

## CONVERGENCE DES LUTTES :

J'AI PERDU MA MAISON  
ET MON BOULOT.  
JE NE VEUX PAS AUSSI  
PERDRE MES DROITS  
ET MA PLANÈTE!

DU COUP J'IRAI  
MANIFESTER CONTRE  
LA RÉGRESSION SOCIALE  
ET POUR LE CLIMAT!

FAUT ARRÊTER  
DE JOUER AVEC  
LE FEU!



# SOMMAIRE...SOMMAIRE...SOMMAIRE

Cette année tous les records de chaleurs ont été atteints tant au niveau du climat qu'au niveau social...  
C'est donc un Monuments Infos tout chaud que nous vous proposons de découvrir (car il a chaud) ...

**Page 3** : un éditto tout feu tout flamme sur la crise environnementale et sociale.

**Pages 4 et 5** : Avec Notre-Dame qui part en fumée c'est également un problème sanitaire brûlant qui est posé : celui du plomb...

**Pages 6 et 7** : Encore un sujet chaud avec la mise en place de la gestion directe au CMN participant ainsi au grand brasier qui détruit la Fonction publique.

**Pages 8, 9 et 10** : On tente de faire les pompiers sociaux avec la mise en place d'une charte sociale pour les salariés des sociétés prestataires...

**Page 10** : Les salariés des sociétés prestataires sont sur des charbons ardents dans le documentaire « Les invisibles » qui décrit la lutte de ces salariés pour leur dignité.

**Page 11** : Autre sujet brûlant celui de l'alerte CHSCT pour les agents du château de Pierrefonds.

**Pages 12, 13 et 14** : Les brèves encore chaudes des derniers CT.

**Page 15** : Zoom sur la formation professionnelle avec notamment un point chaud celui de l'avenir de la filière jardin et des ambitions du CMN pour les métiers du patrimoine.

**Pages 16 et 17** : On réchauffe nos popotes avec l'extension des tickets restos à l'ensemble des agents du CMN dans le compte rendu du CHSCT Central du 23 mai.

**Pages 18 et 19** : C'est notre système de retraite que les incendiaires au pouvoir s'apprêtent à brûler en sacrifice au grand Moloch capitaliste.

**Pages 20 et 21** : Tous ensemble, on est chaud comme des braises pour signer pour la tenue d'un référendum contre la privatisation d'aéroports de Paris !

**Page 21** : Encore un pan monumental de nos droits qui est réduit en cendre avec la loi de transformation de la Fonction Publique.

**Page 22** : Que trouve-t-on qui bout dans le chaudron de l'histoire sociale ? Un livre sur l'histoire de ces femmes martyrisées, brûlées, chassées : les sorcières. En vérité un véritable féminicide de masse.

**Page 23** : les brèves de CMN, jamais du réchauffé, toujours dans le feu de l'action avec les Gilets Noirs au Panthéon, la pénibilité au CMN et un hommage à notre camarade Pascale Gorry.

**Page 24** : Un éphéméride caniculaire et le bulletin d'adhésion au SNMH-CGT qui fait chaud au cœur.



## 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.

# E d i t o

## La maison brûle... mais surtout ne changeons rien...

Il y a un parallèle entre la situation environnementale et la situation sociale. Tous les signaux sont au rouge mais rien n'est fait pour prendre en compte toutes les alertes.

Les records de températures caniculaires, les incendies en Amazonie mais aussi partout sur la planète, devraient nous faire changer notre rapport à la planète et au vivant. Nos façons de produire, de consommer, de se déplacer, de se loger. Les climato-sceptiques ne le sont que par leur doctrine capitaliste qui ne voudrait pas voir souffrir leurs intérêts financiers pour des considérations écologiques. Dernier exemple en date, le projet du CETA passé à l'Assemblée nationale le jour même de la venue de Greta Thunberg, égérie d'une jeunesse qui s'engage pour la planète. Or le CETA prévoit une intensification des échanges commerciaux avec le Canada et notamment en matière de viande bovine. Ainsi, les agriculteurs français risquent d'en payer les frais, d'autant plus que les normes ne sont pas les mêmes et que la viande canadienne a tendance à être dopée aux hormones (interdit en Europe) et aux OGM. Et là, ce sont les consommateurs qui vont en faire les frais. Sans compter les clauses sociales entre travailleurs qu'on mettra en concurrence, comme d'habitude. C'est pourquoi la CGT s'est jointe cet été au rassemblement à l'appel d'une quarantaine d'associations, partis et syndicats. L'intensification des échanges longues distances, alors que l'on devrait privilégier les circuits courts, augmentera la pollution. Et là, c'est la planète qui en fera les frais. Malheureusement, le président Macron fait de grands discours sur les incendies en Amazonie alors que lui-même multiplie les lois et les projets polluants : non-interdiction du Glyphosate, suppressions de train notamment le FRET, projet de privatiser l'ONF (office national des forêts), projets miniers en Guyane ...

Il en va de même pour les questions sociales. Nous en sommes à plus de 10 millions de Français vivant sous le seuil de pauvreté. Combien d'entre eux ne sont pas partis en vacances ? Les salaires sont bloqués dans le public comme dans le privé. On radie les chômeurs à tour de bras pour faire baisser les chiffres du chômage, c'est quand même plus facile que de créer des emplois. Surtout quand on veut en supprimer 120.000 dans la Fonction publique. On ne donne aucuns moyens aux urgences, aux pompiers... jusqu'à nier leur mobilisation durant l'été. La mobilisation des Gilets jaunes est une réponse à tout ce malaise social qui refuse l'appauvrissement, le déclassement, le manque de services publics. Mais le gouvernement et le patronat continuent la casse sociale. Ce qu'ils veulent ? Une économie qui tournerait avec peu ou pas de travailleurs, le moins payés possible. A l'exemple de supermarchés que l'on veut sans caissière, de ces services publics tout numérique laissant des usagers à la marge. Et quelle est la prochaine non réponse à ces sujets sur l'emploi ? La retraite à points pour faire disparaître la retraite par répartition mettant en difficultés celles et ceux qui auront eu des carrières incomplètes (chômeurs, précaires, femmes...) et/ou qui auront fait de longues études. Ce n'est pas ainsi que les jeunes trouveront davantage de boulot ni que les seniors que l'on met volontairement sur la touche retrouveront du travail. C'est une politique de perdant-perdant mettant toujours plus sous-pression l'ensemble du monde du travail.

Cette situation, on la vit au quotidien au ministère, au CMN avec des grilles salariales qui sont en deçà du SMIC, par la précarité qui se multiplie, par les métiers que l'on fait disparaître à petit feu comme le nettoyage, les jardins, la surveillance et la sûreté... Pourtant, si ces missions et métiers disparaissent, il faut bien des travailleurs pour ces tâches indispensables. Alors on fait du dumping social, on appelle des entreprises sous-traitantes, voire des sous-traitants de sous-traitants, du moment c'est moins cher, et tant pis pour ces salariés mal payés, avec des petits contrats, devant répondre à des objectifs que leur employeur et le donneur d'ordre auront négocié entre eux, sur leur dos.

La CGT refuse non seulement ces choix de société mais porte des alternatives. Entre les dividendes records des multinationales, l'évasion et la fraude fiscale, il y a de quoi rendre cette société plus juste, équitable et vivable par une meilleure répartition des richesses et par un investissement massif dans la transition écologique. C'est pourquoi elle refuse le projet de loi de régression sociale qu'est la retraite à points et appelle dès ce mois de septembre à la mobilisation. Et comme disait Henri Krazucki « La régression sociale ne se négocie pas, elle se combat ».

# Pollution au plomb de Notre-Dame : Le SNMH-CGT alerte le CMN !

Suite à une alerte émise par le SNMH-CGT Culture le 10 juillet 2019, le Centre des monuments nationaux a convoqué une séance extraordinaire du CHSCT Paris siège petite couronne consacrée aux suites de l'incendie de Notre-Dame de Paris ce vendredi 26 juillet.

## Des alertes successives de la CGT

Avec l'incendie de la cathédrale du 15 avril c'est près de 370 tonnes de plomb qui ont été dispersés sur le site et les quartiers avoisinants. Dans les semaines qui ont suivi l'incendie, nous alertions en CHSCT ministériel du 15 mai sur l'absence de suivi médical des agents de l'Île de la Cité qui étaient retournés sur le site dans les jours ayant suivi l'incendie sans protections adaptées. Ces agents n'avaient pas été identifiés par la médecine de prévention du CMN comme du ministère et ont par la suite pu bénéficier d'un suivi médical.

De la même manière le 20 juin nous alertions le CMN de la probable forte pollution au plomb de la Sainte-Chapelle et de la Conciergerie, ce qui entraîna la prise de prélèvements qui ont établis une forte pollution de plusieurs postes de travail. L'administration a alors décidé de faire procéder au nettoyage des locaux contaminés par les prestataires habituels et a informé les agents sur la possibilité de demander un suivi médical auprès de la médecine de prévention. Les résultats de ces prélèvements particulièrement élevés nous ont conduits à lancer cette alerte CHSCT auprès du CMN.

En effet, en l'absence de confinement du chantier de Notre-Dame, le site demeure une source continue de pollution. Les particules fines présentes sur l'Île de la Cité, à l'extérieur et à l'intérieur des monuments sont susceptibles de ré-évol constant.

Il s'agit de prendre en considération et avec sérieux la portée d'une pollution qui ne cesse, et ne cessera pas, même après une dépollution des monuments faite dans les règles de l'art. Et contrairement à ce qui nous a été dit, l'intoxication se fait autant par inhalation que par ingestion.

## Le déni du CMN

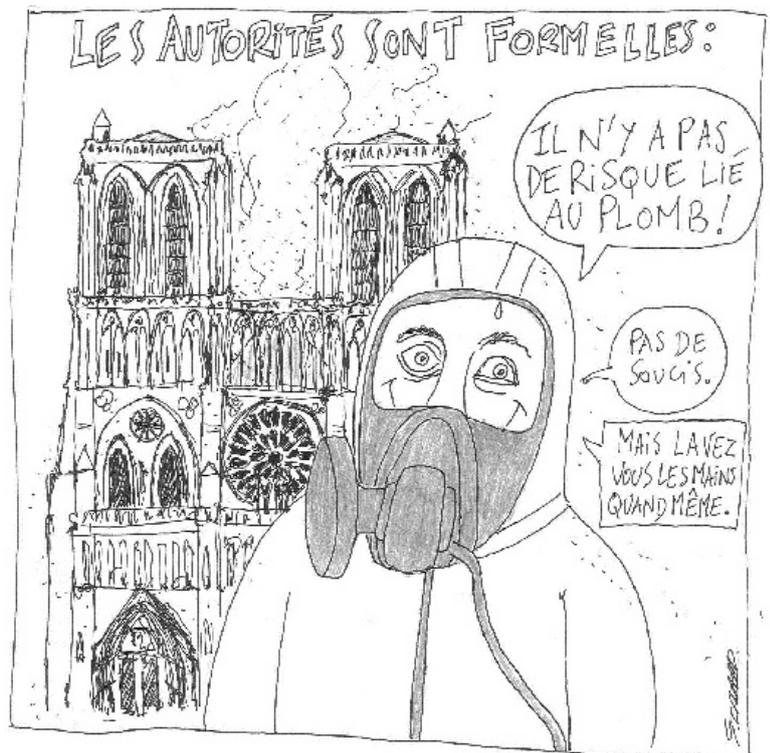
Face au déni exprimé par l'administration et ses « experts » qui a présidé à la tenue de cette séance consacrée aux conséquences possibles de la pollution au plomb sur la santé des agents, faut-il envisager qu'il ne s'agissait de tenir cette instance que pour la forme ?

Après avoir reçu un dossier initialement vide de tout document support concernant les mesures de prévention prévues par le CMN ainsi que des modalités et du calendrier de leur mise en oeuvre, les représentants du personnel sont consternés d'entendre que leur intervention sur le sujet ne serait qu'un simple réflexe en réponse à un « battage médiatique » (sic). Si « battage

» il y a, il se fait l'écho des scientifiques, des associations, des syndicats CGT et des riverains qui s'inquiètent du peu d'informations et de mesures de prévention tangibles prises par les organismes publics responsables (Agence régionale de santé et Mairie de Paris notamment). Pour information, au moment où nous écrivons ces lignes, une crèche et deux écoles sont fermés par mesure de précaution et le chantier de restauration a été suspendu...

Face à la gravité des conséquences liées à une exposition au plomb exceptionnelle qui dépasse toutes les normes reconnues, le CMN n'est-il préoccupé que par la nécessité de masquer son absence d'initiatives dès les premiers jours mais aussi dans les mois qui ont suivi, et encore actuellement ?

