

# Monuments infos

Juillet 2020

Numéro 86

**Le monde d'avant :**

**Le monde d'après :**



**Ministre de l'écologie sous Chirac  
Ministre de la santé sous Sarkozy**



**Ministre de la Culture sous Macron**

Strapp



**Syndicat National des Monuments  
Historiques CGT**

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

mail : [snmh.cgt@gmail.com](mailto:snmh.cgt@gmail.com) / site internet : [www.cgt-culture.fr](http://www.cgt-culture.fr)  
Twitter : @snmh\_cgt / Facebook: <http://www.facebook.com/snmh.cgt>

# SOMMAIRE...SOMMAIRE...SOMMAIRE

Dans ce Monuments Infos spécial déconfinement vous trouverez une information pas confinée avec :

**Page 3 :** Un Edito pour nous rappeler que le jour d'après sera ce que nous en ferons.

**Pages 4 et 5 :** Un retour sur la dernière période avec le journal de confinement de la CGT-CMN (ça vaut bien Marie Darrieussecq).

**Pages 6 et 7 :** Les parcs et jardins du CMN, un patrimoine en danger dont le sauvetage est une urgence.

**Pages 8 et 9 :** Les luttes se déconfinent au CMN avec la création du collectif pour la défense de la médiation culturelle au CMN.

**Pages 10, 11 et 12 :** Après le drame de Notre-Dame et à l'heure où les externalisations se multiplient, des arguments pour l'internalisation des missions de sécurité-sûreté et la défense de la filière accueil et surveillance.

**Pages 13 et 14 :** L'histoire sociale sur l'amitié entre un homme modeste et un génie.

**Page 14 :** Depuis des années les mouvements sociaux comme les classes populaires subissent les violences policières, il est temps que ça change !

**Page 15 :** Les brèves de CMN avec des sujets non moins d'actualité.

**Page 16 :** l'Ephéméride syndical pré-confinement (la suite page 5) et le bulletin qui vous aidera à déconfiner vos luttes.



## 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.

## **Les Jours Heureux ne se proclament pas, ils se gagnent !**

Avec la Covid-19, nous connaissons une crise inédite. D'abord, une crise sanitaire où chacun.e a pu craindre pour sa santé, sa vie, et celles de ses proches. Une crise économique où nombre d'entreprises se sont vues fragilisées, voire ont mis la clé sous la porte. Ce sont des milliers peut-être des millions de salarié.e.s qui sont ou seront licenciés.e.s, il est encore trop tôt pour en mesurer toutes les conséquences. Mais c'est aussi une crise démocratique où toutes les occasions sont bonnes pour réduire les libertés collectives et individuelles.

Le confinement aura montré que celles et ceux qui tenaient le pays à bout de bras étaient les premiers de corvée : emplois les plus précaires, les plus mal payés et les plus pénibles (personnel hospitalier, caissier.es, éboueurs, enseignant.es, aides à domicile...). Pour autant, rien n'a été fait à ce jour pour revaloriser leurs salaires et leurs statuts, ou si peu. Pis, l'hommage s'est transformé en une triste farce avec remise de médailles à des soignant.es qui demandent depuis des années des effectifs et des salaires décents ainsi que la fin de la casse de l'hôpital public. Les primes promises au bas salaires pour les faire travailler au péril de leurs vies ont disparu une fois le confinement terminé. Comme toujours, les promesses n'engagent que celles et ceux qui y croient.

Alors que le président de la République n'a cessé d'avoir un double langage depuis le 17 mars et que le gouvernement a multiplié les injonctions contradictoires, force est de constater que le « monde d'après » tant espéré n'aura pas lieu sans de fortes mobilisations. Elles sont là depuis déjà quelques années et ont repris pour certaines dès le déconfinement : Gilets jaunes, personnels hospitaliers, luttes anti-raciste, féministes... pour autant, la seule réponse du pouvoir en place, que vient confirmer le remaniement gouvernemental, ce sont les vieilles recettes éculées depuis des décennies qui mènent droit dans le mur (chômage, paupérisation, casse des retraites, de l'hôpital, des services publics...).

Ne nous laissons voler ni les mots, ni les concepts, ni notre histoire. Emmanuel Macron a osé parler des jours heureux qui reviendront. Visiblement son programme ne rejoindra pas celui du Conseil national de la Résistance qui en sus de combattre l'occupant nazi, le gouvernement collaborationniste de Vichy, avait élaboré un programme de sortie de la guerre pour reconstruire le pays. Ce programme de 1944 prévoyait « l'instauration d'une véritable démocratie économique et sociale, impliquant l'éviction des grandes féodalités économiques et financières de la direction de l'économie » ce qui s'est traduit par des nationalisations exprimées comme « le retour à la nation des grands moyens de production monopolisée, fruits du travail commun, des sources d'énergie, des richesses des sous-sol, des compagnies d'assurances et des grandes banques ». Il y eut également un réajustement important des salaires, le rétablissement du syndicalisme, la création de la Sécurité sociale visant à « assurer à tous les citoyens des moyens d'existence, dans tous les cas où ils sont incapables de se le procurer par le travail, avec gestion appartenant aux représentants des intéressés de l'Etat. »...

*Emmanuel Macron remet sur le tapis la réforme des retraites ?  
Annonce une rentrée difficile ?*

*Soyons aux rendez-vous pour défendre nos conquies sociaux et en acquérir de nouveaux.*

# Journal de confinement de la CGT CMN

## *Pré-confinement*

Avec la montée en puissance de l'épidémie puis de la pandémie, dès le mois de février le SNMH a été sollicité par des agents travaillant dans des zones proches de « clusters » (Pierrefonds, monuments du Sud-Est) et sur un site où une suspicion de coronavirus avait été signalé. Nous avons été à leurs côtés pour les accompagner.

Par ailleurs, nous nous sommes assurés que les mesures de prévention étaient correctement appliquées en visitant les sites dans les semaines qui ont précédé le confinement. Nous avons également soutenu les agents de l'Arc de Triomphe dans l'exercice de leur droit de retrait du 13 mars à l'avant-veille de la fermeture totale des monuments du CMN. Rappelons qu'à ce moment-là les monuments du CMN étaient parmi les derniers sites culturels encore ouverts occasionnant un afflux de visiteurs difficilement gérable dans les conditions sanitaires du moment.

Dans le même temps les CHSCT du ministère et du CMN étaient sollicités notamment par la CGT pour la mise en œuvre de mesures de prévention et de protection efficaces.

## *En confinement*

Dès les premiers jours du confinement le SNMH-CGT s'est mis en ordre de bataille pour poursuivre son activité à distance. Pour nous, maintenir le lien avec les agents et briser l'isolement était une priorité. Il fallait alors répondre aux nombreuses questions individuelles et collectives que se posaient les agents et assurer la continuité syndicale pour défendre leurs droits et pour s'assurer que le CMN continuerait d'assumer ses responsabilités vis-à-vis des agents.

Ainsi, la reconnaissance de la légitimité du droit de retrait des agents de l'Arc de Triomphe et la levée des menaces de sanction ont marqué le début de cette période hors du commun. Puis ce fut la brûlante question du renouvellement des contrats des vacataires et du maintien des heures des animateurs/trices du patrimoine qui fut très vite posée. Personne ne devait rester sur le bord de la route selon les dires du Président (Macron)...

Assez vite, avec la CFDT et Sud, nous avons obtenu que des heures de conception soient allouées aux animateurs/trices du patrimoine dans des volumes équivalents à ceux de 2019, qu'une cartographie des animateurs/trices du patrimoine nous soit communiquée lors d'un prochain comité technique afin d'avoir une vision d'ensemble de la situation de ces précaires jusque-là volontairement hors des radars de l'établissement.

Malheureusement, malgré une lutte de plusieurs semaines pour faire respecter au CMN les engagements du Président de la République, les vacataires ont été les premiers à subir les mesures d'économie de l'établissement. Maigre consolation, nous obtenions que les services de la DRH fassent le nécessaire pour que ces agents puissent faire valoir leurs droits au chômage. Autre combat que nous avons mené avec opiniâtreté : le report du reliquat des congés 2019 et l'annulation des congés posés pendant la période de confinement. Las, contrairement à ce qui s'est fait dans d'autres établissements du ministère, le CMN n'a rien voulu lâcher sur ce sujet.

