

# Monuments infos

Janvier 2021

Numéro 87

2012-2021: LA DIRECTION SORTANTE  
VOUS PRÉSENTE SON BILAN.

- EXPLOSION DES BUDGETS D'EXTERNALISATIONS -
- ABSENCE DE PROGRAMMES SCIENTIFIQUE ET CULTUREL -
- ENDETTEMENT MASSIF DU CMN -
- ABSENCE DE PLAN DE GESTION DES JARDINS -
- GESTION DIRECTE DES TITULAIRES - POLITIQUE SALARIALE AU POINT MORT -
- EXTENSION DU PERIMETRE DU CMN SANS EFFECTIF SUPPLEMENTAIRE -
- PRÉCARISATION MASSIVE DE LA MEDIATION CULTURELLE -
- DÉPERISSEMENT DE LA FILIÈRE JARDINS -
- LOGIQUE MARCHANDE -
- POLYVALENT -
- PRÉCARIÉTÉ -
- SUPPRESSION DE LA DIRECTION SCIENTIFIQUE -
- HYPER-FRÉQUENTATION -
- NON RECOGNITION DES MISSIONS -

MAIS  
BONNE ANNÉE  
QUAND MÊME!

VOUS NE  
POURREZ PAS  
DIRE QU'ON  
A RIEN FAIT!

STRAB



**S**yndicat **N**ational des **M**onuments  
**H**istoriques **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

Belle et heureuse année 2021 à toutes et à tous. Et plus que jamais, la santé. A la CGT, loin de toute fatalité, nous faisons nôtre cette phrase « L'avenir ne sera pas ce qui va arriver mais ce que nous allons faire ». Et nous voulons, et vous souhaitons, une année offensive et combattive.

**Page 3 :** la crise sanitaire et sociale ne touche pas tout le monde... et c'est le Medef qui se frotte les mains pendant que d'autres n'ont plus que leurs yeux pour pleurer... A moins qu'on se donne toutes et tous rendez-vous le 4 février pour nos salaires et nos emplois.

**Page 4 :** appel intersyndical pour le 4 février et avec un calendrier qui commence pour certains dès la fin janvier Suppressions de postes, taux horaires du SMIC qui passe de 10,15 à 10,25 euros, toujours des suppressions de lits dans les hôpitaux... On ne laissera pas faire !

**Page 5 :** On vous l'a dit, nous voulons une année offensive et combattive face à une situation sociale qui ne cesse de se dégrader avec les politiques libérales. Ca vous dit pas qu'on augmente de 10% les effectifs, les salaires, le temps de formation et qu'on diminue notre temps de travail de 10% ? Bin c'est ce que propose la CGT !

**Page 6 :** Les conséquences de la loi de transformation de la Fonction publique se font déjà sentir. Comme quoi, transformation/modernisation ne sont pas synonymes d'amélioration des conditions de travail !

**Pages 7, 8, 9, 10, 11 et 12 :** Un dossier spécial « Culture en crise » avec notamment deux interviews rien que pour vous. On fait les choses en grand en ce début d'année. Tout d'abord celle de Clara Paillard, dirigeante syndicale, qui fait face aux conséquences des privatisations des musées britanniques et celle de Thomas Hélie, maître de conférence en sciences politiques à l'université de Reims, qui nous rappelle la privatisation des musées en France depuis les années 90 et les limites de celles-ci.

**Pages 12 et 13 :** Retour sur le conseil d'administration de décembre où les finances de l'établissement sont à sec... et notre direction qui a fait des pieds et des mains pour avoir la gestion des titulaires ne fait aucun geste pour eux en cette triste fin d'année 2020... La lune de miel aura été de courte durée...

**Pages 14 et 15 :** Quelques points sur le programme de formation 2021 et nos revendications.

**Page 15 :** A quelques semaines des évaluations, pas inutile de faire un rappel sur les commissions consultatives paritaires pour les contractuels et de l'enjeu que revêt l'entretien annuel d'évaluation.

**Page 16 :** Confinés ou pas, à la CGT, nous sommes toujours sur le pont pour défendre les intérêts matériels et moraux de la classe des travailleurs et travailleuses !