Il semble que le CMN n'ait pas pu - ou voulu - prendre les mesures secondaires de prévention (éviter des dommages et interventions d'évitement) - à défaut de primaires (éviter la survenue d'un risque) - et s'arc-boute sur la notion d'absence de risques particuliers pour les agents (on notera qu'aucun des monuments impactés n'a fermé à aucun moment depuis l'incendie du 15 avril). On répond à un agent qui s'interroge sur ce qu'elle a potentiellement subi, que de fait les agents sont moins à risque que le reste de la population, et qu'après tout fumer, faire de la céramique, boire dans un verre en cristal, marcher sur un quai de RER etc.... constituent tout autant un risque... On élabore longuement sur la pollution due à l'essence au plomb jusqu'en 2000... La seule recommandation qui revient inlassablement est celle de prendre la précaution de se laver les mains.... Les bras nous en tombent !



### Quid des acteurs du CHSCT ?

Nous sommes interpellés par le constat que ni les assistants de prévention, ni les représentants du personnel n'ont été associés voire informés des rendez-vous pris pour des interventions de relevés de mesure ou de nettoyage. Celles-ci se feraient-elles à dessein en « catimini » ? On apprend plus tard que des agents d'entretien ont certes porté des combinaisons jetables, mais ne portaient ni masques ni gants lors d'un dépoussiérage partiel des colonnes de la chapelle basse de la Sainte-Chapelle...

Cinq entreprises prestataires différentes en co-activité à la Sainte-Chapelle n'ont été ni informées ni correctement protégées des conséquences de la pollution du site suite à l'incendie du 15 avril, alors que nous avons expressément demandé lors du comité technique du 4 avril, le respect des obligations inscrites dans la charte sociale du ministère de la culture par le CMN vis-à-vis des employés des entreprises extérieures. Ce sont les agents d'entretien, les vigiles procédant à la détection, les audioguides, les ouvriers travaillant sur le chantier en cours, l'équipe des organisateurs de concerts qui sont ainsi concernés et dont les lieux de travail n'ont fait l'objet pour la plupart d'aucun prélèvement pour s'assurer de leur salubrité.

### Quelques avancées néanmoins

La tenue de ce CHSCT extraordinaire aura au moins servi à ce que la Sainte-Chapelle qui témoigne encore de taux élevés de pollution au plomb soit non pas « nettoyée » mais dépolluée par une entreprise spécialisée et que de nouveaux prélèvements soient faits par la suite, avec un suivi en CHSCT...

Nous avons également demandé que des prélèvements soient faits sur les autres monuments de Paris : Arc de Triomphe, Palais-Royal (pollution dans des sols nus, présence d'enfants et de femmes enceintes), Chapelle expiatoire, Panthéon.

Une note de l'administration intitulée « Informations risque plomb », qui ne porte ni en-tête de la direction qui l'a émise, ni signature... a été diffusée par mail dans les heures qui ont suivi le CHSCT, et distribuée aux agents au cours du week-end contre signature de bonne réception....

En tant que représentants du personnel, nous resterons vigilants à ce que les mesures demandées en CHSCT soient effectuées par des entreprises spécialisées, et dorénavant dûment notifiées en amont de leur mise en œuvre aux organisations syndicales.

## Communiqué de presse du 1er août 2019

### Pollution au plomb

**Avant la reprise du chantier Notre-Dame, un collectif de syndicats CGT et d'associations demande le confinement total du site et la création, à l'Hôtel-Dieu, d'un centre de suivi pour toutes les personnes exposées.**

Après un rapport de l'inspection du travail et trois mois d'alertes successives - tant de la part des médias, que des associations et syndicats, confrontés à l'inquiétude des agents de nettoyage, des travailleurs du chantier, de tous ceux/celles dont l'activité est proche du site, des riverains, commerçants, familles, etc... - le préfet de région a suspendu le chantier pour cause de pollution au plomb. Nous savons maintenant que celle-ci ne concerne pas seulement le site de Notre-Dame mais les quartiers situés à proximité. Le non-confinement du chantier entraîne en outre, inéluctablement, le réenvol des poussières présentes sur tout l'édifice et sur le parvis, bien au-delà des limites du chantier, ces poussières venant s'ajouter à la contamination initiale.

Refusant toute polémique concernant les seuils avancés par l'administration, nous tenons à rappeler que le plomb - neurotoxique, reprotoxique, cancérigène et toxique cardio-vasculaire - est dangereux quel que soit le niveau d'exposition. Les seuils réglementaires sont des valeurs de gestion du risque. Il s'agit de seuils d'intervention visant à déterminer les actions nécessaires pour faire cesser la contamination, non pour laisser les personnes exposées.

Nous considérons que la gravité de la situation exige des mesures à la hauteur des menaces qui pèsent sur tous ceux/celles qui, depuis plus de trois mois, vivent et travaillent en permanence dans les lieux contaminés. Il faut arrêter la dissémination de cette pollution toxique et l'exposition possible de tous ceux/celles qui vivent, travaillent, circulent dans les arrondissements touchés.

Le chantier doit être confiné dans sa globalité, comme le prévoit le code du Travail pour tous travaux impliquant les risques Cancérigènes, Mutagènes et Reprotoxiques (CMR).

Une cartographie rigoureuse de la pollution au plomb, telle que, les uns et les autres, nous la demandons depuis le mois d'avril, doit être faite et actualisée à intervalles réguliers, les résultats devant être rendus publics.

Enfin, nous demandons la création, à l'Hôtel Dieu, d'un centre, non pas seulement de dépistage, mais aussi de suivi pour toutes les personnes exposées - pompiers, travailleurs, riverains, etc... - et pas seulement les enfants de moins de 7 ans et les femmes enceintes, même si une attention particulière doit les concerner. L'objectif est celui d'un suivi clinique, psychologique et social, qui devra s'inscrire dans la durée compte tenu des délais d'apparition des différents troubles associés à l'intoxication au plomb.

Nous refusons, d'emblée, qu'un prétexte de « coût » nous soit opposé. La reconstruction de Notre-Dame implique, en premier lieu, le respect de la vie et de la santé. Ce qui n'a pas été le cas jusqu'à présent.

Union départementale CGT	Syndicat CGT Hôtel Dieu
Association des Familles Victimes du Saturnisme	Syndicat CGT Préfecture de Police
Association Henri Pézérat	Syndicat CGT Police Île de France
Association Indécosa-CGT	Syndicat CGT Petite Enfance
Union locale CGT du 4e arrondissement	Syndicat CGT Energie Paris
Syndicat national des monuments historiques CGT	Syndicat CGT Habitat
Collectif parisien du nettoyage CGT	Section CGT-TEFP Paris
CGT Ville de Paris	

# Gestion directe des fonctionnaires par le CMN

Depuis le 1er juin, le CMN a pris en charge la gestion directe de certains actes concernant les fonctionnaires dont le ministère avait jusqu'à présent la responsabilité.

## *Emplois, carrières, rémunérations, mobilité : le CMN devra faire ses preuves.*

Sur les méfaits de la gestion directe, rappelons juste que la BNF aujourd'hui n'est plus en capacité de payer certaines rémunérations de ses agents et de pourvoir de nombreux avis de vacance. De son côté, le Louvre a exclu de facto des agents de certaines prestations sociales. De plus, la mobilité de fonctionnaires d'établissements publics sous gestion directe vers l'administration centrale, les autres établissements publics, les SCN (services à compétence nationale) ou les DRAC n'a pas toute la fluidité que l'on veut bien nous dire.

Sur l'attribution des primes, nous avons les plus grandes craintes quant au clientélisme et petits esprits de féodalité qui ont la peau dure dans nos monuments. Sur l'année 2018, le CMN n'a pas brillé sur les sanctions disciplinaires distribués à tort et à travers, le fait qu'il devienne juge et partie ne semble pas augurer de toute l'impartialité nécessaire.

A compter de juin, le CMN gère les paies des fonctionnaires. A compter de début juillet, ceux-ci auront donc une fiche de paie du CMN. Un calage sur certaines primes seront nécessaires sur un mois ou deux (notamment pour les jours fériés faits avant juin), les fonctionnaires devraient donc recevoir deux bulletins de paie cet été pour cette période de transition.

L'intérêt de la gestion directe pour le CMN est d'avoir à disposition la masse salariale des contractuels et des fonctionnaires. Cela se fait en parallèle de la loi dite de « Modernisation de la Fonction publique » qui prévoit la casse de droits et garanties collectives et appelle notamment au recours de contractuels. L'histoire nous dira si cette réforme aura pour résultante la disparition des fonctionnaires au « profit » de contractuels et quelles incidences cela aura.

## *Une gestion des personnels axée sur la polyvalence plutôt que sur l'expertise.*

Les agents fonctionnaires étaient auparavant suivis par des gestionnaires du ministère répartis par filières et par corps ayant une connaissance fine des spécificités des statuts. Désormais, deux agents ont été recrutés en renfort au CMN pour gérer l'ensemble des fonctionnaires. D'ici 2020, une gestion géographique, calquée sur les périmètres CHSCT, sera mise en œuvre : les gestionnaires CMN seront amenés à suivre les fonctionnaires quels que soient leurs statuts, filières et corps mais aussi les contractuels. Espérons que cela ne se fera pas à l'encontre des carrières et spécificités des agents et que le CMN, dans sa précipitation, n'ait pas mis en place une usine à gaz pour nos collègues de la DRH. Car ce genre de décisions se font toujours à marche forcée, de façon dogmatique et donc totalement hors-sol. Le dossier de carrière de l'agent reste néanmoins au niveau ministériel.

## *Les prestations sociales sur la sellette*

Après que la CGT ait fortement dénoncé les risques de cette mesure et les bilans négatifs du Louvre et surtout de la BNF, le CMN et le ministère de la culture foncent tête baissée malgré le fait que certains engagements n'aient pas été tenus. Ainsi, certaines prestations sociales des fonctionnaires seront désormais assujetties à l'impôt et risquent de fait, comme au Louvre, d'exclure les plus précaires (les familles monoparentales par exemple) de certaines prestations sociales. On ne comprend pas leur entêtement à vouloir coûte que coûte à déléguer ces prestations sociales au détriment des agents. De plus, le CMN n'a pas candidaté cette année au programme 148 des prestations sociales interministérielles contrairement à de nombreux établissements publics du ministère, là encore un choix fait à l'encontre des agents. Le CMN a beau jeu de dire qu'il compensera pour les agents... mais on voit déjà que sur l'année 2018, les engagements pris par le ministère n'ont pas été tenus.

Nous vous présentons donc dans ce tableau les actes de gestions délégués au CMN et ce qui reste des prérogatives du ministère de la culture. La CGT n'a pas cessé ces derniers mois d'alerter et de lutter contre les méfaits de la gestion directe, et nous continuerons la bataille. Si le CMN passe le cap en 2019, le château de Versailles et le musée d'Orsay devraient le faire début 2020, puis l'ensemble des établissements publics du ministère en 2022. Autant dire une véritable balkanisation du ministère de la culture qui ressemblera de plus en plus à une coquille vide pour mener à bien des politiques publiques cohérentes et ambitieuses, garantes d'une égalité de traitement des agents.

Actes de gestion CMN	Actes de gestion ministère
Organisation matérielle des concours et recrutements sans concours en ce qui concerne les adjoints d'accueil, de surveillance et de magasinage : fixation des dates et lieux des épreuves, réservation des locaux nécessaires, nomination des jurys, gestion des candidatures et du déroulement des épreuves	Les arrêtés d'ouverture de concours et de recrutements
Pré-liquidation des traitements et constatation de service fait, liquidation, et demande de mise en paiement	Les nominations en qualité de stagiaire
Attribution individuelle des primes et indemnités	Le recrutement sur l'article 27 de la loi du 27 janvier 1984
Attribution de la prime spéciale d'installation	Les titularisations
Attribution des frais de changement de résidence administrative	Les mutations et changements d'affectations hors de l'établissement
Attribution des prestations facultatives d'action sociale	Les détachements
Arrêtés individuels d'avancement d'échelon et de grade	Les disponibilités supérieures à trois mois
Mise à disposition et réintégration à l'issue de cette position	La réintégration à l'issue d'un détachement et d'une disponibilité, lorsque celle-ci est supérieure à trois mois
Disponibilité d'une durée inférieure ou égale à trois mois et réintégration à l'issue de cette position	L'établissement des tableaux annuels d'avancement et listes d'aptitude
Mise en congé parental et réintégration à l'issue de cette position	Les décisions entraînant la cessation définitive de fonctions
Actes relatifs aux congés suivants et à la réintégration à l'issue de ces congés : Congé de maladie ordinaire Congé de longue maladie Congé de longue durée Congé pour maternité ou pour adoption Congé de paternité et d'accueil de l'enfant Congé de présence parentale Congé de formation professionnelle Congé pour formation syndicale Congé avec traitement dans les conditions fixées au 7bis de l'article 34 de la loi du 11 janvier 1984 Congé pour participer aux activités définies au 8e de l'article 34 de la loi du 11 janvier 1984 Congé de solidarité familiale Congé prévu au 10e de l'article 34 de la loi du 11 janvier 1984 Congé fixé dans les conditions au 11e de l'article 34 de la loi du 11 janvier 1984 Congé bonifié	Les décisions retirant l'honorariat
Décisions d'imputabilité au service des accidents de travail	Les sanctions disciplinaires des deuxième, troisième et quatrième groupes définis à l'article 66 de la loi du 11 janvier 1984
Attribution des autorisations de travail de temps partiel de droit, sur autorisation ou pour raison thérapeutique, modification de la quotité de travail et réintégration à plein temps	
Attribution des autorisations spéciales d'absence prévues à l'article 13 du décret du 28 mai 1982	
Attribution des autorisations d'exercice des fonctions en télétravail en application du décret du 11 février 2016	
Attribution des autorisations de cumul d'activités en application du décret du 27 janvier 2017	
Sanctions disciplinaires du premier groupe	
Décision de suspension en cas de faute grave qu'il s'agisse d'un manquement aux obligations professionnelles ou d'une infraction de droit commun	

# Externalisation : des salarié.es à part entière !

Le SNMH-CGT a demandé que soit inscrit à l'ordre du jour d'un comité technique la charte sociale du ministère de la culture. Cette charte sociale existe depuis 2015 et s'est construite par et avec les organisations syndicales suite notamment à de nombreux conflits sociaux comme aux Archives nationales, au Louvre, à Pompidou, à la BnF...