## *Dialogue social et préparation du déconfinement*

Cependant, pendant tout le confinement et lors de la préparation du déconfinement, jamais le dialogue social n'a été rompu et nous avons pu obtenir satisfaction sur de nombreuses demandes :

### **Sur les rémunérations :**

- Assurer la continuité du paiement des traitements et salaires des agents sans rupture
- Paiement des dimanches (nous demandions également le paiement des jours fériés)
- Tickets restaurants pour les agents en télétravail et en présentiel (nous demandions des TR pour l'ensemble des agents y compris en autorisation d'absence)
- Maintien des heures des animateurs/trices du patrimoine
- Engagement à honorer les contrats de vacances en cours et signés (nous demandions leur prolongement pendant toute la période du confinement)

### **Sur les conditions de travail :**

- Assouplissement et simplification des conditions d'exercice du télétravail en mode dégradé
- Reprise des chantiers dans de bonnes conditions de sécurité
- Protection des personnes fragiles
- Retour des jardiniers à leur demande pendant le confinement dans de bonnes conditions de sécurité sanitaires

### **Sur les conditions de la reprise d'activité :**

- Retour sur site des agents sur la base du volontariat, en effectif réduit et de manière progressive
- Port du masque obligatoire pour les visiteurs
- Masque et protections pour les agents
- Des plans de reprise d'activité prenant en compte les risques et garantissant une sécurité maximale pour les agents et les visiteurs
- Des enveloppes de vacances suffisantes pour la pose des congés d'été et pour le remplacement des agents absents (maladies, agents à risque)

**EPHEMERIDE DU CONFINEMENT/DECONFINEMENT**

Ainsi, outre les points hebdomadaires avec la direction générale et la DRH, les instances représentatives du personnel (CT, CHSCT) se sont réunies à onze reprises pour examiner la centaine de plan de reprise d'activité (PRA). Dans la quasi-totalité des cas nous avons reconnu la qualité du travail présenté en instance et il a été possible de faire évoluer positivement par le débat les PRA. Au final nous n'avons voté que contre deux PRA...

Malgré des points de vue souvent divergents sur la situation et les mesures à prendre et des situations localement problématiques, il faut ici saluer l'engagement de tous les acteurs et la qualité du travail qu'ils ont fournis dans des conditions souvent difficiles. Ils ont permis que le confinement et le déconfinement se passent dans les meilleures conditions pour les agents comme pour les partenaires et prestataires de l'établissement.

Nous avons tous vécu une période unique qui nous a donné l'occasion d'explorer d'autres façons de travailler, plus horizontales et collaboratives, dont il sera utile de faire un bilan afin de faire évoluer positivement nos modes de fonctionnement.

***Depuis la reprise***

Nous sommes passés dans de nombreux monuments pour reprendre contact avec les agents et nous assurer que la reprise se passait dans les meilleures conditions, notamment en termes de respect des engagements pris dans les PRA. Nous sommes également intervenus pour permettre que des ajustements soient réalisés dans le cas où des dispositions se révélaient inadaptées. Par exemple, la révision des horaires d'ouvertures dans certains monuments parisiens ou l'augmentation des enveloppes de vacances.

**La CGT a mis tout en œuvre ces derniers mois pour être à vos côtés et au plus près de vos préoccupations.**

**Nous continuerons à être présent cet été et à la rentrée.**

Quand ?	Quoi ?	Qui ?
6/03/20	Début du confinement – veille CGT CMN	Méreau, Strappini, Auligné
2/04/20	Point covid-19 avec l'administration	Méreau, Strappini, Auligné
9/04/20	Point covid-19 avec l'administration	Méreau, Strappini, Auligné
15/04/20	Commission exécutive CGT Culture	Méreau, Strappini, Auligné
16/04/20	Point covid-19 avec l'administration	Méreau, Strappini, Auligné
20/04/20	Réunion Secrétariat national CGT Culture	Auligné
23/04/20	Point covid-19 avec l'administration	Méreau, Strappini, Auligné
29/04/20	Commission exécutive CGT CMN	Elu.es
29/04/20	Réunion Secrétariat national CGT CMN	Méreau, Strappini, Auligné
30/04/20	Point covid-19 avec l'administration	Méreau, Strappini, Auligné
5/05/20	CT Ministériel	Méreau
7/05/20	CHSCT Extraordinaire Covid19	Méreau, Strappini, Auligné, Charlet, Lacoïnte, Poisson, Revaireau, Roffino, Saulnier
7/05/20	CT Extraordinaire Covid19	Méreau, Strappini, Auligné, Castellana, Fernandes, Troisgros
19/05/20	Point covid-19 avec l'administration	Méreau, Strappini, Auligné
28/05/20	Commission exécutive CGT Culture	Méreau
28/05/20	Point covid-19 avec l'administration	Méreau, Strappini, Auligné
02/06/20	Bureau national CGT Culture	Méreau
3/06/20	CHSCT Centre et Est	Auligné, Hortet, Duverneuil, Jehl
4/06/20	CHSCT Grand sud	Méreau, Séguin, Roffino, Guittard, Castellana
5/06/20	CHSCT Nord-Ouest	Strappini, Auligné, Poisson, Montreer, Da Silva, Charlet
8/06/20	CHSCT Centre et Est	Auligné, Duverneuil, Hortet, Franon, Jehl
9/06/20	CHSCT Paris Siège Petite-couronne	Strappini, Auligné, Hammimed, Saulnier, Aland, Raoult, Revaireau
10/06/20	CHSCT Grand sud	Méreau, Séguin, Roffino, Guittard, Castellana
11/06/20	CHSCT Nord-Ouest	Strappini, Auligné, Poisson, Montreer, Da Silva, Charlet
11/06/20	Comité technique	Méreau, Strappini, Auligné, Castellana, Fernandes
12/06/20	Comité technique	Méreau, Strappini, Auligné, Castellana, Fernandes
15/06/20	HMI intersyndicale CGT, CFDT, SUD, FO en visioconférence de lancement du collectif pour la défense de la médiation culturelle au CMN	Castellana, Strappini
17/06/20	Bussy-Rabutin	Auligné, Hortet
22/06/20	Saint-Cloud	Auligné
24/06/20	Réunion sur les visites CHSCT	Strappini, Auligné
26/06/20	Réunion Secrétariat national CGT CMN	Méreau, Strappini, Auligné
26/07/20	Sainte-Chapelle	Strappini, Auligné
26/07/20	Conciergerie	Strappini, Auligné
26/07/20	Panthéon	Auligné
29/07/20	Saint-Denis	Méreau, Auligné
29/07/20	Château de Vincennes	Méreau, Auligné
2/07/20	Comité technique	Méreau, Strappini, Auligné, Castellana, Fernandes, Lacoïnte
3/07/20	Pré conseil d'administration	Méreau, Strappini, Auligné, Roffino

# Parcs et jardins : plus qu'un besoin, une nécessité !

Le CMN gère un patrimoine végétal de 61 parcs et jardins dans les monuments de son réseau. Ceux-ci sont variés dans leurs styles (jardins français, anglais...) et leurs dimensions, avec parfois même des productions florales.

La canicule de l'été dernier a montré la nécessité de ces espaces de fraîcheur et de biodiversité dans un monde de plus en plus asphyxié par la pollution et la bétonisation. Le confinement subi durant dix semaines, qui s'est prolongé avec beaucoup de restrictions, a - là encore -, montré le besoin vital pour nos concitoyens de se reconnecter avec la nature.

Durant cette dernière période, les jardiniers ont fait montre de dévouement et de détermination pour reprendre leur travail au plus tôt, afin que les parcs et jardins n'aient pas trop à pâtir du confinement. Et ce n'est pas un hasard si les deux premiers monuments à ouvrir - et avant l'heure prévue - ont été le domaine national de Saint-Cloud (460 ha aux portes de Paris) et le palais royal (au coeur de Paris).

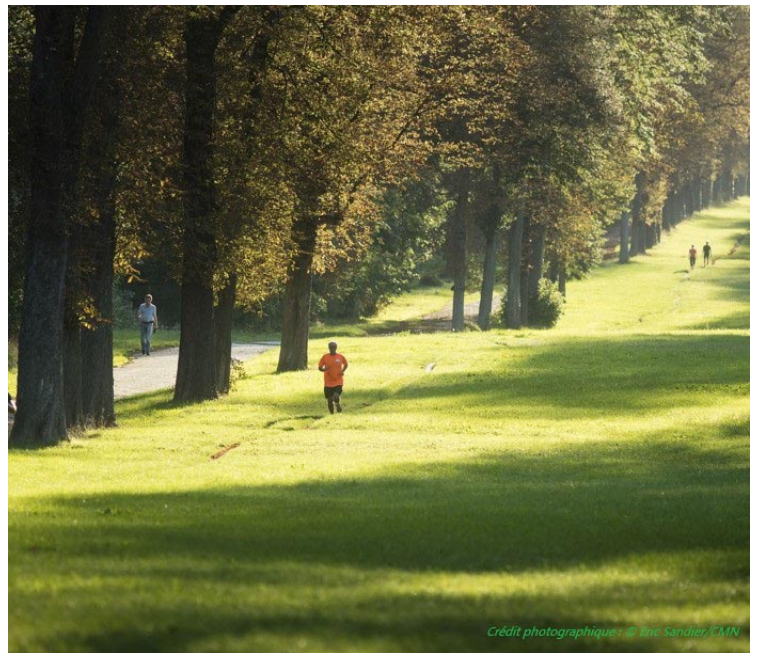
## *Nouveau signal d'alarme sur la situation des parcs et jardins au CMN*

Le 9 juin, nous avons alerté la direction du CMN sur la situation du domaine de Saint-Cloud. Comme quelques mois auparavant pour le domaine de Rambouillet, la situation est catastrophique faute de moyens et de gestion à long terme des domaines.

