui l'est tout autant : Virginie Ledoyen, Philippe Torreton, François Morel... Si vous ne l'avez pas encore vu, n'hésitez pas. Le combat de Lucie Baud continue et à travers lui, Lucie Baud vit dans la continuité de ses luttes.

La maquisarde la cordillère des Flandres



*Pour en savoir plus :
Michèle Perrot, Mélancolie ouvrière
Mélancolie Ouvrière de Gérard Mordillat, les Mutins de Pangée*

Revalorisation des heures mécatat... Record battu : 9 ans pour appliquer un décret !!!

Attendue depuis 2010 !! Puisque le décret n° 2010-147 du 15 février 2010 revalorisant les heures mécatat était signé par Frédéric Mitterand et François Fillon et depuis bloqué dans son application par le ministère des finances. L'arrêté d'application daté du 21 décembre 2018 et publié au Journal officiel du 16 mars 2019 aura donc mis fin à un long supplice pour les agents qui attendait une bien maigre augmentation des heures mécatat, celle-ci passent donc à 22,90 € par heure effectuée, de 7 heures du matin à minuit et à 35 € par heure effectuée, de 0 heure à 7 heures du matin. Entre temps, les agents ont largement eu le temps de voir se former des toiles d'araignées dans leurs poches...

Enfin ça bouge dans le déplacement !

Très attendu également : deux arrêtés du Ministère de l'action et des comptes publics datés du 26 février 2019 viennent augmenter les indemnités kilométriques et les remboursements forfaitaires d'hébergements des agents de la Fonction Publique.

Applicable dès le 1er mars 2019 ces arrêtés fixent les nouveau taux de remboursement dans les limites suivantes :

110 € pour un hébergement à Paris ; 90 € pour un hébergement dans les villes de plus de 200 000 habitants et de la métropole du Grand Paris ; 70 € dans les autres villes. Un taux d'indemnisation particulier est fixé pour les agents reconnus en qualité de travailleurs handicapés et en situation de mobilité réduite. Il est dans tous les cas de 120 €. Le forfait repas reste inchangé à 15,25 € malgré l'augmentation exponentielle des prix dans la restauration depuis 2008...

Enfin, le taux des indemnités kilométriques pour l'utilisation du véhicule personnel est revalorisé comme suit :

	Jusqu'à 2000 km	de 2001 à 10 000 km	Après 10 000 km
Véhicules de 5 CV et moins	0,29	0,36	0,21
Véhicules de 6 CV et 7 CV	0,37	0,46	0,27
Véhicules de 8 CV et plus	0,41	0,50	0,29
Motocyclettes (cylindrée supérieure à 125 cm ³)		0,14	
Vélocycleurs (et autres véhicules à moteur)		0,11	

Palais du Tau : Attention danger, travaux !

Flou artistique quant à la date de début des travaux ; en séance du CHSCT Central, il est question de l'horizon 2020, quand le monument bruit de la rumeur d'un début de chantier fin 2019... Il faut savoir que nous avons ici affaire à un gros chantier avec une refonte de tout le parcours de visite à l'intérieur, et des façades à l'extérieur. Soit une fermeture de deux années avec la question du devenir des personnels (redéployés sur d'autres sites du réseau, dans la territoriale ou autre).

Misère du volontariat...

La question du volontariat sur certaines missions à également nourri les débats du CHSCT Central, notamment la mission d'Assistant de Prévention. Depuis des années, nous constatons l'érosion du nombre d'AP au CMN (aujourd'hui 20 monuments/services sont sans AP). Passé ce constat dont nous avons essayé d'identifier les causes, nous avons été surpris de découvrir que dans un monument de Bourgogne les missions d'AP étaient dans une fiche de poste pour un poste à pourvoir... Dès lors que cela est inscrit d'office dans la fiche de poste le caractère volontaire de ces missions nous semblent obéré. Il faudrait plutôt avoir une réflexion plus élargie sur le moyen de valoriser des « fonctions transverses » telles que celles d'Assistant de Prévention. La question se pose également pour les formations Premiers secours et Secouriste du travail. Là où l'administration avance l'idée de formations obligatoires voire de « valorisations de fonctions transverses », nous décelons plutôt un manque de communication initiale en direction de tous les agents du CMN. En effet, pourquoi ne pas susciter un intérêt pour ces missions de secourisme dans le cadre professionnel au travers des journées d'accueil des nouveaux agents, par le biais d'un article dans la gazette Monuments avec force témoignages d'agents qui ont été amenés à porter secours dans les monuments, une page dans Atrium, etc., telles sont quelques-unes des pistes que nous avons suggéré à l'administration. L'éveil à la citoyenneté au travail devrait être un des devoirs premiers du CMN en direction de ses employés ; tout comme la défense d'un service public de la culture par tous et pour tous.