## *L'externalisation des missions et des emplois pourquoi faire ?*

A l'origine, le ministère et les établissements publics ont tendance à « externaliser » des missions (nettoyage, maintenance, entretien, jardin, surveillance...) et donc les emplois. Or, cette politique a pour objectif et pour effet de casser les collectifs de travail et de fragiliser le Statut de la Fonction publique en particulier et le salariat en règle général.

En effet, sans tenir compte du fait qu'il y aurait un cœur de missions de service public devant être exercés par des agents publics et qu'il y en auraient d'autres accessoires pouvant être externalisés (cœur de missions dont les frontières restent floues et ne cessent de se réduire), l'Etat se débarrasse d'une « masse salariale », d'agents, se dédouanant à la fois sur les salaires, leurs évolutions, les carrières dans un premier temps, puis de ce qui relèveraient des pensions. De l'autre côté du manche, grâce à ce recours au contrat de sous-traitance, de nombreuses entreprises répondent à ces appels d'offres. Leur objectif : remporter des marchés et se faire de l'argent avec. Leurs moyens : baisser au maximum les « coûts » pour être le plus attractif. Au milieu de cela, des salariés dont les salaires sont tirés au plus bas pour remporter les marchés, des conditions de travail déplorables car c'est là que s'expérimente le mieux la doctrine « faire plus avec moins » : peu de moyens, travailler beaucoup en un minimum de temps pour gagner en productivité et surtout rentabilité pour l'employeur, des horaires parfois totalement décalés...

## *Une charte comme exigence sociale*

Cette charte a pour objectif de faire respecter les droits et obligations respectifs, entre donneurs d'ordre (le ministère, le CMN...) et les prestataires (entreprises de sous-traitance) afin de garantir des droits aux salarié.es des entreprises extérieures et sous-traitantes. Le texte se dit avoir un profond attachement à l'idée de progrès social... Les mots n'engageant que celles et ceux qui y croient... nous tenons à diffuser la connaissance de cette charte et à la mettre en application.

Ainsi est rappelé que les marchés peuvent avoir une influence sur les conditions d'emploi et de travail des salarié.es des prestataires. C'est pourquoi, la charte sociale fait des recommandations voire des prescriptions. De plus, « l'entité bénéficiaire des prestations est elle-même soumise à des devoirs en matière de contrôle du respect du droit du travail par les prestataires qu'elle sollicite, notamment en tant que responsable des sites de travail des prestataires. Des mesures de suivi des salarié.es externes peuvent compléter les obligations législatives et réglementaires qui incombent à l'administration. »

Concernant les droits des salarié.es, sont expressément visés :

- Les libertés individuelles et collectives dans la relation de travail ;
- Les discriminations et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- La protection de la maternité, le bénéfice des congés de maternité et de paternité et d'accueil de l'enfant, le bénéfice des congés pour événements familiaux ;
- Les conditions de mise à disposition et garanties dues aux salarié.es par les entreprises exerçant une activité de travail temporaire ;
- L'exercice du droit de grève ;
- La durée du travail, les repos compensateurs, les jours fériés, les congés annuels payés, la durée du travail et le travail de nuit des jeunes travailleurs ;
- Les conditions d'assujettissement aux caisses de congés et intempéries ;
- Le salaire minimum (SMIC) et le paiement du salaire, y compris les majorations pour les heures supplémentaires ;
- Les règles relatives à la santé et sécurité au travail, l'âge d'admission au travail, l'emploi des enfants ;
- Le travail illégal.

Le Code des marchés publics et le code du travail imposent aux acheteurs publics des obligations d'alerte et de contrôle et un devoir général de vigilance qui les amènent en cas de constat d'irrégularité à saisir l'inspection du travail ou les autorités compétentes.

Le prestataire d'un marché a obligation d'informer soit au moment de l'offre soit au cours du marché s'il a recours à de la sous-traitance. Le bénéficiaire peut refuser, sous certaines conditions et de manière motivée, un sous-traitant. Il est par ailleurs recommandé de ne pas multiplier les degrés d'intervention.

Des accords collectifs de branche peuvent prévoir une application conventionnelle de la reprise du personnel (en tout ou partie), lorsqu'un marché public est attribué à un nouveau titulaire : nettoyage des locaux, prévention et sécurité... Il convient alors de vérifier la convention collective.

**Le donneur d'ordre peut s'assurer de certaines clauses sociales vis-à-vis des salarié.es entreprises prestataires :**

- L'obligation de former les salarié.es sur un savoir-faire (éco-conduite pour des livreurs, utilisation raisonnée de produits pour des salarié.es d'une entreprise de net-

- toyage, les bons gestes pour préserver son dos pour les déménageurs...);
- L'engagement pour les besoins du marché, à recruter au moyen de CV anonymes ;
- Des mesures pour limiter l'isolement des salarié.es les sur sites distants de l'employeur ;
- La production de restitutions régulières tout au long du marché sur l'absentéisme, le turn-over, les heures de formation, relatifs au salarié.es affectés aux prestations du marché ;
- L'obligation de signaler au plus tôt tout conflit social;
- Les horaires de prestations de nettoyage en journée, pour préserver la vie familiale ;
- Liste non exhaustive...

Le code du travail pose le principe d'un horaire minimal hebdomadaire de 24 heures de travail et l'objectif à concrétiser via la négociation de branche d'organisation de périodes de travail en demi-journée ou journées continues.

Dans les bonnes pratiques, il est mentionné que le prestataire peut proposer des mesures de progrès social telle que l'organisation de cours d'alphabétisation de ses salarié.es volontaires.

### *Le bien-être des salarié.es au cœur de la relation du marché ?*

La charte sociale met en garde sur la commande publique qui peut avoir un impact sur conditions d'exécution des prestations et donc sur les salarié.es. A titre d'exemple, un délai de réalisation très resserré peut générer des pics de charges importants pour ces derniers. D'ailleurs dans les prestations de ménage, la charge de travail est souvent peu réalisable dans les délais impartis. Florence Aubenas a d'ailleurs écrit un livre là-dessus il y a quelques années, intitulé, «le Quai de Ouistreham».

### *La charte fait de la culture une priorité pour toutes et tous et recommande :*

- La formation continue des agents impliqués dans la passation ou l'exécution des marchés, des séances de sensibilisation à l'impact de leurs pratiques de travail sur les aspects de la relation contractuelle;
- Prévenir le plus en amont possible le prestataire des changements devant intervenir dans les locaux de l'entité bénéficiaire susceptibles d'impacter les conditions de travail : travaux, fermeture temporaire d'un accès, panne d'équipement, etc.;
- Les agents qui côtoient les salarié.es des prestataires sur leur lieu de travail doivent faire preuve à leur égard d'une attitude respectueuse, comme envers tout autre collègue de travail;
- Les agents doivent s'abstenir de donner des instructions directes aux salarié.es prestataires. Cela pourrait être en contradiction avec les consignes du marché et mettre le « collaborateur » en porte à faux vis-à-vis de son employeur qui est le seul habilité à lui indiquer le

- travail à faire;
- Favoriser l'accès à la culture des salarié.es des prestataires et ouvrir son offre culturelle aux salarié.es des prestataires : information sur le site des événements culturels du site, accès facilité à ces événements (expositions temporaires pour les salarié.es avec un accompagnant, coupe-files lors des journées du patrimoine, visites organisées des locaux, entrées gratuites...)
- Invitation aux actions de communication internes culturelles organisées au profit des agents de l'entité bénéficiaire;
- Mise à disposition, en fonction des disponibilités, d'une salle de réunion en dehors des heures de travail des salarié.es du prestataire pour des ateliers de médiation culturelle, des cours de français langue étrangère, des rencontres thématiques avec des agents sur leur métier, la présentation de projets particuliers portés par le bénéficiaire;
- Accès au centre de documentation (consultation de revues et d'ouvrages sur place);
- Envisager la possibilité que les salarié.es des entreprises prestataires puissent accéder aux prestations culturelles proposées par les associations du personnel, dès lors que les statuts le permettent.

### *Les conditions de travail :*

Le donneur d'ordre, en l'occurrence le CMN, a un rôle et une responsabilité, comme le prestataire, en matière de dialogue social et d'hygiène, sécurité et conditions de travail ainsi que sur les instances représentatives du personnel dont le CHSCT. Ainsi, nos CHSCT sont concernés car ils « *ont pour mission, à l'égard du personnel du ou des services de leur champ de compétence et de celui mis à la disposition et placé sous sa responsabilité du chef de service par une entreprise extérieure :*

- De contribuer à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité
- De contribuer à l'amélioration des conditions de travail, notamment en vue de faciliter l'accès des femmes à tous les emplois et de répondre aux problèmes liés à la maternité
- De veiller à l'observation des prescriptions légales prises en la matière »

Le CMN et les prestataires extérieurs doivent dans une action commune en matière d'analyse des risques élaborer un plan de prévention. La médecine de prévention doit être informée de l'intervention de salarié.es d'une entreprise extérieure et doit être obligatoirement informée, avant toute utilisation de substances ou produits dangereux, de la composition de ces produits et de la nature de ces substances ainsi que des modalités d'emploi.

Au-delà des réunions périodiques entre le CMN et l'entreprise dans le cadre de la bonne exécution du marché, des réunions et inspections de coordination peuvent être également provoquées par le CHSCT de l'entité bénéficiaire, c'est-à-dire du CMN. Elles doivent être organisées dès lors qu'une demande en ce sens, motivée, est formulée par deux représentants du personnel au comité. Les membres du CHSCT bénéficient en

cas de visite, ainsi qu'en cas d'accident, de toute facilité pour effectuer les enquêtes et visites jugées nécessaires. Rappelons qu'au ministère de la culture, des accidents mortels ont déjà eu lieu.

Le ministère préconise ainsi un plan de prévention adapté à chaque cas, de faire un point annuel en CHSCT, en fonction des enjeux et du nombre de marchés, que les médecins de prévention puissent accéder à la liste des salarié.es des entreprises prestataires.

Il est indiqué que le CHSCT du bénéficiaire et celui de l'entreprise peuvent avoir un rôle à jouer notamment lorsqu'il existe des risques particuliers. Lorsque des travaux sont effectués dans un établissement, les CHSCT peuvent intervenir notamment :

- En demandant l'audition du chef d'établissement de l'entité bénéficiaire dont l'activité peut avoir des incidences sur les conditions de travail des agents ;
- En émettant un avis sur les mesures de prévention prévues au plan de prévention ;
- En étant informés trois jours avant des inspections communes et en pouvant y déléguer des représentants.
- En tenant à disposition les plans de prévention au CHSCT du bénéficiaire et du prestataire. Ces comités sont tenus informés de la mise à jour des plans de prévention.

Le CMN se doit de communiquer chaque année la liste des marchés en cours d'exécution au CHSCT et d'inscrire à l'ordre du jour une fois par an les plans de prévention et leur mise à jour. Les coordonnées des représentants CHSCT doivent être accessibles aux salarié.es des entreprises extérieures. Le comité technique doit également être tenu informé des marchés de prestations passées et des prestataires retenus. Une cartographie des domaines d'activités faisant l'objet de prestations extérieures pourra être réalisée, comprenant notamment le nombre de salarié.es concerné.es, le pourcentage de marchés passés comprenant les clauses sociales et leur typologie, le nombre de jour de grève affectant la prestation réalisée par les entreprises prestataires... Ces informations sont insérées dans le bilan social annuel.

En cas de conflit social dans l'entreprise prestataire, le CMN veillera à son traitement et aux modalités de résolution du conflit par le prestataire dans le respect de sa responsabilité propre.

Si la CGT est organisée professionnellement, le SNMH-CGT au niveau du CMN, la CGT Culture au niveau ministériel..., elle est également organisée territorialement. C'est pourquoi, si vous avez des questions sur les conditions de travail d'agents d'entreprises extérieures, vous pouvez à la fois vous tourner vers le SNMH-CGT mais aussi au niveau des unions locales et départementales de la CGT.