Depuis des années, les arbres sont malades. Il y a 10 ans déjà, 90% des arbres de l'allée de Marnes, la plus grande et la plus fréquentée, étaient considérés comme sénescents, dépérissant ou morts et rien n'a été engagé pour leurs replantations. 100 arbres sont tombés depuis sur les 493 restant, sur 906 emplacements. Pis, les seules mesures prises sont l'externalisation des missions et métiers et une inertie face à une dégradation de ce patrimoine vivant. Ainsi, le domaine ne connaît aucune plantation depuis au moins dix ans et cela fait vingt ans que le renouvellement de la forêt n'est pas fait. On ne parle plus d'années mais d'une génération perdue depuis la tempête historique de 1999.

Comme tout patrimoine, les parcs et jardins demandent de l'entretien, de la restauration et de la conservation. Au-delà même d'un patrimoine qui meurt à petit feu, c'est une mise en danger des personnes et des arbres que de les laisser sans soin ou sans abattage, quand cela reste l'ultime mesure à prendre. Le risque est connu puisqu'aujourd'hui le domaine ferme dès que le vent souffle à 50km/h alors que cela devrait être à 80 ! Ce risque touche autant les agents que les visiteurs du domaine.

Philippe Bélaval à son arrivée en 2012 avait deux ambitions. La première sur le numérique a été atteinte mais celle concernant un CMN vert, n'a pas connu de suites. Et pourtant, les enjeux sociétaux liés à la pollution, au réchauffement climatique, à l'ère anthropocène, et aujourd'hui au confinement/déconfinement, montrent que les parcs et jardins sont un enjeu d'avenir et plus que jamais d'intérêt général. Le CMN et le **ministère de la culture doivent réagir au plus vite.**



Crédit photographique : © Eric Sander/CMN

## *Pour la sauvegarde des métiers et des savoirs de la filière jardins*

Aujourd'hui, il ne reste que 90 jardiniers sur l'ensemble du ministère. Ce sont des savoirs et des savoir faire uniques qui disparaissent, faute de concours et de recrutements. Pourtant la protection du patrimoine vivant devrait relever de politiques publiques ambitieuses, pour la préservation et la transmissions des savoirs, missions et métiers qui sont au coeur des enjeux du ministère de la culture. Et ce d'autant plus à l'heure où partout dans le monde la jeunesse et les populations manifestent pour un meilleur équilibre avec notre environnement.

La moyenne d'âge des jardiniers au CMN ne cesse d'augmenter. Alors que le métier est pénible, les équipes vieillissantes souffrent, ce qui provoque des arrêts maladies, souvent non remplacés. C'est pour eux la double peine, on ajoute de l'épuisement à la fatigue !

D'ici 2021, le domaine de Rambouillet connaîtra deux nouveaux départs à la retraite dans cette filière. Si rien n'est fait dès aujourd'hui, la transmission des savoirs de ces deux agents sera perdue. C'est aussi la production florale qui risque de disparaître. Pour celles et ceux qui ont la mémoire de l'établissement, le CMN était un gros producteur de fleurs pour l'Elysée, Matignon... il est regrettable qu'un établissement public de l'Etat fasse ainsi disparaître ses productions et ses filières d'excellence. Au domaine de Saint Cloud, ce sont les équipes restantes sur lesquelles s'accroche le travail d'évacuation et de débitage des dizaines d'arbres qui tombent chaque année (89 arbres tombés en 2019) et qui doivent en plus brosser les abords d'un jardin dit remarquable.

Au château de Bouges, les jardiniers subissent depuis des années une diminution d'effectifs, à Bussy-Rabutin, une équipe réduite à peau de chagrin se partage avec le château de Ferney-Voltaire... les difficultés sont partout.

Dans cette filière, les départs d'agents se font aux bénéfices d'externalisations massives et du dumping social qui en découle, alors que nos jardiniers ont les compétences et les formations nécessaires pour exercer ces missions. Or, la majeure partie des travaux externalisés perdent souvent en qualité sous les injonctions à la rentabilité, et ce, au détriment des règles de l'art et des actions en faveur de la biodiversité. Celle-ci nécessitant des actions à court, moyen et long terme ainsi qu'une grande connaissance des milieux.



C'est en effet un non-sens que de demander à des entreprises d'effectuer un travail qui demande du temps (notamment quand on ne fait plus appel à des produits phytosanitaires) et des connaissances particulières alors que la responsabilité des marchés publics passés est réalisée et suivie par des non-initiés. Loin de nous de vouloir pointer du doigt des responsables, c'est la politique même du CMN et du ministère de la culture qui est dénoncée.

***Une appétence des publics et un devoir vis-à-vis des générations futures***

C'est en effet un enjeu de sauvegarde prioritaire pour les derniers liens qu'il nous reste avec la nature, des gestes et des savoirs qui ont traversés les siècles. Ce patrimoine vert fait partie de notre culture et l'externalisation de ces missions ne saurait répondre à ces enjeux. **Il y aurait tant à faire également au-delà des missions premières de la filière jardin, sur la médiation culturelle de ce patrimoine.**

La question des labels, notamment des « Jardin remarquable » ne doit pas se réduire à un effet de com' pour faire venir le chaland mais impose un devoir de défense des métiers et savoir.

***C'est pourquoi, nous demandons :***

- De nouveaux concours au ministère de la culture dans la filière jardins que ce soit en catégories C, B et A à hauteur des besoins.
- La CDIations des vacataires recrutés régulièrement pour répondre aux besoins permanents.
- Des plans de gestion ambitieux pour les parcs et domaines et leurs mises en oeuvre. Ceux de Rambouillet et de Saint Cloud, finalisés en 2017, ne sont toujours pas validés.
- Une prise en compte dans les conditions de travail des politiques menées tels le « zéro phyto » exigeant parfois un travail 5 à 6 fois plus long.
- La restauration de serres dégradées faute d'entretien et leurs remises en production.
- La fin des montages et suivis de marchés d'externalisation par des agents qui ne sont pas formés aux métiers de jardiniers.
- L'amélioration des conditions de travail des jardiniers.

***Les parcs et jardins : un bien commun d'intérêt général  
Protégeons-les avec des politiques ambitieuses et des recrutements rapides !***

Arfeuilles, Buoux, Ledringhem, le 12 juin 2020.

**CHARTRE DE FLORENCE**

**PREAMBULE**

Réuni à Florence le 21 mai 1981, Le Comité international des Jardins historiques ICOMOS-IFLA a décidé d'élaborer une charte relative à la sauvegarde des jardins historiques qui portera le nom de cette ville. Cette charte a été rédigée par le Comité et enregistrée le 15 décembre 1982 par l'ICOMOS en vue de compléter la Charte de Venise dans ce domaine particulier.

**Article 1.**

«Un jardin historique est une composition architecturale et végétale qui, du point de vue de l'histoire ou de l'art, présente un intérêt public». Comme tel, il est considéré comme un monument.

**Article 2.**

«Le jardin est une composition d'architecture dont le matériau est principalement végétal donc vivant, et comme tel périssable et renouvelable.»

Son aspect résulte ainsi d'un perpétuel équilibre entre le mouvement cyclique des saisons, du développement et du dépérissement de la nature, et la volonté d'art et d'artifice qui tend à en pérenniser l'état.

**Article 3.**

En tant que monument le jardin historique doit être sauvegardé selon l'esprit de la Charte de Venise. Toutefois, en tant que monument vivant, sa sauvegarde relève de règles spécifiques qui font l'objet de la présente Charte

# Médiation Culturelle, enfin ça bouge !

## *Pour un déconfinement des luttes*

Si le confinement aura eu un mérite au CMN c'est bien d'avoir pu commencer à fédérer et mettre en mouvement les différents collectifs et syndicats qui jusque-là intervenaient de manière dispersées pour la défense des agents et vacataires des métiers de la médiation culturelle.

Rappelons ici, que les métiers de la médiation culturelle, s'ils existent au CMN depuis plus d'une vingtaine d'années (et même plus si on compte les conférenciers de l'historique service des visite-conférence d'Île de France) ont toujours souffert d'une très grande précarité. C'est au prix de luttes, que la CGT a menée en son temps, que les premiers conférenciers, chargés d'action culturelle et chargés d'action éducative ont été recrutés en CDI et que leurs métiers ont été reconnus. Malgré cela, le CMN –par manque de volonté politique et de moyens– n'a pas saisi cette opportunité pour mettre en place des services de médiation culturelle qui ne dépendent d'enveloppes budgétaires reconduites annuellement et cela malgré le développement –y compris lucratif– de ces activités dans l'établissement. Résultat :

- des services sous dotés en moyens avec une armée de plus de 280 précaires totalement invisibilisés puisque le CMN ne les reconnaît pas dans ses effectifs.

- des CAE-CAC laissés seuls pour encadrer ces agents, exerçant dans des situations statutaires disparate et sans reconnaissance de leurs missions d'encadrement.

Un bien triste tableau...

Notons au passage qu'encore une fois ce sont des métiers très majoritairement féminins qui sont donc précaires, non reconnus voir invisibilisés.

## *La réveil de la force...*

Ainsi, dès les premiers jours du confinement s'est posée la question pour les chargés d'action éducatives du maintien des heures des animateurs/trice du patrimoine alors que toutes les visites/ateliers/animations prévus étaient annulés du fait de la fermeture totale et pour plusieurs semaines des monuments nationaux.