## 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**

## **Crise sanitaire, sociale et écologique...**

### **Et pendant ce temps-là :**

#### LE MÉRITE DE LA CLARTÉ

«C'est ce que nous avons globalement demandé» s'est félicité Geoffroy Roux de Baisieux, président du Medef à propos du plan de relance de 100 milliards d'euros le 3 septembre dernier. Au même moment, on apprenait qu'en France un million de personnes supplémentaire était tombé dans la pauvreté et que la 6e puissance économique mondiale comptait maintenant plus de 10 millions de pauvres. Ces deux informations illustrent à elles seules mieux que n'importe quel discours les enjeux de la période que nous traversons.

#### ON NE CHANGERA PAS LES CONSÉQUENCES...

Au sommet de l'échelle sociale, patrons et actionnaires ont le sourire et leur appétit s'accroît au fur et à mesure qu'il se gavent. En bas et au milieu, les salaires stagnent, les conditions de travail se dégradent, l'insécurité sociale augmente et, pour les plus précaires, cette insécurité atteint les besoins vitaux du logement et de l'alimentation (plus de 1000 enfants dorment toutes les nuits dans la rue en France et le recours à l'aide alimentaire a augmenté de plus de 20% cette année).

#### ... SANS S'ATTAQUER AUX CAUSES

Il n'y a aucunement besoin de rechercher une quelconque fumeuse théorie complotiste pour comprendre la situation que nous vivons aujourd'hui. Le capitalisme a pignon sur rue et il agit à ciel ouvert.

Le sourire de Roux de Baisieux sur BFM a le mérite de prouver que si « l'argent magique » n'existe pas, une volonté politique peut débloquer du jour au lendemain des dizaines de milliards et ce n'est qu'une question de choix politiques de déterminer si ces milliards iront dans les poches des actionnaires ou viendront répondre aux besoins d'urgence des plus précaires, du monde du travail dans son ensemble, privé comme public, actif comme retraité.

#### ....ET LE FAIRE ENSEMBLE !

Alors il faut choisir. Et la CGT propose de changer le plan de relance en plan de rupture\*, parce que les salariéEs d'Auchan ou de Cargill ont plus besoin d'aide que Mulliez ou Mac Millan, parce que nous avons tous plus besoin de personnels au CHU que de milliardaires au C. A. C. 40.

*C'est pourquoi la CGT lance au niveau de la Fonction Publique la campagne des 10% +10% d'effectifs, +10 de rémunérations, -10% de temps de travail.*

*Et propose une journée d'action interprofessionnelle le 4 février car rien ne se fera sans que chacun d'entre nous se mobilisent pour préparer le monde d'après.*

\*retrouvez le détail du plan de rupture de la CGT sur [www.cgt.fr](http://www.cgt.fr)

# Toutes et tous, ensemble, mobilisé-es le 04 février

Les organisations CGT, FSU, Solidaires, UNEF, UNL, MNL, FIDL se sont réunies en intersyndicale en cette fin d'année, marquée par la pandémie et ses conséquences sanitaires, économiques et sociales. Celles-ci sont aggravées par des décisions gouvernementales désastreuses pour le monde du travail et la jeunesse.

**Nos organisations décident d'impulser un processus de mobilisations et d'initiatives tout au long du mois de janvier et début février pour la préservation et le développement de l'emploi et des services publics, contre la précarité.**

Ce processus s'appuiera sur les mobilisations professionnelles déjà programmées à l'instar des appels de la santé le 21 janvier, de l'éducation nationale le 26, de l'énergie le 28, engagés également pour la défense et le développement du service public.

Dans ce contexte, et ce n'est pas anodin, les attaques liberticides du gouvernement se multiplient.

Nos organisations continuent de les combattre.

**Le plan de relance affiché par le gouvernement n'est en rien un plan de rupture avec les politiques de casse de l'emploi, de pression sur les salaires et sur les conditions de travail et d'affaiblissement de la protection sociale. Il plonge une grande partie de la population et notamment la jeunesse dans la précarité et la pauvreté.**

Par contre, les gagnants sont bien toujours les mêmes et ainsi les entreprises les moins touchées par la crise seront celles qui bénéficieront le plus des baisses d'impôt.