## Documentaire Les Invisibles

Un documentaire est sorti sur les salarié.es des entreprises sous-traitantes intitulé Les Invisibles. La réalisatrice, Clarisse Feletin, s'est vu retirer le passage de son documentaire sur France 2... car si des entreprises y sont mises à mal, les services publics également.

Pour autant, Clarisse Feletin a trouvé le soutien de personnes pour l'aider financièrement à finaliser son documentaire et à le diffuser (notamment sur le site de Médiapart).

Ce documentaire est intéressant à plus d'un titre. Il met tout d'abord en lumière des salarié.es précarisé.es et invisibilisé.es. Ces métiers, ces missions et ces agents que l'on a sortis des organigrammes, des collectifs de travail, parfois des horaires de travail collectifs, et surtout des droits collectifs.

Car, si sans surprise, on peut voir que les entreprises sous-traitantes n'ont aucun scrupule pour exploiter, licencier leurs salarié.es, casser les grèves des salarié.es, il s'avère que le vernis social mis en avant par les services publics ne vaut guère mieux... Que ce soit l'entreprise Onet qui a été poursuivie pour des questions de harcèlement moral et sexuel notamment à la gare du Nord, cela ne l'empêche pas de poursuivre ses prestations auprès des donneurs d'ordre, mais encore de gagner de nouveaux marchés. Et quand d'autres entreprises proposent un cadre « éthique », elles n'en portent que le nom... Mais la situation dans la Fonction publique n'est guère plus reluisante. Elle passe par des marchés publics globaux, et comme il est dit dans le documentaire, elle « achète des mètres carrés » et non des « jours/hommes ». Ainsi, les salarié.es de ces entreprises privées se trouvent entre le marteau (leur employeur qui veut gagner des marchés à tout prix) et l'enclume (les donneurs d'ordre qui prendront les entreprises les moins chères et donc les moins-disantes socialement).

Le Centre des monuments nationaux a depuis longtemps fait le choix d'« externaliser » certaines missions comme le nettoyage, les jardins, voire la surveillance-sûreté. Il a, en tant que donneur d'ordre, une grande responsabilité envers ces salarié.es face à ce dumping social qu'il instaure.

Il est important que ce genre de documentaire existe et soit diffusé pour mettre en mots et en images une réalité du monde du travail que certain.es, par leurs politiques libérales, tentent de généraliser. Ce n'est pas sans lien avec des orientations politiques du moment, comme la loi Travail, la casse du Statut général de la Fonction publique qui sont mises en place ou en cours pour fragiliser les travailleurs et les travailleuses. Pour autant, les luttes menées par ces salarié.es et leurs victoires, nous montrent que l'on peut inverser le rapport de force, y compris de ce combat de David contre Goliath.

# Alerte au château de Pierrefonds

Nous avons été alertés par des agents du château en avril 2019. Nous sommes allés à leur rencontre dans le cadre d'une heure mensuelle d'information. Une fois arrivés au local de jour, autour d'un café, l'équipe nous explique la situation. Au fil des mots la parole se libère, l'émotion monte et certains craquent. L'équipe est physiquement et moralement à bout; l'état de plusieurs agents est très préoccupant...

## *Un état des lieux préoccupant :*

Dans ce château idéal, réinventé de toute pièce par Violet-le-Duc, nous trouvons tout l'éventail des misères du CMN. Comme dans de nombreux monuments, c'est en premier lieu le sous-effectif qui fait souffrir les équipes. Ainsi, à Pierrefonds sur une équipe de 7 agents de surveillance, 2 sont en congés longue maladie depuis 3 ans et 1 poste d'AASM n'est pas pourvu. Ces absences ne sont que partiellement remplacées par des vacataires occasionnels qui, après avoir servis de bouche-trou pendant plusieurs années, sont remerciés sans ménagement— malgré la qualité du travail accompli.

La billetterie boutique est en souffrance aussi. Après le changement de mission de l'ex-régisseur, la régie a été imposée à un autre agent. Sans formation suffisante, il s'est retrouvé à devoir gérer cette activité supplémentaire sans renfort d'effectif. Conséquence de ce sous-effectif, les agents, voire les vacataires se retrouvent parfois seuls le week-end dans une boutique isolée du reste du château.

Idem pour l'entretien : alors qu'avant deux agents étaient en charge de cette mission, il n'y en a plus qu'un. La charge de travail s'est reportée sur lui. Aujourd'hui en arrêt maladie, ce sont les agents d'AASM et un prestataire extérieur qui ont pris le relais.

Les services administratifs sont eux aussi sous tension. Les missions remplies par les agents se sont au fil des années enrichies sans pour autant qu'il y ait reconnaissance, évolution de poste ou renfort d'effectif. A la surcharge de travail s'ajoute l'absence d'un TSCBF puis du CAE dont l'activité a été partiellement imposée à d'autres personnes de l'équipe. Cerise sur le gâteau, un agent en CDD de 50h se trouve dans l'incapacité de trouver une activité complémentaire car le monument est dans l'incapacité de lui fournir un minimum de visibilité sur son planning.

A tous ces ingrédients s'ajoute un encadrement défaillant...

## *Une alerte qui commence à porter ses fruits :*

L'HMI du 25 mars a permis à l'équipe de prendre conscience de la gravité de la situation. Dans les jours qui ont suivi, un agent a été arrêté par son médecin et l'équipe du monument a décidé de se mettre en grève trois samedi consécutifs. Par la suite, deux autres agents ont été arrêtés.

Après notre alerte, un CHSCT extraordinaire s'est tenu le 17 avril et une enquête a eu lieu les 28-29-30 mai.

Dans le même temps des décisions ont été prises par le président :

- Une réunion avec la DRH s'est tenue au château,
- Le vacataire qui avait été remercié a été repris à plein temps,
- Les 2 postes non pourvus ont été de nouveau publiés,
- L'agent en CDI à temps partiel a été prise sur le poste AASM vacant à temps plein,
- L'équipe de billetterie-boutique a été renforcée par un CDD de 90h,
- Les missions des agents administratifs ont été mieux réparties,
- L'organigramme ainsi que les fiches de postes vont être revus et présentés en comité technique du 24 octobre 2019.

Malgré cela, rien n'est pour l'instant réglé à Pierrefonds. Les dysfonctionnements qui mettent en souffrance les agents du château étant le fruit du désengagement de l'état et d'une politique très CMN consistant à faire toujours plus avec encore moins. Néanmoins, la mobilisation des agents a permis d'éviter le pire et de commencer à voir certaines situations s'améliorer.



# Brèves de CT des 4 avril, 28 mai et 4 juillet

En tout début un comité technique s'est tenu, heureusement que le point qui rencontrait notre opposition a pu être retiré...

## *Extension des titres restaurants à l'ensemble des agents*

Le SNMH se réjouit que disparaisse enfin la discrimination qui existait entre agents titulaires et contractuels et entre agents franciliens et de régions. Cette revendication que nous portions depuis de nombreuses années a enfin été entendue par le CMN, non grâce au passage à la gestion directe mais par choix politique.

Toutefois nous avons entre autres demandé que soient attribués des titres restaurants aux agents travaillant 4h et que la part faciale de ceux-ci passe à 9,20 €.

**Vote : Pour à l'unanimité**

## *Maison Ernest Renan*

Remarquable travail de concertation entre le monument et l'administration qui permet enfin à ce monument de trouver un fonctionnement normal avec un nouvel agent recruté à temps partiel. Ce tout petit monument a un potentiel de développement (activité à développer au niveau du jardin, visite accompagnée de qualité, situé proche d'un port balnéaire...) si on lui donne les moyens et notamment en effectif. Nous sommes toujours contents de voir des avancées sur les monuments...et surtout quand les plus modestes ne sont pas oubliés ou des laisser-pour-compte.

**Pour à l'unanimité**

## *Maison de George Sand*

Les modifications des horaires répondent à un besoin d'harmonisation des horaires d'ouverture qui rendront celle-ci plus compréhensible par les visiteurs et étaient très attendues des agents. Neuf périodes d'horaires d'ouverture différentes, l'ouverture du site ne semblait claire que pour quelques initiés... Tout le monde aujourd'hui y trouve son compte, ouf.

**Vote : Pour à l'unanimité**

## *Monastère de Brou*

Cette nouvelle organisation du travail s'est faite à la demande des agents, permettant une ouverture en continue c'est-à-dire sans fermeture méridienne qui occasionnait des tensions avec des visiteurs mécontents, et évitera à l'avenir un engorgement à la réouverture à 14 heures.

**Vote : Pour à l'unanimité**

## *Château de Jossigny*

Pour la deuxième année de suite, le château de Jossigny va ouvrir ses portes à l'occasion du festival départemental « Emmenez-moi à... », mais aussi pour le Journées du Patrimoine et la Fête des plantes en octobre.

Si l'on peut comprendre l'appel à bénévoles qui fait partie du concept du festival départemental et qui est l'occasion de rou-

vrir ce château l'année dernière après une fermeture de plus de 40 ans, les bénévoles sont également appelés à la rescousse pour les JEP. Cela pose des questions sur la notion du travail et de sa gratuité – y a comme un gap pour nous – et la question de la formation de ces bénévoles en ce qui concerne la sécurité des biens et des personnes ainsi que la connaissance des lieux et de son histoire.

Comme nous sommes bons joueurs, nous avons eu l'occasion d'aller voir le château lors du festival et nous saluons la programmation culturelle (présentation architecturale du château, animation sur la faune et la flore du parc, et un concert autour des chansons de Brassens d'une grande qualité musicale et un groupe débordant d'énergie). Nous ne vous parlerons pas du champagne et des fromages de Brie...chut...

**Vote pour de la CFDT et Sud, la CGT s'est abstenue**

## *Nouvelle ouverture de sites les 1er et 11 novembre*

Pour le château et des remparts de Carcassonne, le palais du Tau et le château de Champs-sur-Marne. Cela se fait en concertation des équipes donc pas de difficultés particulières.

**Pour à l'unanimité sauf pour Champs-sur-Marne où la CGT n'a pas souhaité prendre part au vote** car la documentation nous avait été communiquée la veille en même temps que son inscription à l'ordre du jour...bref, on était en dehors de clous...

## *Ouverture de la Conciergerie le 1er janvier devient pérenne*

Testée de façon « expérimentale » l'année dernière, l'ouverture devient le 1er janvier devient pérenne. Pour la CGT, il y a trois jours fériés qui doivent le rester (c'est à dire chômés) le 1er janvier, le 1er mai et le 25 décembre. Il est pour nous important que certains jours échappent à l'assignation à travailler pour des raisons familiales ou symboliques alors mêmes que l'ouverture des monuments n'est pas un service public nécessitant de fonctionner 24h/24 et 7 jours sur 7.

## *Nocturnes au château d'Azay-le-Rideau*

Alors là ça été « la cerise sur le Mac Do' » comme dirait l'autre. Les représentants du personnel étaient invités à se prononcer sur la mise en œuvre des Nocturnes du château d'Azay-le-Rideau dont l'inauguration avait lieu le jour même ! Que le plan de communication était lancé et qu'elles débutaient le lendemain. Bref, comme foutage de g..., on fait pas mieux. Donc prenant néanmoins, et malgré le CMN, notre rôle au sérieux, nous avons fait part des différents dysfonctionnements soulignés par les agents depuis des années (notamment en terme d'éclairage) et qui ont amenés un découragement du collectif de travail. Si depuis quelques mois, le sujet est pris au sérieux, difficile de rattraper des années de retard...

Concernant le son et lumières, celui-ci manquait d'un fil conducteur, d'une histoire...mais à part ça, le château prend un

autre visage de nuit. A charge au CMN de se donner les moyens tant sur le plan de l'effectif, de la sécurité que sur le contrôle de l'aspect culturel.

**Aucune organisation syndicale n'a pris part au vote**

### *Projet d'externalisation des visites-conférences du Mont-Saint-Michel*

Si les discussions entre le CMN et le préfigurateur de l'EPIC ont eu un bienfait, c'est l'annulation de ce point à l'ordre du jour par le ce dernier. Les agents du site n'étaient pas au courant, le préfigurateur de l'EPIC non plus. Du coup, celui-ci a demandé qu'aucun projet ne soit présenté en CT d'ici le 1er janvier, date à laquelle il deviendra administrateur de l'abbaye. Nous ne pouvons qu'aller dans le même sens dans la mesure où la situation est très tendue avec l'administrateur actuel, ouf, celui-ci sera remplacé pour derniers mois de l'année 2019.

### *Réorganisation de la circonscription Alpes-Maritimes et Var*

La CGT se félicite de ce re-découpage en deux circonscriptions. En effet, une circonscription recouvrant trop de monuments – au-delà de trois ou quatre monuments – est à terme inopérant compte-tenu des nombreuses missions des administrateurs : management, politiques culturelles, relations avec les élus locaux, avec la presse, chef de service ayant la responsabilité de la santé physique et mentale des agents mais aussi des questions de sécurité des monuments...entre autres. Les fiches des postes des agents – et à fortiori des administrateurs ne nous étant pas communiquées – difficiles d'en connaître l'exhaustivité.