Très vite, les syndicats CGT, FO, SUD et CFDT se sont coordonnés avec les chargés d'action éducative pour obtenir le maintien des heures de vacations. Ce qui a pu être obtenu sous forme d'heures de conception, la grande majorité des animateurs/trice du patrimoine ont donc continué à travailler dans des proportions équivalentes à 2019 pendant les mois du confinement et ont

ainsi pu créer et/ou adapter des ateliers, événements, spectacles en vue de la réouverture des monuments. De plus, nous avons obtenu que ces agents reçoivent en temps et en heure leur feuille Assedic pour pouvoir obtenir leur indemnités chômage. Ce n'était pas gagné puisqu'en revanche, malgré nos interventions et protestations, les vacataires occasionnels et saisonniers n'ont pas bénéficié du maintien de leur contrat et cela en dépit des recommandations ministérielles qui préconisaient la prolongation des contrats des CDD pendant la période de confinement.

## *Les interventions de la CGT lors du CT du 2 juillet*

Nous avons fait plusieurs intervention lors de ce CT en défense des acteurs de la médiation culturelle. Au sujet des formations nous avons souligné qu'il n'y a aucune formation pour les CAE-CAC et que les personnes qui prennent leur poste sont complètement laissées sans aide. La DRH a pris acte de cette demande et s'est engagée à ce que des formations soient proposées aux CAE-CAC.

## *Cartographie des animateurs du patrimoine.*

Demandée depuis longtemps par les organisations syndicales, la DRH nous a présenté la fameuse cartographie des animateurs du patrimoine ainsi qu'une enquête qui a été faite pendant le confinement par les services de la DRH auprès des animateurs.

Cette enquête a recensé 280 animateurs du patrimoine effectuant en moyenne une centaine d'heures par an pour un budget vacation dépassant le million d'euros. Si les appréciations sur leur statut sont très hétérogènes, tous demandent néanmoins une plus grande intégration dans l'établissement, tant en terme de droit que dans les équipes des monuments.

Nous avons pointé plusieurs problèmes concernant la forme et le fond de cette enquête. Tout d'abord, les CAE qui encadrent de fait les animateurs n'en étaient pas informés, apprenant l'existence de cette enquête par les animateurs du patrimoine. Certains animateurs nous ont par ailleurs fait part de leur trouble face aux questions posées qui leur semblaient manquer de neutralité et tournées de manière à orienter les réponses.

Par exemple : les questions sur les diplômes n'avaient pas lieu d'être, tous les vacataires remplissent une fiche de renseignement dès leur prise de fonction et cette fiche est

envoyée aux services RH. Les conseils relatifs au passage en statut d'auto-entrepreneur étaient mal venus et très mal perçus par des agents déjà invisibilisés dans l'établissements.

Le sentiment que le CMN veut se débarrasser du problème en externalisant les animateurs n'en est sorti que renforcé.

## *Un déni de réalité ancré profondément dans la doctrine RH du CMN*

A la question : pourquoi sur les organigrammes des monuments les CAE n'apparaissent-ils pas pour encadrer une équipe ?, la DRH a répondu : parce qu'il n'y a aucun lien hiérarchique entre les CAE et les animateurs. Selon la DRH, ils viennent, ils font leur travail et ils s'en vont.

Nous avons souligné que c'était faux. Ce sont les CAE qui prennent les réservations, qui organisent le travail des AP, qui les forment et qui font aussi le lien avec les autres services des monuments. nous avons souligné que les propos de la DRH pouvaient être considérés comme une insulte envers le travail des CAE qui ne fait qu'augmenter tous les jours.

## *Lancement du collectif pour la défense de la médiation culturelle au Centre des Monuments Nationaux*

Cette première expérience de lutte en collectif ne pouvait pas rester sans suite tant les revendications sont nombreuses sur le champ de la médiation culturelle. Aussi un collectif intersyndical CGT, CFDT, SUD, FO avec les collectifs d'animateurs/trices du patrimoine et de CAE s'est créé à la sortie du confinement -lors d'une HMI en visioconférence rassemblant une quarantaine d'agents- pour lutter pour la défense de la médiation culturelle au CMN. D'ores et déjà, nous travaillons aux revendications qui seront portées devant la direction de l'établissement et les tutelles. Néanmoins, quatre axes revendicatifs structureront cette plateforme :

- La lutte contre la précarité
- La revalorisation des salaires et des prestations
- La lutte contre les externalisations de missions
- La reconnaissance statutaire pour tous

**Ensemble agents et syndicats du CMN pour la défense des métiers et missions de la médiation culturelle : Rejoignez- nous !**



# TOUTES ET TOUS UNIS !

## UN COLLECTIF POUR LA DÉFENSE DE LA MÉDIATION CULTURELLE AU CENTRE DES MONUMENTS NATIONAUX !

Dites oui à la hausse des moyens essentielle au bon fonctionnement des services d'actions éducatives et culturelles (SAE&C) !

AGENTS DU CMN

Cfdt:  
CULTURE

Dites oui à l'égalité des personnels coordonnants des SAE&C !



VOUS ÊTES ATTACHÉS AUX SERVICES DE LA MÉDIATION CULTURELLE DE L'ÉTABLISSEMENT, QUE VOUS SOYEZ PERSONNELS DE CES SERVICES OU NON, SYNDIQUÉS OU PAS, REJOIGNEZ LE COLLECTIF !

COLLECTIF «DES CAE/CAC À PART ENTIÈRE ! »

ANIMATRICES ET ANIMATEURS DU PATRIMOINE

Dites oui à la reconnaissance des animateurs du patrimoine ainsi qu'à leur intégration bienveillante et père dans les équipes des monuments !



COORDINATEURS ET COORDINATRICES DES SAE&C



Dites non à l'externalisation massive de nos services !

Dites non à la surcharge de travail chronique des CAE / CAC / CMC !

DITES OUI À UN COLLECTIF FORT, SOUDÉ ET EN MOUVEMENT, POUR DÉFENDRE LA MÉDIATION CULTURELLE AU CENTRE DES MONUMENTS NATIONAUX !

Dites oui pour la reconnaissance des responsabilités managériales des CAE !



REJOIGNEZ-NOUS, CONTACTEZ-NOUS, TÉMOIGNEZ !

[cdmc.cmn@gmail.com](mailto:cdmc.cmn@gmail.com)

# Sécurité et sûreté des biens et des personnes = missions essentielles de la filière accueil-surveillance

L'incendie de la cathédrale de Notre Dame de Paris aura montré la vulnérabilité du patrimoine. Oui, à n'importe quel moment, l'impensable peut se produire. Malheureusement, nous ne sommes pas suffisamment entendus sur ces questions de sécurité des biens et des personnes. Pendant plus de dix ans, la CGT a demandé que les agents des monuments, comme leurs homologues des musées, puissent bénéficier de formations SSIAP. On nous riait au nez en nous répondant : que voulez-vous qu'il brûle, les monuments c'est de la pierre... Et pourtant ce n'était pas une première au sein de l'établissement qu'un drame arrivait, à titre d'exemple, le logis royal du château d'Angers avait également connu un triste sort.

Aujourd'hui, le CMN revoit sa copie, tardivement et certainement insuffisamment. Le risque incendie n'est pas le seul, il y a également les risques naturels (tempêtes, crues, dégâts des eaux...) qui peuvent eux aussi avoir des conséquences dramatiques.

Autre sujet : la sûreté dans les monuments. La pandémie du coronavirus aura entraîné de longues semaines de confinement où les monuments ont été pour ainsi dire vidés. Si des astreintes ont eu lieu et que des agents sont parfois logés sur site, cela pose encore de manière prégnante les questions de sûreté des sites et de la nécessité de logement de fonction, facteur d'une présence humaine indispensable et d'une proximité permettant dissuasion et promptitude de réactions. La sûreté c'est aussi le rôle indispensable des agents en période vigipirate.

Voici un article pour mettre en lumière des **missions essentielles et fondamentales de la filière accueil et surveillance qui demandent une connaissance fine des missions et des sites, et qui, ne serait-ce qu'à ce titre, ne doivent pas être externalisées comme le prévoit Action publique 2022.**

## *La sécurité : un enjeu d'avenir pour le patrimoine*

Ces enjeux sont fondamentaux tant pour les personnels, les usagers que pour le patrimoine qui nous a été légué et que nous devons léguer à notre tour aux générations futures. Pour cela, les responsables d'établissements doivent impérativement tenir une ligne de conduite sécuritaire pour la sauvegarde du public et du personnel d'une part et du patrimoine d'autre part. Il faut donc réaliser un recensement et une analyse des risques pour être en capacité de mettre en place des mesures de prévention indispensables à la protection du patrimoine. Mais il faut également, **pour limiter les dégâts ou la perte irrémédiables des biens culturels que chaque établissement/monument prépare sa propre organisation interne applicable en cas d'évènement grave et anticipe la réalisation de la mise en place d'un plan de sauvegarde.** Suite à l'incendie de Notre Dame de Paris, à de nombreuses reprises, la CGT en a fait la demande à la direction qui n'a apporté aucune réponse sur ce point.