Ce constat impose de contrôler et de conditionner socialement et écologiquement les aides publiques. Il faut un véritable plan de relance combinant investissement public massif et soutien des revenus des plus fragilisés ou précaires.

C'est le chemin inverse que prend ce gouvernement.

**Rien pour les petits salaires, la ministre du Travail annonce, presque comme une provocation, une revalorisation du SMIC en dessous d'1% pour 2021. Ce qui fera passer le taux horaire de 10,15 à 10,25 €.**

**Rien non plus pour les 1ers de corvée, exposés depuis le début de la pandémie, toutes et tous devront attendre une hypothétique négociation dans leurs secteurs professionnels fin 2021.**

**Rien pour les soignants qui dénoncent un plan Ségur au rabais et beaucoup de professionnels oubliés. Rien pour l'ensemble des fonctionnaires dont le point d'indice reste gelé. Rien pour les personnels de l'éducation nationale alors que le simulacre de concertation autour d'un Grenelle de l'éducation déserté par une majorité d'organisations syndicales est au point mort.**

Les chiffres sont clairs : 47% des jeunes s'inquiètent pour leur emploi et le taux de chômage des jeunes a dépassé les 20%. Le second confinement les a fait plonger dans l'extrême précarité. Nombre d'entre elles et eux ne mangent pas à leur faim. A cela s'ajoute la difficulté de suivre les cours à distance, la peur de l'échec et une détresse psychologique forte. Avec ses mesures insuffisantes, restrictives et incohérentes, le gouvernement sacrifie toute une génération !

**Pas une journée ne se passe sans une nouvelle annonce de plan de suppressions d'emplois, de fermetures d'entreprises ou restructurations et réductions de services.**

Les réformes successives, contestées fortement, facilitent les licenciements et les suppressions de postes dans le privé comme dans le public. Là encore, ni plan de relance, ni plan de rupture mais la poursuite du même objectif libéral de casse de l'appareil productif et des services publics.

**Nous affirmons, au contraire, que la réponse aux besoins de toute la population, l'avenir de la jeunesse et la réussite de la transition écologique imposent la création de millions d'emplois. Cela passe aussi par le partage et la réduction du temps de travail.**

Dans le secteur de la santé par exemple, alors que le gouvernement tergiverse sur les mesures à prendre pour éviter l'engorgement des services de réanimation, c'est 400 000 emplois à créer dans les hôpitaux, les maisons de retraite ou l'accompagnement des malades et des personnes en perte d'autonomie. Les besoins sont importants aussi dans toute la fonction publique.

**Il est indéniable aujourd'hui, après la pénurie de masques du printemps dernier, qu'il faut relocaliser une partie de notre production et en particulier notre industrie. Être en capacité de produire des médicaments, du matériel médical et de protection après la période que nous traversons ne peut plus faire débat.**

C'est pourquoi, les organisations CGT, FSU, Solidaires, UNEF, UNL, MNL, FIDL proposent un processus de mobilisations et initiatives dès le mois de janvier. Des déploiements locaux, des tractages et des assemblées générales doivent se tenir sur les lieux de travail et dans les territoires. Ils permettront de faire de la deuxième quinzaine de janvier une période de mobilisations professionnelles pour l'emploi avec notamment 3 journées phares dans la santé le 21, l'éducation nationale le 26 et dans l'énergie le 28 janvier.

**Les organisations appellent, dans une dynamique de convergences et de renforcement des luttes, à un temps fort commun interprofessionnel de mobilisations et de grève le 4 février 2021.**



# La CGT lance la campagne des 10 %

+10 % d'effectifs supplémentaires,  
+10 % d'augmentation des rémunérations,  
- 10 % du temps de travail...

La CGT lance dans la fonction publique une vaste campagne intitulée « 10 % pour la fonction publique », dans l'intérêt des usagers et des professionnels.