Sur ces enjeux en général et cette circonscription en particulier, la CGT a, à plusieurs reprises, attiré l'attention de la direction en matière de RPS et de manque d'organigramme. Ce sont également les risques routiers qui se trouveront diminués.

C'est donc dans l'intérêt des administrateurs eux-mêmes, des équipes et des monuments (on pense notamment à l'encadrement intermédiaire) que d'avoir un périmètre pas trop large pour qu'il y ait une écoute et une dynamique sur les sites au quotidien.

Par ailleurs, il est souligné la nécessité d'une clarification généralisée des tâches et missions...dommage que le CMN est mis cinq ans pour donner, encore une fois, raison à la CGT.

Dans l'organigramme n'apparaissent pas certaines équipes ; en l'occurrence lorsque cela concerne des vacataires encadrés par des CAC, CAE et chargés de communication. Alors que des plannings sont fait, des infos salaires, des journées de formations...sont remis au sièges. Les animateurs du patrimoine sont ainsi totalement « invisibilisés » (ils n'ont pas de contrats de travail et n'apparaissent pas dans les organigrammes) et niés dans les missions qu'ils font pour le Centre des monuments nationaux.

**Pour : CGT et SUD**

**Abstention : CFDT**

### *Fréjus : modifications des horaires*

Une modification des horaires d'ouverture du cloître à la demande des agents pour mieux répondre aux attentes des visiteurs. Les visiteurs se rendant davantage au cloître à la mi-journée plutôt qu'en fin de journée.

**Pour à l'unanimité**

### *Panthéon : cycles de travail de l'équipe administrative*

Passage d'un cycle de 37h30 par semaine avec 10 jours de RTT à un cycle de 38h30 avec 13 jours de RTT s'adaptant mieux aux conditions et aux rythmes de travail des agents de l'équipe administrative. Les agents de l'équipe administrative étant unanimement pour, nous avons approuvé la proposition.

**Pour : Unanimité**

### *Château d'Angers : ouverture les 1er et 11 novembre*

Tous les monuments et sites sont fermés ces jours-là. Cette ouverture permettra de répondre aux attentes des publics.

**Pour : Unanimité**

### *Domaine de Rambouillet : modification des horaires de visite*

Face à un sous-effectif devenu structurel, le CMN a décidé de modifier les horaires et l'organisation du travail. Ainsi, le CMN prévoit un seul agent posté les week-ends à la laiterie et à la chaumière aux coquillages ainsi que l'externalisation de l'ouverture et de la fermeture du jardin avec des modifications d'horaires.

Les agents ne refusent jamais de visiteurs pour la visite de la laiterie et de la chaumière, sauf le week-end et pendant les vacances scolaires. Un doublement de l'offre de visite de l'après-midi suffirait largement. Cela a souvent été proposé mais toujours refusé malgré la volonté de nombreux vacataires de faire des visites supplémentaires !!!

Au total seuls 6 agents par jours sont prévus pour assurer la surveillance et l'accompagnement des visiteurs (à défaut de visites commentées) pour assurer la billetterie, l'accueil et le contrôle vigipirate au château, la surveillance des salles au château, la surveillance du parc et l'accueil et la surveillance à la laiterie de la reine et à la chaumière au coquillages plus des postes de rondes/relève de pause...

Concernant le parc, les horaires actuels suffisent largement, sachant que le parc du château ferme à 19h30 (alors que le château ferme à 18h30 en haute saison).

A noter qu'en cas d'absence d'agent, variable d'ajustement oblige, les deux postes rondes sauteraient.

Le SNMH-CGT avait fait part de sa préoccupation sur les effectifs au CHSCT Nord-Ouest puisqu'en 20 ans le château a perdu 50% de ses effectifs. Cette situation est donc le résultat de ces 20 dernières années d'abandon de la part de l'établissement... ce n'est plus tenable pour les agents... c'est catastrophique !

## Charte sociale du ministère de la Culture

Le SNMH-CGT se félicite par cette présentation à notre demande que le CMN prenne en compte la charte sociale ministérielle applicable aux entreprises prestataires. Avec trois ans d'écart cela devrait permettre une prise de recul nécessaire à l'établissement pour dresser un bilan de ce qui a été appliqué ou non.

Cette charte n'ayant jamais été présentée en CT, nous voudrions savoir comment le CMN s'est approprié ou non cette charte dans les marchés publics passés et à venir.

Comment le CMN compte-t-il informer et sensibiliser les agents sur cette charte sociale ?

Comment le CMN compte appliquer certaines dispositions de cette charte ?

- Communication du nom des sociétés prestataires au CT,
- Accidents/incidents survenus, recensement en CHSCT des personnels mis à disposition par une entreprise extérieure,
- Quid de la reprise de personnels prévus par une convention collective ?
- Transmissions des coordonnées des représentants des CHSCT aux salariés des prestataires.
- Prise en compte des salariés des entreprises prestataires dans les DUERP et sensibilisation des assistants de prévention
- Invitations à des manifestations culturelles, transmissions de la carte CMN,
- Dans les formations marchés publics, mise en place de séances de sensibilisation à l'impact de ces pratiques de travail dans le cadre des relations contractuelles.
- Mise en place de clauses incitant au progrès social (prise en compte des parcours professionnels, formation, prévention des conflits sociaux...) avec des indicateurs adaptés.

### Questions diverses

#### CIA (complément indemnitaire annuel) :

Nous avons demandé un bilan de ce qui a été fait en 2018 et avons une fois encore dénoncé la non distribution du CIA à certains agents de catégorie C qui sont déjà pénalisés par de faibles salaires et trop souvent par l'absence de déroulement de carrière. Nous avons également demandé si des agents de catégories B et A s'étaient vus refuser le CIA. Si tel n'était pas le cas, cela s'apparenterait pour nous à de la « prolophobie » (discrimination envers des « prolétaires » ou en tout cas celles et ceux que l'on aime à exploiter depuis des lustres...). Le CMN n'a pas été en capacité de nous répondre.

Les moyennes d'attribution du CIA ont été en 2018 autour de 400 euros pour les catégories C, 600 pour les catégories B et 1000 pour les catégories A (avec de grandes variations selon les corps et filiales). Pendant que les faibles salaires sont proches du SMIC, le CIA des plus hauts salaires est proche de l'équivalent d'un SMIC... Vive l'accroissement des inégalités !

Nous avons préconisé que le CIA soit transformé en prime de fin d'année pour que chaque agent puisse en disposer pour les fêtes comme cela se fait à la BnF.

#### Pierrefonds :

Suite à la grève du 30 mars, la CGT a alerté le président du CMN sur la situation du château de Pierrefonds. Depuis le SNMH-CGT a lancé une alerte CHSCT et une enquête a été faite. Des mesures d'urgence ont déjà été prises en attendant le vote et l'application des préconisations par la commission d'enquête CHSCT ; En tout état de cause, nous passons d'une situation où les agents étaient au bord de la rupture à un apaisement de la situation même si du chemin reste à faire.

#### Palais du Tau :

Le palais fermera en 2020 jusqu'à mi-2021. Les 3x8 seront programmés, chauffage, circuit électrique à revoir... Les travaux sont prévus sur douze ou quinze mois. Cependant une inquiétude se posait sur le devenir des durant cette période :

La boutique serait maintenue pendant les travaux dans la cour ou sur le parvis...

Des agents assureront le suivi des travaux et seront donc maintenus sur place.

Un nouveau système de visite pour les tours de la cathédrale permettra de garder l'ensemble de l'équipe sur le site sauf pendant les 3 mois d'hiver ou les tours de la Cathédrale fermeront.

Pour ces 3 mois plusieurs solutions sont envisagées : détachement dans des institutions rémoises, formations, travail d'archivage ou de communication, ouverture d'un espace d'accueil et d'information avec présentation d'une partie des collections...

Quoiqu'il en soit nous veillerons à ce que cette fermeture se déroule dans les meilleures conditions pour les agents.

#### Délais de route :

Suite à notre demande, le Président s'est engagé à demander au ministère de la Culture une dérogation sur les délais de route afin que ceux-ci soient considérés comme du temps de travail.

Nous demandons que, compte-tenu de la configuration du Centre des monuments nationaux – éclaté sur l'ensemble du territoire souvent en de petites entités – les agents puissent en bénéficier, que ce soit pour les instances du personnel, les formations professionnelles ou n'importe quelle convocation de l'administration couverte par un ordre de mission.

Nous ne pouvons, en effet, fonctionner comme les gros établissements publics mono-sites tels que le château de Versailles ou le Louvre voire comme les écoles d'architecture qui sont chacune un établissement public propre. Cela relèverait du

## Zoom sur la formation professionnelle

### *Formation professionnelle 2020*

Une première réunion s'est tenue avec quelques indications pour l'année 2020 même si nous en saurons davantage à l'automne.

Un point très positif est l'orientation donnée concernant les SIAPP (formation incendie) que la CGT réclame depuis des années. Ce à quoi le CMN répondait que ça ne servait à rien dans la mesure où il n'était question dans les monuments que de pierres... Notre Dame appréciera depuis ce tragique 15 avril, tout comme la tour de l'Inquisition des remparts de Carcassonne qui a connu un début d'incendie à l'occasion d'un feu d'artifice pour le 14 juillet... ou il y a quelques années le logis royal du château d'Angers. Des monuments comme le Mont Saint-Michel et le château de Carcassonne semblent déjà être concernés. Nous espérons que l'ensemble des monuments seront ciblés sur ces questions de sécurité et que les agents ne se voient plus refuser des formations SIAPP.

Le CMN, dans la même trajectoire que le ministère suite aux différents attentats, continue sa politique envers la formation de premiers secours. Là encore nous ne pouvons être que d'accord dans la mesure où ces gestes devraient pour nous être davantage ancrés dans une démarche citoyenne dès le plus jeune âge comme cela se fait dans certains pays. Cela concerne bien évidemment les missions de sécurité mais plus largement un accident est vite arrivé à n'importe quel moment de la vie (en mangeant, en se déplaçant, en travaillant...), bref, plus d'agents seront formés, mieux cela sera et pour leur vie professionnelle (ne serait-ce que pour éviter le sur-accident et pour alerter) mais aussi pour leur vie personnelle. Seul bémol pour nous, la durée des formations qui nous semblent bien courte : une journée de formation au lieu de deux auparavant, recyclage en une demi-journée au lieu d'une journée. Mais cela dépasse le cadre du simple CMN puisque les organismes de formation tels que la protection civile proposent ces formats.

Une formation à destination des administrateurs va être mise en place et c'est tant mieux. En effet, les missions sont tellement diverses (politiques culturelles, gestion financière et budgétaire, ressources humaines, relations presse et avec des élus, responsabilités en matière de santé au travail ou en cas d'accident sur le site...) que cette formation aurait dû voir le jour bien plus tôt mais mieux vaut tard que jamais.

### *Un organisme de formation made in CMN ?*

Cela filtrait doucement dans les CHSCT quand nous évoquions la question du devenir de la filière jardins, cela s'officialise plus ou moins, la création d'un organisme de formation CMN. Cela concernerait les agents du CMN... mais aussi en externe (artisans, collectivités, secteur privé spécialisé dans le patrimoine). Avec un double objectif de partage d'expérience, de savoir-faire et de compétences, de fluidifier les échanges du réseau mais aussi de renforcer la place du CMN comme expert de la gestion du patrimoine et en exploitation de sites patrimoniaux ouverts au public, à destination des partenaires publics et privés. Un objectif qui semble bien ambitieux mais qui est aujourd'hui bien flou puisqu'on nous dit que ce ne sont que des pistes de réflexion... mais qui se précisent et à n'en pas douter, le projet doit être bien plus avancé qu'on veut bien nous le dire... sinon on ne nous dirait rien... A l'heure où les moyens viennent à manquer (effectifs mais aussi avec un périmètre aléatoire entre les tours de Notre Dame et le Mont Saint-Michel), le CMN se veut ambitieux mais on ne sait pas trop quels sont ses véritables objectifs et les moyens que cela demande. Le CMN ferait bien de mettre en avant ses spécificités, ce qui fait sa richesse comme les visites commentées qui sont un vecteur de la démocratisation culturelle, ses compétences en matière de sécurité des biens et des personnes, et sa filière jardins avec des savoirs et des savoirs-faire qui demandent à être transmis urgemment à une nouvelle génération.

# CHSCT central du 23 mai 2019

## Enfin l'extension des tickets-restaurant !

Le CHSCT central du 23 mai a vu le point pour avis de l'extension des tickets-restaurant à l'ensemble des agents du CMN. Le SNMH-CGT est bien évidemment favorable à cette extension. Nous avons pour autant souhaité, via une déclaration en CHSCT diffusée ensuite en tract, rectifier quelques contre-vérités de l'administration sur la mise en place des tickets-restaurant et quelques points d'amélioration souhaités.