## *Quelques repères réglementaires*

Les établissements ayant pour vocation l'exposition d'œuvres ou la consultation d'ouvrages sont très souvent classés ERP, établissements recevant du public. La priorité dans un établissement recevant du public reste l'évacuation du public. La seconde priorité pour les établissements culturels est la sauvegarde du patrimoine.

Ce **plan de sauvegarde du patrimoine des collections et des œuvres** en cas de sinistre n'a pas valeur réglementaire, cependant il est indispensable. C'est en effet un outil précieux pour les services de secours et les responsables d'établissement en cas de sinistre tel qu'incendie, inondation, dégâts des eaux... Ainsi, le plan Orsec permet de mobiliser et coordonner sous l'autorité unique d'un préfet les acteurs de la sécurité civile et stipule que « chaque personne publique ou privée recensée dans le plan Orsec... prépare sa propre organisation de gestion de l'évènement ». Il y a alors deux types d'organisation : une interne et une répondant à des besoins externes.

Ainsi, la première organisation permet de s'auto-organiser en cas d'évènements afin :

- D'améliorer le niveau de sécurité ou de prise en charge des usagers, occupants, voire des biens situés sur le site concerné,
- De recourir de manière plus limitée à des moyens d'assistances externes en apportant une première réponse structurée face à l'évènement,
- De faciliter ensuite l'intervention des secours publics, notamment par des procédures d'accueil et d'accompagnement.

L'ensemble des sites du CMN devrait être doté d'un plan de sauvegarde des biens culturels.

Le second type d'organisation concerne les acteurs ayant pour principale vocation de répondre à des besoins externes. Cela passe par l'élaboration et la consolidation sur le long terme de relations partenariales pour garantir l'implication, la mobilisation et le niveau d'appropriation des acteurs et la création d'une dynamique. Cela passe principalement par des sollicitations régulières via des entraînements et des exercices les confrontant à de véritables difficultés de mise en situation. **Des actions de formation et d'information sur la gestion des situations d'urgence doivent être organisées régulièrement pour l'ensemble des acteurs pouvant se terminer par des retours d'expérience.**

Dans un premier temps, il convient d'établir le recensement de ces risques.

Il existe le **plan communal de sauvegarde (PCS)** mettant en œuvre une organisation prévue à l'avance au niveau communal en cas d'évènements graves afin de sauver des vies humaines, diminuer les dégâts et protéger l'environnement.

Il existe également le **plan ETARE** (plans d'établissements répertoriés réalisés par les sapeurs-pompiers). Pour cela, l'établissement répertorié doit être jugé sensible par les services d'incendie et de secours, selon des critères variables pour chaque département. Ce plan permet l'acheminement des moyens de secours sur les lieux et doit faire l'objet de dispositions opérationnelles spécifiques qui seront contenues dans un document prévisionnel et serviront de base au raisonnement tactique des premiers intervenants. Ils permettent d'identifier les risques et de prévoir les moyens et actions en cas de sinistre et de définir le rôle et les actions que devront mener le personnel de l'établissement avec ses moyens internes afin de préparer l'intervention des secours extérieurs. Le plan de sauvegarde des œuvres sera adossé au plan ETARE si celui-ci existe. Pour cela les chefs d'établissement ne doivent pas hésiter à prendre contact avec les sapeurs-pompiers qui après une visite prendront peut-être la décision de le répertorier.

Un arrêté du 15 septembre 2006 relatif à la protection contre les risques d'incendie et de panique dans les ERP relevant du ministère de la culture précise les responsabilités (en général président ou directeur de l'établissement, ABF...) en matière de sécurité des personnes et des biens notamment en ce qui concerne les mesures et actions de sauvegarde pour la protection du patrimoine.

La circulaire du 2 mai 2000 du ministre de la culture a pour objet le plan de sauvegarde des biens culturels en cas de sinistre dans les monuments historiques. Elle fait référence à l'article 4 de la convention de La Haye de 1954 qui recommande des mesures préparatoires et d'urgence pour assurer la protection.

Etonnant silence du CMN en la matière quand on sait par ailleurs que des préfets donnent des consignes en ce sens... De même une sensibilisation à la prévention incendie dans les monuments historiques et musées est enseignée aux officiers sapeurs-pompiers préventionnistes. Le plan de sauvegarde des collections sera utilisé par les secours en cas d'intervention. Il doit être conçu et organisé du recensement des œuvres (ordre de priorité...) jusqu'au lieu de stockage d'urgence ou lieu de repli fiable. De même devra figurer dans ce plan le traitement des collections suite aux dégradations.

## *Analyse des risques*

Un danger est une situation susceptible de compromettre la sécurité des personnes et/ou des biens : il s'évite.

Un péril est un danger immédiat et grave : il se fuit.

Un risque devient un danger si la réalisation devient inévitable, puis un péril si elle est imminente.

La réalisation d'un risque peut entraîner des dommages, un accident... il implique la présence de personnes et/ou de biens. Un risque mesure donc un danger par sa probabilité et sa gravité.

**La prévention** permet d'empêcher l'apparition d'un risque et informer ceux qui en sont menacés. La précaution est l'action préalable, susceptible d'empêcher un danger ou d'en atténuer les effets. On prend la précaution de respecter une mesure de prévention.

**La préservation** est l'action raisonnée de conserver en l'état ce qu'un danger menace.

**La protection** est l'ensemble des dispositions que l'on prend pour y parvenir. La prévention doit réduire la probabilité d'apparition d'un risque et la protection, sa gravité.

## *Les risques dits « naturels »*

Au-delà des chutes de météorites, éruptions volcaniques, séismes, tsunamis... il y les phénomènes liés aux conditions atmosphériques : inondations, crues, tempêtes littorales (que les monuments ont bien connues), ou tempêtes tout court comme celles de 1999, les avalanches... En cas de risques naturels, les secours auront d'autres priorités que les établissements culturels d'où l'impérieuse nécessité de s'y préparer bien à l'avance notamment en terme de stockage des œuvres. En cas de crue des eaux par exemple, il est nécessaire de pouvoir agir sous 72 heures.

Aujourd'hui une épidémie comme le coronavirus peut rentrer dans la catégorie des risques naturels où les dispositions à prendre seront tout autre. On a pu voir, avant le confinement, à quel point le CMN a été réticent à prendre des mesures de protection pour les agents mais aussi les visiteurs. Durant le confinement, la sécurité des bâtiments a dû pour autant également être assurée. Nous sommes sur des questions de sécurité et de sûreté. Un plan de continuité d'activité a été mis en œuvre dans chaque site dont la sûreté fait partie des missions essentielles devant perdurer dans une telle situation. D'où la nécessité d'agents et de missions propres à l'établissement et au ministère.

## *Le risque fuite d'eau/inondation*

C'est l'un des risques les plus fréquents qui peuvent être liés à de gros orage, pluies diluviennes (c'est ce qui s'est produit en administration centrale qui a vu plusieurs sous-sols être littéralement submergés), gel faisant éclater les canalisations, rupture de canalisation...

Là encore une connaissance fine du site est indispensable : reconnaître les réseaux des bâtiments plans, accès, barrages... ; apprécier les risques, répertorier les actions en cas d'incidents (repérer les vannes, les robinets d'arrêt), prévoir les contrats d'entretien. Là encore des équipes formées connaissant le site ont un rôle indispensable à jouer.

## *Le risque incendie*

En France, un incendie a lieu toutes les deux minutes. Heureusement, nombre d'entre eux sont sans conséquences majeures.

**L'incendie de Notre Dame aura montré à quel point le patrimoine était fragile et les mesures nécessaires à prendre pour éviter de tels désastres. Formation des équipes, connaissance des lieux : l'externalisation des missions devraient être remise en question. Mais cet incendie a également déversé près de 400 tonnes de plomb dans la nature. La CGT, avec des associations spécialisées dans les questions de plombémie, a dénoncé le manque de prise en compte de ce risque par les autorités publiques (ministères de la santé, de la culture, ville de Paris, agence régionale de la santé...). Le CMN doit à ce sujet connaître également le niveau de pollution que peut avoir ses monuments en cas de désastre de la sorte.**

Pour évaluer le développement du feu, il faut si possible estimer sa vitesse de développement, la quantité de chaleur dégagée, le sens du développement, apprécier les effets sur les éléments de constructions et prévoir les effets prévisibles sur œuvres, archives, ouvrages ou autres.

Pour être prévenu de manière précoce et pouvoir intervenir le plus rapidement possible, la mesure la plus efficace est la mise en place de la détection incendie. Pour être efficace, il faut du personnel sur place capable d'interpréter et d'exploiter le système de détection incendie et surtout de réaliser une levée de doute rapide. Une formation incendie doit avoir lieu au moins une fois par an pour les agents. La présence d'un service de sécurité incendie permet une plus grande rapidité d'action en cas de départ de feu. La prise en compte des alarmes et la levée de doute systématique dans des délais très courts sont également très importantes, des plans et documents facilement exploitables doivent être à disposition des agents. La bonne connaissance de l'établissement est primordiale.