Un diner presque parfait !

Dans l'actualité récente, vous avez sans doute en mémoire les agapes du couple présidentiel avec le couple présidentiel de la glorieuse république populaire de Chine dans la non moins magnifique Villa Kerylos, cadre somptueux pour une rencontre au sommet. Cependant, au-delà du geste quasi-monarchique consistant à privatiser un monument national ce diner aura occasionné la fermeture pendant près de deux semaines de la Villa Kerylos afin de préparer les lieux, privant ainsi de visite de nombreux visiteurs et groupes scolaires déprogrammés en toute hâte... Rien n'est trop beau pour Sa Majesté Jupiter !

Le Complément Indemnitaire Arbitraire

Tout va bien. On donne des salaires de misère aux fonctionnaires et on bloque leurs salaires depuis 10 ans. De facto on créé des travailleurs pauvres. Mais ce n'était pas suffisant car on aime humilier et écraser. Au fond, l'esprit de féodalité n'a pas quitté nos monuments... Alors on s'amuse des maigres pouvoirs que l'on a...histoire de montrer qui est le chef... Ainsi en est-il au Mont Saint-Michel...mais pas que...»Ta tête me revient pas», «J'aime pas le ton que tu emploies...» «Bing, tu n'auras pas de CIA !» (complément indemnitaire annuel pour les fonctionnaires). Il aurait juste suffit de mettre l'agent au plancher du CIA pour que celui-ci le vive mal, voir le vive même comme une sanction. Mais ce n'est pas suffisant pour ceux en mal de pouvoir ou autre... On préfère encore attaquer le pouvoir d'achat de ceux qui gagnent peu... Mais n'hésitez pas à faire des recours auprès de votre hiérarchie. Et si ça ne suffit pas auprès des élus CAP. User et abuser de vos droits contre l'arbitraire et casser l'omerta des petits potentats locaux.

E p h é m é r i d e

Quand ?	Quoi ?	Qui ?
15/02/19	Comité technique ministériel	Méreau
27/02/19	Réunion élection conseil d'administration	Albot, Strappini
28/03/19	Réunion section Île de la Cité	Brennan, Strappini
06/03/19	HMI Rambouillet	Méreau, Strappini
07/03/19	HMI Carrouges	Méreau, Poisson
11/03/19	HMI Mont Saint-Michel	Méreau, Strappini, Renault, Poisson
12/03/19	CHSCT Nord Ouest	Méreau, Strappini, Renault, Poisson, Montreer
18/03/19	Dépôt liste et profession de foi CGT aux élections du conseil d'administration du CMN	Strappini, Méreau
19/03/19	Journée de mobilisation Fonction publique	Les agents mobilisés dont notamment : Arc de Triomphe, 1 tour de la Rochelle et Château comtal et remparts de Carcassonne fermés !
20/03/19	CAP AASM	Strappini
21/03/19	Réunion élection conseil d'administration	Strappini, Auligné
21/03/19	Commission exécutive CGT Culture	Méreau, Poisson
25/03/19	Commission formation professionnelle ministérielle	Méreau, Renault
25/03/19	HMI Pierrefonds	Strappini, Auligné
27/03/19	Journée d'action contre le projet de loi «transformation de la Fonction publique»	Les agents mobilisés dont notamment : l'abbaye de Montmajour fermé !
28/03/19	CHSCT Centre et Est	Thibault-Morère, Hortet, Jehl, Franon, Albot
29/03/19	Comité National d'Action Social	Auligné
01/04/19	Secrétariat national	Méreau, Strappini, Auligné, Albot, Brennan
02/04/19	HMI Chartres	Méreau, Auligné, Thibault-Morère
04/04/19	Comité technique	Méreau, Albot, Brennan, Auligné, Castellana, Strappini
11/04/19	Comité technique ministériel	Méreau
16/04/19	Commission de secours	Auligné
16/04/19	Groupe de travail Risques psycho-sociaux	Albot, Castellana, Auligné, Acurio
17/04/19	Scrutin élection conseil d'administration	Tous les agents du CMN !
18/04/19	Dépouillement élections conseil d'administration	Méreau, Auligné, Albot

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 :