### *Extension des tickets-restaurant : une revendication historique de la CGT*

Le SNMH-CGT a fait une déclaration liminaire qui a été diffusée par mail le jour-même du CHSCT et que nous vous retranscrivons ci-dessous :

Cette revendication des agents se fait attendre depuis de très nombreuses années. D'ailleurs, le SNMH-CGT a été l'initiateur de deux pétitions, la dernière avait recueilli plus de 600 signatures d'agents en 2015.

Cette extension fait - enfin - disparaître une discrimination entre agents titulaires et contractuels et entre agents franciliens et de régions.

### **La farce de la gestion directe...**

Contrairement à ce qui est écrit dans la documentation, le CMN n'avait nullement besoin de la gestion directe pour étendre les tickets-restaurant à l'ensemble des agents.

En effet, dans un premier temps, rien n'interdisait ni n'empêchait cette extension à l'ensemble des agents contractuels quelle que soit leur affectation, le CMN ayant la main mise sur les fiches de paie des contractuels comme il a su le faire pour la villa Kerylos et seulement l'année dernière au service des éditions de Nantes.

Concernant les titulaires, le CMN a su l'étendre à la Sainte Chapelle et à l'Arc de triomphe. Et d'autres établissements publics, comme les écoles d'architecture, ont su résoudre ce problème pour les agents titulaires. Comment croire alors que le CMN n'aurait pas su en faire autant.

La démonstration est faite que c'est un manque de volonté politique sur ce sujet qui a empêché ce déploiement plus tôt. Néanmoins, mieux vaut tard que jamais.

### **Trois bémols sur ce qui est proposé :**

- l'attribution de tickets-restaurant pour les agents travaillant au moins cinq heures d'affilée par jour. De facto, sont exclus les vacataires dits de « pause méridienne ». Pour rappel, nous revendiquons pour ces agents une quotité horaire d'au moins quatre heures. Des agents travaillant entre 11 heures et 15 heures devraient pouvoir bénéficier des tickets-restaurant ;

- il n'est pas donné le choix aux agents des Lilas de bénéficier des tickets-restaurant. Si la CGT est favorable à la restauration collective, force est de constater que celle-ci, aux Lilas, pêche par la qualité de son offre ;

- les agents se sont prononcés majoritairement pour l'attribution des tickets-restaurant sous forme de chèques tels que présentés dans la note du 28 janvier 2019 à l'ensemble des agents. Or, on nous parle dorénavant de dématérialisation via une carte nominative. On nous présente donc aujourd'hui un

projet d'étude dont la consultation des agents ne parlait pas. Compte tenu de la configuration du CMN éclaté sur l'ensemble du territoire, il n'est pas dit que ces cartes soient utilisables partout et interroge sur les paramétrages d'utilisations de ces cartes (jours ouvrés/jours ouvrables ou le soir).

De plus, il nous est remonté que des agents stagiaires pour leur titularisation ont dû rembourser des tickets-restaurant « indument » perçus. Nous trouvons ça un peu fort de café alors que le CMN avait une augmentation de la masse salariale de 490.000 euros en 2019 pour financer l'extension des tickets-restaurant voté au conseil d'administration du 29 novembre 2018. Est-ce à dire que le CMN a dû restituer une partie du budget de la masse salariale « indument » perçue ?

Notre vote ne peut pas porter sur l'étude mais uniquement sur la question de l'extension des TR pour l'ensemble des agents. Pour nous, ce sujet doit être découplé du présent point pour être revu lors d'une consultation ultérieure.

### **Pour l'augmentation du pouvoir d'achat**

Enfin, nous avons maintes fois fait la demande de revaloriser la part faciale, aujourd'hui de 7 euros, qui est bien insuffisante. A titre d'exemple à l'INRAP, le ticket-restaurant est à 8 euros. Pour le SNMH-CGT, nous demandons que celle-ci soit revue à 9,20 garantissant ainsi l'exonération des cotisations URSAFF avec une participation de l'employeur à hauteur de 5,52 et de 3,68 pour l'agent.

**Cette revalorisation devrait pouvoir être vu dans le cadre d'un cycle de négociation sur les rémunérations au CMN pour tous les agents - contractuels comme titulaires - que ce soit en matière de grilles de salaires, de déroulement de carrière, de régime indemnitaire et de valeur faciale des TR. Nous demandons l'ouverture de ces négociations au plus tôt.**

Cette extension promise dès que le projet de gestion directe a été annoncé, le CMN a néanmoins souhaité faire une consultation des agents pour savoir quel était le niveau de préférence entre attribution de TR ou restauration inter-entreprises :

- 100% des remontées par monuments se sont exprimées en faveur des TR,
- soit 89% des agents y sont favorables,
- 3% en faveur de la restauration collective,
- et 8% ne se sont pas prononcés.

### **Les réponses du CMN à nos interrogations :**

Sur les TR, la dématérialisation est à l'étude mais pas à l'ordre du jour car très insuffisamment développée sur l'ensemble du territoire. Compte tenu des échanges, il aurait été plus simple de retirer cette éventualité.

Sur le montant de la valeur du TR, le président botte en touche considérant que l'établissement faisait déjà un effort cette année en étendant les TR à l'ensemble des agents. Pour autant, nous continuerons à revendiquer l'augmentation de la part faciale.

Sur Domino, le CMN a signé un bail qui inclut l'accès à la restauration collective. Les agents bénéficient de TR dès qu'ils ont à Sully ou en déplacement.

Sur les agents Sauvadet, certains ont continués de percevoir des TR en cours de stage puis le CMN leur aurait demandé de rembourser les trop perçus, il semblerait que ces situations soient marginales et que le CMN ferait un geste.

### *Point sur les ambiances thermiques*

Point sur quelques réunions qui se sont tenues mais dont il ne ressort rien en terme de prévention. Il existe trois types de prévention : primaire (éviter les risques), secondaire (supprimer les risques) ou tertiaire (réparer les risques). Tout au plus va-t-on discuter prochainement sur les EPI (équipements de protection individuelle).

On a droit à un défilé de chiffres complètement abscons qui parlent de tout sauf du travail réel et rien en matière de mesures prises ou à prendre. C'en est caricatural. C'est bien là que ça pêche puisque c'est le dialogue social qui communique sur le nombre de réunions faites, le nombre de remontées par monuments, les items abordés... Ce ne sont pas des professionnels de la santé au travail qui traduirait tout cela par des préconisations et des mesures pour préserver la santé au travail. Quand le quantitatif prime sur le qualitatif...

Pourtant, loin de nous l'idée de nier que des choses ont été faites, comme une note diffusée l'année dernière sur des actions à prendre en cas de canicule. Pourquoi ne pas la remettre dans le dossier, la rediffuser début juin aux chefs de services, assistant. es de prévention et représentants du personnel avec peut-être aussi des Flash Info durant l'été si nécessaire ?

Sur les EPI, le SNMH-CGT considère que cela doit être vu systématiquement au plus des équipes et non pas au niveau national car les spécificités des sites et les besoins des agents doivent être pris en compte (plutôt froid que chaud, réverbération, travail en extérieur ou en intérieur, confort, présentation devant le public...).

Nous demandons également que la médecine de prévention soit associée aux groupes de travail CHSCT, voire d'autres acteurs du pôle médico-social quand cela le nécessite. La présence des assistants de prévention consultés plus régulièrement dans les groupes de travail permettrait également d'élargir la vision notamment celle du terrain et du travail réel.

### *Point sur les risques psycho-sociaux (RPS)*

Ce point, présenté comme une méthodologie, a rencontré notre incompréhension si ce n'est notre opposition à ce qui nous était présenté. C'est en fait un compte-rendu de trois réunions qui se sont tenues, dont une sans aucune organisation syndicales, qui doit poser question (multiplication des réunions, manque de convocation, confirmation de dates...). Mais surtout ce qu'il en ressort c'est que les extractions des DUERP (documents uniques d'évaluations des risques professionnels), et plus à la marge, le nombre d'enquête CHSCT, les rapports QVT (qualité de vie au travail) seraient l'alpha et l'oméga comme réponse aux RPS. Or, il manque pour nous une analyse du travail : sens donné au travail, perspective de déroulement de travail, autonomie, surcharge ou sous-charge de travail, réorganisations répétitives... Sur les enquêtes menées nous devrions en faire une analyse a posteriori et de manière générale ne pas avoir de crainte à exposer nos désaccords. Gommer les désaccords appauvrit les débats.

Le SNMH-CGT demande, pour que la parole des agents soit véritablement entendue un questionnaire national envoyé aux agents, anonymisés, pour connaître leur ressenti au travail et voir ce qu'il en ressort sur les points les plus prégnants. L'INRS ('Institut national de recherche et de sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles) a fait des questionnaires qu'il suffirait juste de décliner. Nous demandons là encore que les professionnels de la santé au travail soient associés aux groupes de travail : médecine de prévention, psychologue du travail, assistante sociale... et ingénieur santé et sécurité au travail qui est vacant depuis le début de l'année !

### *Rapport de la médecine de prévention (Ile-de-France)*

Le rapport de la médecine de prévention était très intéressant car il amène le point de vue d'un professionnel de la santé au travail et du travail effectué. Malheureusement il est très compliqué d'avoir une vue sur l'ensemble du territoire.

On peut ainsi y lire dans ce document « La dégradation de l'état de santé peut aboutir à un licenciement pour inaptitude ou une retraite pour invalidité. Il est donc nécessaire d'anticiper, d'alerter et d'accompagner les agents le plus tôt possible vers des solutions qui permettront de protéger leur santé (mobilité ou reclassement) tout en conservant un emploi. L'accompagnement des agents demande une prise en charge en pluridisciplinarité. » Le CMN a malheureusement là-dessus un délai de réponse... d'une dizaine d'années parfois... Nous sommes trop souvent à devoir gérer les dégâts liés au travail au lieu de prévenir et de sécuriser. Il faut que ce genre de rapport oriente les politiques de santé au travail en mesures concrètes plutôt que de quantifier le nombre d'heures de réunions qui ne débouchent sur rien...

Voici quelques points importants à souligner du rapport : « Les pathologies ostéoarticulaires et psychiques d'origine professionnelle ou non sont les plus fréquentes et les plus sollicitantes. Ces pathologies sont d'autant plus invalidantes qu'elles sont susceptibles d'avoir un effet aggravant l'une envers l'autre ».

« Au niveau collectif, les conditions de travail et les facteurs organisationnels ont un impact sur la santé physique émotionnelle et intellectuelle. »

« Les pathologies psychiques liées au travail sont le plus souvent liées :

- A la charge de travail (surcharge ou sous charge)
- Aux relations (manque de soutien, manque de reconnaissance, isolement...)
- Aux conflits interprofessionnels dans le travail
- A l'organisation du travail (transformation et évolutions de métiers) «

Là encore, le CMN devrait en tirer certains enseignements.

Pour Domino, il en résulte que le réaménagement a été un peu compliqué en raison d'une méconnaissance des besoins des professionnels du pôle médico-social.

Des fiches métiers que demandaient depuis longtemps le SNMH-CGT ont été présentés pour deux types de poste que nous avons trouvé très intéressantes. Cela mériterait d'être généralisé.

# Stoppons le projet de régression sociale ! Non au système universel par points !

Le projet gouvernemental confié depuis près de 2 ans à Jean-Paul Delevoye, haut-commissaire à la réforme des retraites, prend forme. Ce dernier fait des annonces au cœur de la période estivale, après un simulacre de concertations orchestré pour détourner l'attention de la population sur les vraies raisons de cette nouvelle réforme régressive.

**Au nom de « l'équité » personne ne sera épargné,  
Actifs comme retraités toutes et tous perdants !**

## *Le système Macron par points est injuste*

Il est destiné à faire des économies sur le dos des salariés, malgré ce que martèle le gouvernement, en accélérant la baisse de leur pension, et en reculant l'âge d'accès à une retraite pleine et entière, avec un âge réel de la retraite à 64 ans voire 65 ans.

Le retraité partant à l'âge légal de 62 ans même avec une carrière complète n'aura pas les moyens de vivre dignement sa retraite. Le libre choix dans ces conditions est un leurre.

*C'est la fin de notre système de retraite calculé en trimestres et des mécanismes de solidarité.*

Aujourd'hui, 90 % des 16 millions de retraités bénéficient d'au moins un dispositif de solidarité !

Avec les points, les pensions vont chuter : les mauvaises années vont être comptabilisées (les plus petits salaires de la carrière, le temps partiel subi, les périodes de chômage ou de précarité...), en lieu et place des meilleures années ou des 6 derniers mois actuellement.

Dans un système à points, ces périodes étant totalement prises en compte, elles nécessitent d'être compensées, avec cependant le risque que la compensation soit plus faible qu'aujourd'hui.

*Double peine pour les femmes, les malades ou invalides, les jeunes précaires ou les privés d'emploi !*

La réforme supprime les 42 régimes de bases et complémentaires existants, qui prennent en compte toutes les spécificités professionnelles et réparent les inégalités ou les contraintes particulières des différents métiers.

C'est l'ensemble des dispositifs de départs anticipés (carrières longues, pénibilité, handicap, amiante...) qui seront beaucoup moins favorables.