**C'est pourquoi, la CGT s'était opposée à l'externalisation de la surveillance de nuit de l'Hôtel de Sully par une entreprise privée alors que des agents exerçaient ces fonctions et qu'il y avait même un logement de fonction. L'incendie de Notre Dame via une entreprise extérieure a montré que la levée de doute a été un échec par un personnel inexpérimenté et en sous-effectif. Or la levée de doute est un moment stratégique pour éviter la propagation du feu.**

### *Plan de sauvegarde des œuvres*

Une fois le recensement, l'analyse des risques et de leurs conséquences réalisés, et que des mesures de prévention ont été mises en place, il faut sauver ce qui peut l'être et limiter les dégâts pour sauver le patrimoine. C'est pourquoi, chaque monument doit élaborer un plan de sauvegarde des œuvres, collections et biens culturels (Champs-sur-Marne, Aulteribe, ...). Ce plan doit être réalisé en collaboration avec les secours et sera une aide précieuse pour tous les sinistres (inondation, incendie, dégâts des eaux...) il doit être porté à la connaissance de tous les personnels. C'est un outil essentiel à la protection et à l'évacuation des œuvres.

### *Reconnaître le rôle indispensable de la filière accueil et surveillance*

En conséquence, ces missions ne peuvent être externalisées au risque d'une perte d'expertise notamment concernant la connaissance des lieux permettant réactivité, action et accueil des secours si nécessaires. Cela demande des formations en nombres suffisants pour répondre aux besoins de l'ensemble du réseau des monuments nationaux, des effectifs en conséquence et une revalorisation de cette filière qui par ses missions est un garant pour le patrimoine et qui bien souvent permet également sa transmission auprès des publics via la médiation culturelle. Il serait temps que le ministère et le CMN prennent en considération la filière accueil, surveillance et magasinage en revalorisant le grille salariale et les déroulement de carrières.

*Nous relayons ici un communiqué de la CGT-BnF du 8 juillet 2020 qui montre à quel point les leçons de l'incendie de Notre-Dame n'ont pas été retenues :*

#### **PROTECTION INCENDIE PRIVATISÉE À LA BnF- RICHELIEU**

#### **PLUS CHÈRE ET MOINS EFFICACE !**

**Malgré plusieurs départs de feux ces dernières années et l'incendie de Notre-Dame de Paris, les ministères de l'Intérieur et de la Culture, contre l'avis de la BnF, maintiennent leur décision de retirer du site de Richelieu la brigade des sapeurs-pompiers de Paris afin de la remplacer au 1er septembre par un service de sécurité incendie privé dont les effectifs seront moins importants mais aussi plus coûteux.**

#### **Richelieu : un site complexe à très forte valeur patrimoniale**

Site historique de la Bibliothèque nationale de France conservant des collections inestimables, la bibliothèque de Richelieu a déjà subi plusieurs départs de feux dont les conséquences auraient pu s'avérer catastrophiques sans l'intervention de la brigade des sapeurs-pompiers présente sur les lieux 24h sur 24. Il faut dire que le bâtiment, qui conserve plus de 20 millions de documents, et dont la construction s'est étalée sur plusieurs siècles est particulièrement complexe et labyrinthique malgré un chantier de rénovation qui s'achève dans la douleur.

La sécurité d'un site de 67 000 m2 pouvant accueillir au terme de sa rénovation jusqu'à 2000 personnes et conservant des trésors nationaux et des fonds patrimoniaux irremplaçables, aurait dû mobiliser des moyens à la hauteur des enjeux. Il n'en n'est rien puisque nous assistons à un désengagement total de l'Etat en faveur du privé.

#### **Une privatisation moins efficace et plus coûteuse**

Aujourd'hui pour sécuriser le quadrilatère Richelieu, une brigade de 18 sapeurs-pompiers de Paris se relaie par équipe de 5. Connaissant parfaitement les lieux, ils assurent une présence continue 24h sur 24. Demain avec la privatisation, si 5 agents de sécurité incendie (SSIAP) continueront à être postés durant la journée, ils ne seront plus que 3 la nuit. A cela s'ajoute une sécurisation plus complexe, puisque le bâtiment devient un ERP de première catégorie.

Autre aspect problématique, le prestataire privé choisi par la BnF devra être renouvelé tous les 3 à 4 ans (obligation liée au cadre réglementaire des marchés publics). Le turn-over des agents de sécurité incendie est donc à craindre malgré la complexité et l'importance des lieux mais aussi la perte de compétences qu'un renouvellement induit.

Enfin, d'après une estimation donnée par la direction en CHSCT le 19 février, "le surcoût [de ce marché] devrait se situer entre 200 000 et 300 000 euros pour une année pleine" par rapport à la prestation payée par la BnF à la Brigade des sapeurs-pompiers de Paris. De fait, derrière cette privatisation se cache une politique basement comptable de réduction du nombre de fonctionnaires et non d'abaissement des coûts.

# Eugenio Arias, une vie d'un autre monde

« Tous les Japonais réunis n'ont pas assez de yens et de dollars pour m'acheter l'amitié et le respect que j'ai pour Picasso »\*

La rencontre a lieu à Vallauris en 1947 entre Pablo Picasso, artiste mondialement connu, et Eugenio Arias, obscur coiffeur arrivé depuis peu sur une côte d'Azur encore vierge de tout touriste. Les deux hommes ne se connaissent pas, mais ils ont en commun l'Espagne et l'exil, partageant l'amour de leur culture, et leur haine contre Franco avec l'espoir un jour d'un renversement du régime fasciste. Une amitié est née, sous le signe de la Reconquista, et elle durera jusqu'à la mort du peintre en 1973.

## Combattre à tout prix

Pourtant rien ne présageait de cette rencontre. A l'heure même de la guerre civile, Picasso est en France, et Arias en Espagne. Le 18 Juillet 1936, un putsch militaire embrase le pays. Les premiers combats éclatent dans la sierra de Guadarrama au nord de Madrid ; des volontaires républicains défendent coûte que coûte la ville, menacée par les troupes nationalistes. Arias choisit son camp. Pour lui, c'est une évidence. Il intègre le bataillon de Francisco Galán et répond aux besoins sanitaires des hommes en leur ouvrant son salon de coiffure, dans son village proche, à Buitrago del Lozoya : « nombreux sont ceux qui sont venus chez moi, des célébrités aussi, comme el Camposino ou Enrique Lister, les généraux républicains de la guerre civile (...) C'étaient des hommes de fortes convictions. Ils savaient ce qu'ils faisaient. Ils n'avaient pas peur. ». Puis les batailles s'enchaînent : Brunete, Belchite, Teruel ; des victoires rapides, et des revers brutaux : la défaite de l'Ebre, la prise de Barcelone par Franco, jusqu'à l'entrée dans Madrid des troupes nationalistes le 27 mars 1939. La République est déchue. La répression a commencé ...

De son côté, Pablo Picasso entre en guerre en 1937 ; parce qu'un artiste est aussi « un être politique » et qu'il doit s'engager - avec ses armes. Cette année-là, il réalise *Le Songe de Franco*, un pamphlet violent et acide contre le rebelle et futur dictateur. Puis c'est l'ignominie. Le 26 avril 1937, la petite ville basque de Gernika est bombardée par les avions allemands de la Légion Condor. Les images du massacre endeuillent le monde entier. Le peintre est choqué. Face à l'horreur du drame, il exécute une œuvre sans appel, de la barbarie sous toutes ses formes - Ce sera *Guernica*. Manifeste antifasciste et œuvre de paix. Pendant ce temps, Arias est en Aragon et combat dans le Quinto Regimiento des troupes républicaines conduit par el Campesino. Il est blessé à la bataille de Teruel...

Résistance - En février 1939, Barcelone tombe aux mains des nationalistes. Arias passe en France comme près de 500000 réfugiés fuyant la répression franquiste et les désastres de la guerre. C'est le grand exode - la *Retirada*. A la frontière, on

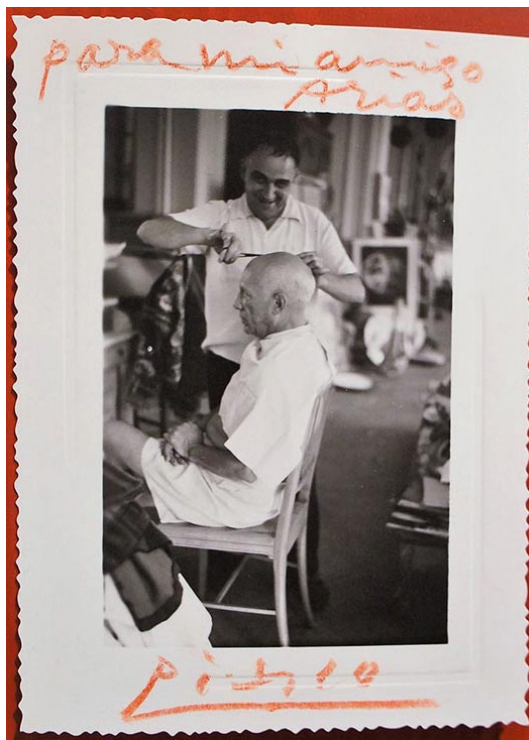
lui demande de rendre les armes. Il refuse : « ça, (le) pistolet-mitrailleur, ils pouvaient l'avoir, mais le pistolet de Bilbao, je ne leur ai pas laissé. Je l'ai détruit sur une pierre. Un gendarme, me voyant faire (...) m'a jeté à la figure : *Salaud*. C'était le premier mot français que j'entendais ». L'accueil côté français est plutôt abrupt. Les réfugiés sont enfermés dans des camps d'internement gardés par des gardes mobiles. Ces camps, les espagnols les construiront eux-mêmes, et travailleront pour rien à d'autres chantiers : « On nous appelait les compagnons ouvriers espagnols. En fait nous étions des esclaves », payés cinquante centimes par jour à « travailler avec la pioche et la pelle ». Politiquement, La France est divisée entre l'idée des droits de l'homme et le rejet de l'autre. Elle tergiverse sur le sort de ces réfugiés, voyant surtout en eux des « rouges » - toutes tendances confondues - et cherche à contrario à pacifier ses relations avec Franco ; c'est le rejet massif de la République espagnole.