**La CGT dans son 52ème congrès s'engage à combattre le projet gouvernemental Delevoye de système universel de retraites à points et défend le maintien et l'amélioration des 42 régimes de retraite existants.**

*Calculez votre future retraite par point sur :*  
<https://retraites.cgt.fr/>

La CGT a mis en place un calculateur qui n'est qu'une projection de ce que pourrait être un système universel par points, à partir d'une hypothèse proche de ce que sera le système cible annoncé par le haut-commissaire à la réforme des retraites.

La CGT vous propose une projection de ce que pourrait être votre situation dans un système universel appliquant les paramètres de ce régime de retraite sur la pension de base, sur la foi des éléments qui ont été communiqués. Nombre d'inconnues demeurent encore, et nous essaieront de compléter au fur et à mesure des prochaines informations.

Il vous sera demandé de remplir vos salaires bruts passés, et une projection de courbe de carrière plus ou moins ascendante sur la base de votre dernière année de revenus. Il ne prend pas en compte les départs anticipés et carrières publics (fonctionnaires et régimes spéciaux).

Pour la CGT, il est essentiel de comprendre que ce système n'est pas fait pour améliorer la situation, et que les futures pensions dépendront fortement de l'équilibre financier. Le plafonnement des dépenses consacrées aux retraites et leur dépendance aux choix politiques feront baisser le niveau pour tout le monde.



### *Un système par points au service de la finance au détriment des retraités*

Ce système de retraite s'inscrit dans un projet de société construit sur le modèle libéral : il met en place un mécanisme purement gestionnaire et comptable de la retraite. Les points acquis pendant la vie professionnelle ne garantiront pas un niveau de pension suffisant.

La valeur du point au moment de la retraite sera tributaire de la conjoncture économique, de l'équilibre budgétaire, de l'espérance de vie par génération.

### *Cela peut changer et donc baisser chaque année*

Alors que les retraités seront plus nombreux (de 16 millions aujourd'hui à 19 millions en 2030, et 22 millions en 2050), le gouvernement veut baisser progressivement la part des dépenses sociales dans le PIB, et les 14 % consacrés aux retraites. Dans ce cas il serait impossible que les retraites ne baissent pas.

### **Il faut des financements nouveaux**

#### *Les agents de la Fonction publique grands perdants de la réforme*

Les fonctionnaires ne sont pas privilégiés, le montant moyen de leur retraite est le même que celui des salariés, à qualification égale. Rien ne justifie cette réforme démagogique à leur détriment.

Sur 4 points précis, les fonctionnaires ont tout à craindre de cette réforme :

- 1) Le calcul sur les 6 derniers mois est fondé sur la grille de carrière linéaire des fonctionnaires. L'intégration des primes ne compensera pas la sous-rémunération du début de carrière, parfois sous le SMIC en catégorie C.
- 2) Les catégories actives: Le gouvernement entend supprimer les 5 ans de départ anticipé aux agents qui ne portent pas l'uniforme, et dont le métier peut être exercé dans le privé : aides-soignantes, agents d'exploitation des travaux publics... Le compte personnel de prévention du privé, avec deux ans au maximum de départ anticipé, serait étendu à la Fonction publique, au nom du principe « travail égal, retraite égale ».
- 3) En totale contradiction avec ce principe, l'intégration des primes dans le calcul du montant de la retraite accroît les inégalités entre les fonctionnaires faisant le même travail, et entre les employeurs publics (collectivités locales, établissements publics, ministères). Elle n'est pas l'intégration dans le salaire indiciaire, car les employeurs pourront privilégier l'augmentation des primes à la place du point d'indice. C'est ce que fait le gouvernement aujourd'hui.
- 4) La pension de réversion des fonctionnaires est aujourd'hui sans condition d'âge et de plafond de ressources. La réforme veut introduire une condition d'âge et un plafond de ressources, qui va largement léser les veuves et veufs.

### **La retraite de demain se construit dès aujourd'hui**

Pour la CGT, il faut au contraire préserver et améliorer notre modèle social. Pour gagner de meilleures retraites, il faut augmenter les financements assis sur les cotisations sociales, part de notre salaire socialisé.

- ▶ Exigeons ensemble des droits garantissant dans tous les secteurs professionnels la possibilité d'un départ dès 60 ans,
- ▶ Exigeons une pension d'au moins 75 % du revenu net d'activité (pour une carrière complète) sans que celle-ci ne puisse être inférieure au SMIC.
- ▶ Exigeons la ré-indexation des retraites sur le salaire annuel moyen et non sur l'inflation, facteur de décrochage de pouvoir d'achat entre les actifs et les retraités.
- ▶ Exigeons la reconnaissance de la pénibilité au travail, cette dernière ne devant pas être une fatalité. L'aménagement des fins de carrières avec un droit à un départ anticipé à la retraite à taux plein à 55 ans voire 50 ans pour les métiers les plus pénibles est la garantie d'une espérance de vie en bonne santé pour toutes et tous.
- ▶ Exigeons la prise en compte pour les jeunes des années d'études, de formation, d'apprentissage et de recherche du 1er emploi.
- ▶ Exigeons la suppression des exonérations de cotisations sociales (dont la transformation du CICE en exonérations) pour dégager 20 milliards d'euros supplémentaires pour le financement des retraites.
- ▶ Exigeons l'égalité salariale entre les femmes et les hommes : c'est 6,5 milliards d'euros dans l'immédiat pour les retraites.

# R É F É R E N D U M A D P

## Objectif : 4,7 millions de signatures !

Depuis le 13 juin, les Français.es qui soutiennent l'organisation d'un référendum sur la privatisation d'Aéroports de Paris (ADP) ont 9 mois pour se manifester.

Après plus de 2 ans de bataille et de lutte syndicale, la CGT a réussi à mobiliser l'opinion publique, des élus de gauche comme de droite. C'est cette dynamique qui a permis de lancer la procédure de Référendum d'Initiative Partagée (RIP).

Si la consultation citoyenne a commencé depuis juin (<https://www.referendum.interieur.gouv.fr/soutien/etape-1>), le nombre de signataires est bien en deçà de ce qu'il faudrait pour obtenir les 4,7 millions nécessaires (10% du corps électoral) pour tenter de provoquer un RIP sur la question de la privatisation ou non du groupe ADP.

Le président de la République s'est récemment prononcé pour une simplification de ce type de consultation, notamment en abaissant son seuil à 1 million de signatures... La CGT attend qu'il passe de la parole aux actes !

L'avenir d'ADP est un enjeu national qui doit mobiliser l'ensemble du monde du travail car ce qui se pose c'est, plus largement, la question des biens publics et des services publics.

Pour rappel, de 1986 à 2017, ce sont 55 entreprises nationales qui ont été privatisées et aujourd'hui 3 sont dans le collimateur du gouvernement : la Française des Jeux, ENGIE et ADP.

La démarche de RIP qui est engagée concernant ADP revêt donc un caractère particulier, une dimension historique. Jamais une pétition nationale n'a eu autant d'importance au regard du fait que si nous réussissons à gagner 4,7 millions de signatures, cela entraînera la mise en place d'un référendum dont l'issue pourrait stopper le projet de privatisation !

Recueillir un tel niveau de signatures appelle à toutes et tous nous mobiliser, à y travailler dans les entreprises, dans les administrations, dans les territoires et, chaque fois que cela est possible, avec d'autres organisations syndicales, des associations, des ONG, des partis politiques... bref, l'ensemble des acteurs qui s'inscrivent dans la perspective de gagner les 4,7 millions de signatures nécessaires, un niveau qu'aucune organisation ne pourra atteindre seule.

La CGT met à disposition de tous sur son site web un ensemble de documents (<https://www.cgt.fr/dossiers/rip-adp-premiere-escale-vers-la-democratie>) permettant de mener le débat.

La CGT appelle l'ensemble du monde du travail à se mobiliser sur cette question, à mettre en place des initiatives dans un cadre le plus large possible, afin de créer une dynamique à la hauteur des enjeux.

C'est un défi de haut niveau que nous devons être capables de relever tous ensemble !



Avec 101 millions de voyageurs en 2017, ADP est la plus grande porte d'entrée du pays. C'est dire si l'enjeu du contrôle de cette structure est stratégique, tant sur le plan du développement économique et social de notre territoire, que sur celui de la sécurité des passagers.

### 2-ADP EST UNE ENTREPRISE QUI RAPPORTE À L'ÉTAT

Du strict point de vue budgétaire, la décision de privatiser ADP est incompréhensible. Le groupe a généré 600 millions d'euros de bénéfices en 2018. ADP rapporte beaucoup d'argent à l'État. En bradant ce patrimoine, ce sont autant de milliards qui ne financent pas les services publics.

### 3-LE FOND D'INNOVATION PRÉVU N'A AUCUN SENS ÉCONOMIQUE

Le gouvernement dit vouloir investir dans le numérique, par le truchement d'un « fonds de l'innovation » financé en très grande partie par les recettes de la privatisation d'ADP. Mais

ce fond pourrait être facilement garanti par ce que rapporte déjà ADP, et ce sur plusieurs années, sans avoir à se priver de recettes futures. En effet, une fois l'entreprise vendue, les gains de long terme pour l'État disparaissent mécaniquement. Cet argument n'a aucun sens, et il reste bien peu de monde, même dans la majorité, pour le défendre sérieusement. Le gouvernement reproduit le même scénario absurde, sans en tirer aucune leçon, qui a conduit le gouvernement Villepin à privatiser les autoroutes avec les résultats catastrophiques que l'on sait...

été distribué en dividendes ! Les nouveaux actionnaires se sont même servis dans les réserves de l'aéroport pour se rémunérer à hauteur de 16,5 millions d'euros ! Ils envisagent désormais de revendre leurs parts, après une plus-value de 70 % en cinq ans.

#### 4-LE PRÉCÉDENT DE TOULOUSE-BLAGNAC

Cette privatisation a été qualifiée « d'échec » par la Cour des comptes, que l'on peut difficilement soupçonner de partialité syndicale. Qu'ont fait les nouveaux investisseurs ? Ils ont fait ce que le capital sait faire le mieux : se servir ! 100 % du bénéfice a

## Loi de transformation de la Fonction Publique

# Un très mauvais coup porté à la Fonction Publique et à ses usagers !

Les organisations syndicales de la Fonction publique CGT, CFDT, FO, UNSA, FSU, SOLIDAIRES, FA-FP, CFE-CGC, et CFTC et réaffirment leur opposition à la loi de transformation de la fonction publique votée ce 23 juillet au Sénat après le vote du 18 juillet à l'Assemblée nationale.

privé.  
Ce 23 juillet restera un mauvais coup porté à la fonction publique, à l'emploi public, au service public et à l'ensemble de la population.

Cette loi contourne le statut de la fonction publique, garant de la neutralité du service rendu et de l'égalité des droits des agentes et agents mais aussi des usagères et usagers.

L'intersyndicale se donne rendez-vous le 5 septembre, pour décider des suites à donner.

Elle va également réduire les capacités des organisations syndicales à défendre collectivement les droits des agentes et des agents publics en termes de carrière et de santé et sécurité au travail par l'affaiblissement des commissions administratives paritaires (CAP) et la suppression des comités d'hygiène, santé et conditions de travail (CHSCT).

Cette loi va encourager et accentuer la précarité avec des contrats à durée déterminée non renouvelables, ne permettant ni l'accès au CDI, ni à la titularisation.

Enfin, les différents outils dits « de ressources humaines » contenus dans cette loi comme la rupture conventionnelle ou le détachement d'office pourraient être utilisés pour pousser les fonctionnaires à quitter la fonction publique ou pour les obliger à suivre leurs missions concédées au secteur



# Sorcières : la puissance invaincue des femmes

Dans son livre «Sorcières : la puissance invaincue des femmes», Mona Chollet s'empare de l'histoire des sorcières et de ce que celle-ci dit encore de notre conception de la place des femmes dans la société.

## Créer des peurs pour mieux asservir

Contrairement aux idées reçues, les procès en sorcellerie datent moins du Moyen-Age que de la Renaissance. En effet, durant la première période du Moyen-Age, les femmes avaient même une certaine indépendance (travail, pratique de la médecine, célibat...) qui tendra au fil du temps à disparaître jusqu'au paroxysme que furent les bûchers où des milliers de femmes périrent en Europe et en Amérique pour cause de sorcellerie. Les sorcières étaient de belles jeunes femmes pouvant faire usage de « charmes » auprès des hommes ou bien des vieilles femmes recluses avec leur chat... Deux âges qui ne sont pas anodins puisqu'ils encadrent l'âge de procréation des femmes : la beauté de la jeunesse et la laideur de la vieillesse: deux conceptions qui – quoiqu'on en dise - ne nous ont pas quitté. Mais surtout, cela signifiait que les femmes étaient considérées comme effrayantes si elles ne se trouvaient pas sous l'emprise et la domination d'un homme que ce soit leur père puis un mari.

Ainsi, au fil des siècles, les femmes ont été cantonnées à la sphère privée. Pour autant, ce statut de la femme au foyer a non seulement perduré jusqu'à la révolution sexuelle de la fin du 20ème siècle mais reste encore ancré dans nos mœurs, à commencer par le rôle d'élever les enfants mais aussi par la difficulté à répartir

également le travail domestique entre les femmes et les hommes. Pis, le rôle social des femmes passerait par une abnégation de celles-ci envers leurs mari et enfants, oubliant par là-même leurs propres désirs. Au fond, leur réalisation en tant qu'individu passerait par le couple et la maternité.

Mona Chollet démontre dans son livre qu'il n'est toujours pas évident de nos jours qu'une femme puisse être heureuse sans être en couple. Pis, comment une femme pourrait faire le choix de ne pas avoir d'enfant ? Tout au long de sa vie, cela lui sera non seulement reproché mais surtout avec la menace qu'un jour inévitablement elle le regrettera. Or, peu nombreux sont celles et ceux qui osent remettre en cause le désir réel d'avoir des enfants...et pourtant, si seulement 4,3% des femmes et 6,3% des hommes revendiquent ouvertement le choix de ne pas avoir d'enfants, certain.es reconnaissent que le fait d'en avoir eu est plus lié à un conformisme social qu'à un réel désir. Si un pour un homme, il semble plus naturel de ne pas avoir de contrainte d'enfants, une femme sans enfant sera au mieux considérée comme égoïste, au pire comme inutile... C'est dire à quel point, le rôle reproducteur de la femme a relativement peu évolué dans notre société.

Ainsi, il est toujours difficile d'admettre l'égalité mais aussi et surtout l'indépendance des femmes. Cela se reflète bien évidemment dans le monde du travail avec les inégalités salariales, les

carrières bloquées, les métiers genrés...le salaire des femmes étant presque considéré comme un appoint, un complément. De même, certaines femmes ayant des carrières assumées et plutôt réussies, se voient une fois enceintes interrogées, voire s'interrogent elles-mêmes sur leurs compétences et sur leur légitimité lorsque cette grossesse est visible...

## La sorcellerie : un féminicide qui ne dit pas son nom

Le mythe des sorcières en France a cessé quand des femmes de l'aristocratie ont elles-mêmes été accusées de sorcellerie. Tant que cela ne concernait que le bas peuple, on pouvait torturer, violer et brûler les femmes...mais dès que l'on s'approchait d'une autre forme de domination, celle de classe, il a fallu y mettre fin.

Pour autant, ces siècles d'obscurantisme ont eu la vie dure car il fallait bien continuer à faire en sorte que les femmes restent dans la sphère privée à s'occuper de leurs maris et de leurs enfants, et



quand elles travaillaient (et leurs enfants avec), il fallait bien que cette main d'œuvre reste modique. Et voilà comment on arrive même lorsque l'égalité est revendiquée, que des textes de loi passent mais à ce que finalement la société a quand même du mal à considérer la femme l'égale de l'homme. Voilà aussi comment les féminicides d'aujourd'hui, où une femme meure tous les deux jours sous les coups de conjoint ou ex-conjoint, relèvent encore du fait divers ou d'un simple différent conjugal.

Ce livre nous en dit long sur notre inconscient collectif. Il évite la paresse intellectuelle et nous interroge individuellement et collectivement sur nos propres croyances. En tout cas une chose est sûre, c'est que les sorcières ont survécu...et que vous en connaissez certainement au moins une...et elles portent fièrement leur liberté et leur indépendance d'être elles-mêmes quel que soit l'âge de leur vie.

### *Pascale Gorry : dans nos mémoires et dans nos cœurs au château de Carcassonne*

Nous remercions le geste fait par la direction du CMN suite à la demande de l'intersyndicale CGT/CFDT et Sud du 25 janvier au CHSCT spécial Carcassonne et qui se tenait sur place. Pascale Gorry, chargée d'action éducative nous avait quitté quelques mois plus tôt. Pascale, collègue et camarade, faisait partie de ces agents portant la transmission des savoirs et les missions de services publics chevillés au corps. Les trente années passées au château comtal de Carcassonne auront été marquées par un engagement sans faille vis-à-vis de l'accueil des jeunes publics et des publics handicapés. Elle aura permis pour la première fois leur accès aux remparts de Carcassonne et a travaillé avec les équipes du siège (DDCP) pour l'élaboration d'ouvrages à destination des publics non-voyants. Son engagement à la CGT avait commencé dans la lutte pour la généralisation des métiers de chargés d'actions culturelles et éducatives et s'est poursuivi par la défense des agents contractuels du groupe 3 en tant qu'élue dans les CCP.

L'administrateur, son chef de service et la directrice générale lui ont rendu hommage lors de l'inauguration de l'espace dorénavant baptisé Pascale Gorry, là où Pascale organisait des ateliers pédagogiques. Nous tenions à saluer ce geste plein d'humanisme qui ancre ainsi l'investissement d'un agent dans ce que nos missions de chacun et chacune œuvrent quotidiennement dans l'ouverture et l'accès au patrimoine au plus grand nombre. Par cet hommage, c'est le travail quotidien des humbles qui est salué. A l'heure où ce sont les marques qui envahissent l'espace culturel, il est bon de se rappeler que des hommes et des femmes font vivre quotidiennement la culture.

### *Ils vivent ici, ils bossent ici, ils restent ici ! Solidarité avec les Gilets noirs !*

Vendredi 12 juillet, huit cent travailleurs sans papiers, les Gilets Noirs, ont occupé le Panthéon pour obtenir des papiers et des logements.

Soutenus par des associations de lutte pour les droits des migrants et des sans-papiers, le mouvement des Gilets noirs regroupe des sans-papiers issus de dizaines de foyers de travailleurs d'Ile-de-France. Ils revendiquent face à leurs besoins urgents de papiers et de logements, la réquisition de 200 000 logements vides à Paris !

Ce n'est malheureusement pas la première fois qu'ils font preuve d'une telle démonstration mais le gouvernement reste sourd à leurs légitimes revendications. Cette occupation notamment du Panthéon fait suite à la non-réponse du Premier ministre à une demande de rendez-vous. Pourtant, ces personnes vivent et travaillent en France depuis plusieurs années. Le patronat y trouve là une main-d'oeuvre qu'elle rémunère le moins possible, parfois dans la clandestinité, leur accordant du travail sans protection... C'est aussi pour ces individus la peur au quotidien d'une situation professionnelle et personnelle des plus précaires. Cela ne peut durer plus longtemps !

Ce vendredi, une nouvelle fois, la police est intervenue avec une rare violence face à des individus pacifiques. On a pu dénombrer 37 arrestations et 40 personnes conduites à l'hôpital suite aux charges policières. La CGT-Culture apporte tout son soutien aux Gilets noirs pour qu'ils puissent vivre dignement et en toute sécurité en France.

Dans ce monument hautement symbolique qu'est le Panthéon, sont honorés Toussaint-Louverture, Alexandre Dumas, Victor Hugo, l'abbé Grégoire, Victor Schoelcher qui ont agi pour l'abolition de l'esclavage et l'émancipation de tous les hommes, nous demandons que des droits soient accordés à ces travailleurs.

Ils vivent ici, ils bossent ici, ils restent ici ! Solidarité avec les Gilets noirs !

### *Reconnaissance de la pénibilité au CMN. Où en est-on ?*

Depuis de nombreuses années le SNMH-CGT demande à ce qu'une reconnaissance et une indemnité financière de la pénibilité au travail dans les monuments, soit mise en place quand celle-ci ne peut être supprimé. Ainsi, si des compensations financières ont été mises en place au fil des luttes à l'Arc de Triomphe et au Mont Saint Michel, il n'existe pas, à l'heure actuelle de règles communes à l'ensemble du CMN pour établir des critères objectifs de pénibilité ouvrant droit à cette indemnité financière. C'est à la fin de l'année dernière que les agents de la Sainte-Chapelle et des Tours de Notre-Dame ont obtenu l'ouverture de négociations (notamment sur ce sujet) en signant quasi unanimement une pétition puis en déposant un préavis de grève pour le 18 avril 2019, afin de demander la reconnaissance de la pénibilité spécifique à leurs sites et la mise en place d'une indemnité compensatrice égale à celle obtenue par les agents de l'Arc de Triomphe en octobre 2018 (12 points d'indice soit 54E bruts mensuels). Si la revendication était au départ local, le CMN, pour éviter une contagion de cette revendication et le traitement au cas par cas, a décidé de travailler sur des critères de pénibilité s'appliquant à l'ensemble des monuments du réseau. De notre côté pour éviter que le sujet ne s'enlise dans un énième groupe de travail n'aboutissant sur rien, nous exigeons que ce groupe de travail rende ses conclusions avant le conseil d'administration du 3 juillet, instance habilitée à prendre de telles décisions. Après quelques réunions du groupe de travail nous arrivions à des conclusions se basant sur les 3 critères de pénibilité admis par le code du travail à savoir : Environnement agressif (ambiance thermiques, bruit, exposition à des produits toxiques...), rythmes de travail (travail en horaires successifs alternés, travail de nuit...) et contraintes physiques (manutention, postures pénibles...). Une liste trop restreinte de 7 sites ouvrant droit à une « indemnité compensatrice des conditions de travail difficiles dans certains monuments du réseau » (intitulé alambiqué pour ne pas prononcer le mot « pénibilité ») était alors retenue... Las ! en catastrophe la DRH convoqua le groupe de travail pour nous annoncer que finalement le seul critère retenu serait celui de l'hyper fréquentation, fixant un seuil d'éligibilité à 1 million de visiteurs par ans et ce faisant restreignant l'indemnité à trois monuments... Bien entendu les organisations syndicales CGT CFDT (Sud ne participant pas au groupe de travail) refusèrent un tel marché de dupes et notre organisation syndicale demanda que les critères de pénibilité retenus par le groupe de travail soient reconnus au même titre que l'hyper-fréquentation. Finalement, le CMN sorti de son chapeau une autre proposition élargissant tout juste les mailles du filet en proposant que seuls les monuments qui n'avaient pas de basse saison en termes de fréquentation auraient droit à l'indemnité, arguant du fait que la pénibilité était continue dans ces sites car la sur-fréquentation sur toute l'année serait un facteur aggravant tous les autres critères de pénibilité. Au final, bénéficieraient de cette compensation les agents de : l'Arc de Triomphe, du Mont Saint-Michel, de la Sainte-Chapelle et du Panthéon. La décision devrait être votée en conseil d'administration du CMN d'octobre, même si nous ne connaissons pas encore le montant exact et les modalités d'application de cette indemnité. A suivre donc...

# E p h é m é r i d e

Quand?	Quoi?
03/04/19	Comité Technique CMN
11/04/19	Installation mandature CHSCT
12/04/19	Rendez-vous DRH sur Pierrefonds
15/04/19	Groupe de travail RPS
16/04/19	Négociations préavis Sainte-Chapelle/ Notre-Dame
16/04/19	CHSCT spécial Pierrefonds
17/04/19	Dépouillement élection Conseil d'administration
30/04/19	CHSCT Paris siège petite-couronne
07/05/19	Groupe de travail pénibilité
07/05/19	Groupe de travail ambiances thermiques
10/05/19	Réunion de méthode enquête Pierrefonds
14/05/19	Réunion mandature CCP CMN
16/05/19	CHSCT Ministériel
20/05/19	Groupe de travail pénibilité
20/05/06	Comité de suivi Notre-Dame
21/05/19	CHSCT Nord-Ouest
22/05/19	CHSCT Central
28/05/19	Comité Technique CMN
28-29-30/05/19	Enquête CHSCT Pierrefonds
31/05/19	Groupe de travail pénibilité
04/06/09	Visite CHSCT Sully
03 et 04/06/19	Commission exécutive SNMH-CGT
06/06/19	Commission exécutive CGT-Culture

Quand?	Quoi?
11/06/19	Commission de secours CMN
13/06/19	Groupe de travail pénibilité
14/06/19	Négociations préavis de grève du 17 juin
14/06/19	HMI Arc de Triomphe
15/06/19	HMI Panthéon
17/06/19	Grève
17/06/19	HMI Saint-Cloud
19/06/19	CAP AASM
20/06/19	Comité de suivi Notre-Dame
24/06/19	HMI Rambouillet
24/06/19	CCP groupe 3
25/06/19	CCP groupe 2 et groupe 1
26/06/19	HMI Palais du Tau
27/06/19	HMI Monastère de Brou
27/06/19	CHSCT Paris siège petite-couronne
02/07/19	Groupe de travail pénibilité
03/07/19	Conseil d'administration CMN
04/07/19	Comité Technique CMN
08/07/19	HMI Pierrefonds
08/07/19	Commission formation CMN
09/07/19	Comité national d'action sociale
09/07/19	Commission de secours CMN
09/07/19	Négociations préavis de grève Caracssonne
10/07/19	Inauguration de l'espace Pascale Gorry
05/08/19	Conférence de presse du collectif CGT et associations sur le plomb à Notre-Dame

## 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 :