Mais Eugenio Arias n'en reste pas là. En 1943, il s'évade du camp du Vernet ; d'autant que la zone libre n'existe plus depuis un an et que le risque de déportation est de plus en plus grand. Le voilà parti pour deux ans dans la Résistance, là où sont attendus les espagnols, fortement expérimentés en matière de guérilla. Il se retrouve en Corrèze, faisant le coiffeur à l'occasion pour ses frères d'armes - Il continue ce qu'il a toujours fait. Car pour lui, coiffer est aussi un acte de résistance. Et de survie. Quant à Picasso, il est à Paris,

dans son atelier des Grands Augustins. Classé artiste dégénéré par les nazis, menacé pour ses sympathies communistes, il continue à travailler son art dans une grande liberté créatrice ; il ne compte pas fléchir face au repli des idées.

## Eugenio y el Genio

Ce qui s'est passé par la suite ne tient qu'à la personnalité d'Eugenio Arias. Il aurait pu après-guerre, rentrer dans la vie civile et se faire oublier. Mais pour lui, la guerre continue ; il est en exil, résolu à ne pas retourner dans l'Espagne de Franco ; tout comme Picasso qui a quitté définitivement Paris, et qui s'installe à Vallauris. Le peintre et Arias se sont croisés une première fois en 1945 à Toulouse, lors d'un hommage rendu aux républicains résistants espagnols. Ce fut une rencontre brève. Un simple échange. Deux ans plus tard, ils se retrouvent sur la Côte d'Azur. Le premier, a besoin d'un coiffeur, le second, s'est installé dans la rue principale de Vallauris. Très rapidement, ils se font confiance. Et en réalité, ils ont beaucoup en commun : la langue, leur haine de Franco, leurs sympathies communistes, la corrida, Don Quichotte... Mais ce que respecte aussi Picasso chez Arias, c'est son engagement indéfectible. Le coiffeur est allé au bout de ses convictions, ayant participé à l'automne 1944, alors que la France est libérée, à la tentative de reconquête de l'Espagne par le Val d'Aran...



Eugenio Arias coiffant Picasso à domicile. Fond photo : famille Arias

Une estime mutuelle rapproche donc les deux hommes. Ils s'occupent – Arias à son échelle - de l'aide aux réfugiés espagnols qui ont souvent tout perdu. Ils viennent en soutien aux instances politiques interdites par Franco. Arias accueille ou cache des opposants ou des activistes. Il confectionnera même des postiches afin que des militants et responsables de partis entrent clandestinement en Espagne. De son côté, Picasso offrira sa célébrité et l'argent, en participant aux congrès et meetings pour la paix, et en faisant reproduire ses œuvres gravées pour les mettre en vente – affiches et cartes postales - au profit des exilés espagnols ou des prisonniers politiques. Une collecte de fonds est également organisée lors du voyage de Guernica en Europe et aux Etats-Unis ; et souvent, des rencontres, des échanges, passent par le salon Arias. Et puis, il y a le beau geste. Comme le souligne Françoise Gilot, Arias « devint, au moins pour un temps, l'alter ego de Picasso ». Aucun politique ni artiste ne peut alors rencontrer le peintre sans s'adresser d'abord au coiffeur. Picasso accepte même d'être son témoin de mariage. Insigne honneur et témoignage d'une amitié sincère. A tout le moins insolite ; mais vivante aussi, illustrée par un projet que le coiffeur a toujours eu à cœur de réaliser : la création d'un musée dans son village natal de Castille, rassemblant les œuvres que l'artiste lui a offert à différents moments de sa vie. Ce musée existe aujourd'hui, inauguré en 1985. Tout y est des dessins, des lithographies, des céramiques, des livres illustrés, des objets d'art jusqu'à cette œuvre que Picasso a réalisé en 1961 pour le salon de coiffure de son ami : l'Oiseau du progrès, gravé sur une grande plaque de mâchefer, un matériau qu'il ne connaissait pas et qu'il a travaillé pour la première fois.

Si Arias fait don de sa collection à son village, c'est d'abord sans doute pour rendre hommage à l'artiste. Ensuite, il ne faut pas oublier que cette amitié s'est faite sous le signe de cette République espagnole très progressiste, avec l'idée pour Arias, que tout le monde devait pouvoir profiter de ces œuvres d'art qu'il avait reçues ; il ne voyait pas pourquoi il aurait été le seul à en profiter, comme il avait tout jeune créé la première bibliothèque de prêt gratuite dans le salon de son village, pour rendre la lecture accessible à tous. Arias restait fidèle à ses idées, et c'était au moins réaliser ce que la République avait rêvé et ce que Franco avait tué. En revanche, à part quelques anecdotes, Arias n'a jamais rien dit de la vie privée du peintre, ou des discussions qu'ils ont pu avoir ensemble. Que se sont-ils dit dans la chapelle romane du château de Vallauris quand Picasso y peignit La guerre et la paix ? Personne ne le saura jamais car Arias a décidé de se taire : « Mon amitié avec Picasso était seulement entre nous. Très intime. Je n'ai jamais voulu en tirer profit. Pas plus aujourd'hui qu'hier. ». Dans ces temps où la culture se marchandise, cette conclusion est bien jolie.

*\*Les citations d'Eugenio Arias sont tirées de l'ouvrage « Le coiffeur de Picasso, histoire d'une amitié », de Czernin/Müller, Actes Sud/Solin pour la traduction française, 2003.*

Union Fédérale des Syndicats de l'État - CGT  
COMMUNIQUE :

## ON VEUT UNE AUTRE POLICE !

Par suite des différentes mobilisations, de multiples rapports du défenseur des droits, des alertes des instances internationales, le Ministre de l'Intérieur a été dans l'obligation de sortir de son mutisme. À la suite de multiples violences de policiers et face à des agissements racistes au sein de la police nationale, C. Castaner a déclaré la suspension de certaines pratiques policières, et stipulé qu'il pouvait y avoir des « forces » racistes au sein de la police nationale. Cela dénote un contexte très tendu, une fébrilité du gouvernement et ce, même si le Ministre s'est très rapidement ravisé.

Pour l'UFSE CGT, les violences des policiers en question, les actes de certaines « forces racistes » ne sont pas de simples bavures mais relèvent bien d'un fait institutionnel multifactoriel que de nombreux gouvernements ont laissé faire. Nous savons aussi que de très nombreux fonctionnaires de police peuvent subir des pressions lorsqu'ils dénoncent des actes délictueux au sein de leur profession et, eux, sont souvent traduits en conseils de discipline. Nous savons aussi que de nombreux fonctionnaires de l'Intérieur sont attachés aux valeurs de la République et de la Démocratie, contrairement à celles et ceux qui commettent des actes délictueux par rapport à notre Démocratie. Nous tenons à le souligner et le dire. Nous les soutiendrons toujours !

Face aux multiples personnes violentées, blessées, amputées voire tuées par des forces de l'ordre ; face aux contrôles abusifs concentrés dans les quartiers où vivent souvent ces mêmes personnes victimes de racisme et d'exclusion sociale, le gouvernement a de plus en plus de mal à nier une situation intolérable doublée d'un contexte économique et social explosif.

La police a théoriquement un rôle important de prévention, de sécurité et de cohésion sociale. Elle peut remplir ses missions à la condition de lui permettre d'être au service de la population et non pas de celui d'un gouvernement ou d'un Etat qui a perdu tout sens de l'intérêt général et du bien commun. Pour exemple, la politique du maintien de l'ordre dans les manifestations ne permet pas d'assurer la liberté de manifester en toute sécurité mais vise, bien au contraire, à réprimer et « mater » toute volonté d'expression. Nous n'oublions pas l'affaire dite « Benalla » le premier mai 2018.

Nous n'oublierons pas non plus comment une infirmière, le 16 juin, épuisée par des mois de travail intense pour sauver des vies dans des conditions très difficiles et un énorme stress a explosé de colère du fait des charges policières et des gaz lacrymogènes. Nous ne saurions oublier comment son interpellation a été violente et humiliante, comment elle a été trainée par les cheveux et blessée par des policiers ayant reçu des ordres pour réprimer très fermement tout débordement et pour interpeller massivement pendant la manifestation.

Nous n'oublierons pas la violence sociale et institutionnelle qui frappe fort une grande partie de la population, qui exacerbe les colères. Dans les quartiers populaires, dans les zones paupérisées, enclavées, la police n'a plus de mission de proximité. Son action est cantonnée à un rôle strictement répressif ce qui peut conduire à toutes les dérives. Ce n'est pas de cette police dont nous avons besoin ! Celle-là, nous ne la voulons plus !

L'UFSE-CGT veut une police apaisée, transparente, au service des populations, de la République et de la Démocratie. Nous ne voulons pas d'une milice au service des « Financiers » qui nous exploitent tous et toutes, eux comme nous, une milice dont les membres peuvent être réduits à l'état d'instrument sécuritaire, de simple matraque !

Montreuil, le 18 juin 2020.

### *Guide d'alerte sur les discriminations, les violences sexistes et sexuelles au CMN*

Toujours dans le déni du protocole égalité professionnelle ministériel signé par l'ensemble des organisations syndicales en 2018, le CMN lance néanmoins un guide d'alerte concernant les discriminations et les violences sexistes et sexuelles. Si la CGT considère que ces questions ne peuvent relever du seul aspect disciplinaire, mais nécessite un plan ambitieux en matière de formation, d'information et de communication, ce guide a le mérite de mettre ce sujet comme un véritable enjeu de l'établissement. Donner la parole aux victimes, nommer et caractériser les actes (sexismes, agression sexuelle...), cesser de minimiser et surtout mettre en œuvre une procédure permettant l'écoute et une procédure d'enquête seront des outils utiles pour les victimes, les témoins et les encadrants face à des comportements déviants. Pour une prise de conscience collective de ces questions, nous espérons que ce guide aura une bonne publicité au sein de l'établissement et que cela pourrait être l'objet, dans tous les services, d'une présentation par les chefs de service. Le guide faisant état de nombreux cas signalés, s'il faut faire cesser les comportements déviants et le sentiment d'impunité, le CMN doit aussi mener une politique de prévention et intégrer ces risques dans les documents uniques d'évaluation des risques professionnels.

### *Mise en place du forfait mobilités durables*

Enfin, le décret n° 2020-543 du 9 mai 2020 permettant aux établissements publics de l'Etat de rembourser à ses personnels, sous forme d'un « forfait mobilités durables », tout ou partie des frais engagés au titre de leurs déplacements entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail va être mis en place au CMN.

Il concerne : les vélo même ceux avec assistance électrique et le covoiturage « en tant que conducteur ou passager ».

Le montant du « forfait mobilités durables » est fixé à 200 euros à condition d'avoir utilisé les moyens de transports éligibles au minimum pendant 100 jours par an, aux termes de l'arrêté du 9 mai 2020.

Le nombre minimal de jours est modulé selon la quotité de temps de travail de l'agent. De même, le montant du forfait et le nombre minimal de jours sont modulés à proportion de la durée de présence de l'agent dans l'année en cas de recrutement ou de radiation en cours d'année ou placement de l'agent dans une position autre que la position d'activité pendant une partie de l'année.

Le « forfait mobilités durables » ne peut être versé aux agents bénéficiant d'un logement de fonction sur leur lieu de travail, bénéficiant d'un véhicule de fonction, d'un transport collectif gratuit entre leur domicile et leur lieu de travail; de transportés gratuitement par leur employeur ou aux personnels bénéficiant des dispositions du décret du 1er juillet 1983, soit une allocation spéciale pour les agents qui, en raison de l'importance de leur handicap, ne peuvent utiliser les transports en commun parisiens.

Ce « forfait mobilités durables » est exclusif du versement mensuel de remboursement des frais de transports publics ou d'abonnement à un service public de location de vélos prévus par le décret du 21 juin 2010.

Ce forfait est subordonné au dépôt d'une déclaration sur l'honneur établie par l'agent auprès de son employeur au plus tard le 31 décembre de l'année au titre duquel le forfait est versé. Il sera donc versé au cours du premier trimestre de l'année suivant celle au titre de laquelle il est versé.

Le forfait sera applicable dès l'année 2020 et sera versé au premier trimestre de l'année 2021. A titre exceptionnel, pour cette première année, le montant du « forfait mobilités durables » et le nombre minimal de jours ouvrant droit à éligibilité sont réduits de moitié au titre des déplacements réalisés au cours de l'année 2020

### *Indemnité compensatrice des conditions de travail difficile au CMN... Arrivée imminente*

Bonne nouvelle, l'indemnité tant attendue devrait arriver sur les payes de juillet après autorisation de l'agent comptable. Sa mise en route avait été retardée du fait du confinement et de la difficulté technique qu'elle représentait pour les services de la DRH du CMN, ceux-ci ayant été amenés à garantir le versement des payes dans les difficiles conditions du confinement. Le rattrapage s'effectuera comme prévu depuis le 1er janvier 2020.

### *Pré conseil d'administration du 1er juillet 2020*

Lors de celui-ci, nous a été présenté le budget rectificatif pour l'année 2020. En effet, la crise du Covid-19 a provoqué un impact majeur et durable sur l'activité et les comptes du CMN. Les pertes de recettes se comptent en dizaines de millions d'euros.

Le budget rectificatif qui nous a été présenté comporte un certain nombre de mesures d'économie dont plusieurs millions d'euros sur la masse salariale. Les agents en ont fait les frais en perdant des jours de congés, des jours fériés et des tickets restaurant. Mais le choc le plus violent a été encaissé par les vacataires dont les contrats n'ont pas été renouvelés, contrairement à l'engagement du président de la République et du ministre de la culture.

Au-delà de l'impact social et économique, la diminution durable des contrats courts va peser lourdement sur les conditions de travail du siège comme des monuments. Le CMN était en sous-effectif chronique avant la crise sanitaire. Cette situation ne va faire que l'aggraver.

Le monde d'après exige la mise en place d'autres politiques. Le gouvernement doit assumer pleinement sa responsabilité dans la préservation du modèle du service public culturel. Les missions externalisées doivent de nouveau être réalisées en interne, pour des raisons économique mais également pour assurer un service public de qualité aux usagers. La crise que nous avons traversé a montré l'importance des services publics et de la culture. Ils doivent être préservés et renforcés.

# E p h é m é r i d e

Quand ?	Quoi ?	Qui ?
9/01/20	Grève interpro retraites	
13/01/20	Signature protocole indemnitaire conditions travail	Méreau, Strappini
15 et 16/01/20	Commission exécutive SNMH	Elu.es
17/01/20	Louvre bloqué	Méreau et les agents en lutte
18/01/20	Mobilier national	Méreau et les agents en lutte
19/01/20	Vœux ministre annulés – la boom à Francky BnF	Méreau CGT Culture et intersyndicale FSU Solidaires UNSA
21 et 22/01/20	Congrès CGT Paris	Méreau, Auligné
23/01/20	Azay-le-Rideau - hmi	Méreau, Strappini
24/01/20	Grève interpro retraites	
28/01/20	Vœux président CMN/diff de tracts retraites	Méreau, Strappini, Auligné et section Ile-de-France
29/01/20	Grève interpro retraites	
31/01/20	Lilas – hmi sur violences sexistes et sexuelles	Méreau, Strappini, Auligné
03/02/20	Champs-sur-Marne - hmi	Méreau, Strappini, Auligné, Castellana
04/02/20	Comité technique	Méreau, Strappini, Auligné, Castellana
06/02/20	Bussy-Rabutin - hmi	Méreau, Strappini
07/02/20	Palais Jacques Cœur -hmi	Méreau, Auligné
11/02/20	CHSCT ministériel spécial coronavirus	Méreau, Renault, Sirven, Parent
12/02/20	Commission exécutive CGT Culture	Méreau
13/02/20	CHSCT Central	Strappini, Auligné, Roffino, Poisson
24/02/20	Secrétariat national CGT CMN	Méreau, Strappini, Auligné
25/02/20	Panthéon	Auligné, Aland
25/02/20	CNAS	Auligné
28/02/20	Domaine de Saint-Cloud	Méreau, Auligné, Strappini, Raoult, Acurio...et plus encore
02/03/20	CHSCT ministériel spécial coronavirus	Méreau, Renault, Sirven
03/03/20	CHSCT CMN spécial coronavirus	Méreau, Strappini, Auligné, Revaireau, Hamimed, Acurio, Aland...
04/03/20	Commission formation ministérielle	Méreau, Renault, Patureau, Parent
05/03/20	Bureau national de la CGT Culture	Strappini
08/03/20	Journée internationale des droit des femmes – flash mob au Panthéon	Méreau, Strappini, Auligné, Acurio, Davalos, Cabral...
09/03/20	CGT Culture et syndicats union	Auligné
09/03/20	Pré-conseil d'administration	Méreau, Auligné
12/03/20	Conseil d'administration	Méreau, Roffino
12 et 13/03/20	Carcassonne	Strappini, Auligné
13/03/20	Droit de retrait d'agents à l'Arc de triomphe face au coronavirus	
15/03/20	Fermeture de tous les monuments	
16/03/20	Stade 3 du coronavirus	

## 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 :