À nouveau, les services publics et les fonctionnaires et agents qui les font fonctionner ont montré et montrent à l'occasion de la crise sanitaire, leur caractère incontournable au service de la population. C'est particulièrement vrai dans la santé, mais c'est le cas en fait dans tous les domaines, en particulier les services de proximité. Ils participent notamment des amortisseurs sociaux d'autant plus indispensables que la pauvreté et les inégalités se sont particulièrement accrues depuis mars.

Dans ce contexte, « de nombreux agents publics se trouvent particulièrement exposés au risque épidémique », souligne la CGT, qui vient de lancer, le 10 décembre, une campagne intitulée 10 %, lors d'une conférence de presse rassemblant les fédérations des trois volets de la fonction publique (Santé et Action sociale, Services publics et Fonction publique d'État) et à laquelle participait Philippe Martinez, secrétaire général de la confédération.

**10 %, ce n'est pas « un chiffre magique », a souligné Baptiste Talbot, coordinateur de la CGT Fonction publique, mais indique « le niveau d'effort nécessaire pour répondre à l'urgence et marquer une rupture avec les politiques d'austérité ».**

Car en dépit des besoins, le gouvernement poursuit « des réformes régressives », continue de refuser une « inflexion budgétaire significative » pour financer les missions et les emplois suffisants pour les mener, et s'obstine à geler encore « la valeur du point d'indice » des salaires, se contentant de primes pour une minorité d'agents, lesquelles ne compteront pas, en outre, dans le calcul de leurs retraites.

## *500 000 emplois pour mener à bien les missions publiques*

Aussi, première organisation syndicale dans la fonction publique, la CGT réclame-t-elle **10 % d'effectifs en plus, pour « commencer à répondre aux besoins criants d'effectifs, en premier lieu à l'hôpital public. »** Elle souhaite ainsi la création de 500 000 emplois pour le service public après des années d'austérité et de restriction en matière d'effectifs, avec des conséquences dramatiques notamment dans le secteur de la santé, mais aussi dans l'éducation, la recherche, ou nombre d'administrations comme les douanes, ou bien les impôts en dépit des besoins immenses pour lutter contre la fraude fiscale.

Augmenter les effectifs, rappelle la CGT, s'avère une nécessité pour accomplir correctement les missions de service public pour les usagers, et aussi contribuer à de meilleures conditions de travail, et à « combattre les nombreux burn-out et dépressions qui sévissent dans les services publics, permettre aux agent-e-s d'avoir le temps de se former et de se ressourcer ».



## *Rattraper dix ans de gel du point d'indice des rémunérations*

La CGT demande aussi 10 % d'augmentation de la valeur du point d'indice afin de « rattraper les pertes accumulées depuis juin 2010 et le début de la politique de gel de la valeur du point », mais également « pour revaloriser les carrières des filières à prédominance féminine », « première étape significative » pour réduire les inégalités salariales entre les femmes et les hommes.

Cette revendication est d'autant plus importante que « plus de 1,2 millions d'agent-e-s sont actuellement payés entre le smic et le smic + 10 % », ce qui représente encore beaucoup moins « pour celles-ceux qui sont à temps incomplets imposés. »

Elle revendique de même l'abrogation du jour de carence – le Sénat a voté le 8 décembre en faveur de la suspension de l'application du jour de carence, mais seulement pour les agents publics arrêtés en raison de l'épidémie de Covid-19 – et de la loi dite de Transformation de la Fonction publique adoptée en 2019 qui prévoit notamment un recours accru aux contractuels, introduit la rémunération au mérite, met en place la fusion des instances représentatives du personnel...

Dans la même veine, la campagne porte sur une réduction de 10 % du temps de travail, qui s'inscrit dans la revendication de la confédération d'un temps de travail hebdomadaire de 32 heures pour permettre de travailler tous et de travailler mieux.

## *Débattre et mobiliser*

Autour de ces propositions, la CGT et les trois fédérations prévoient des initiatives en territoire dans les prochains mois. « Nous avons enfin la volonté de nourrir le débat citoyen à venir en prévision des prochaines échéances électorales », précise Baptiste Talbot, qui se félicite que « Les manifestations contre le projet de loi Sécurité globale, et les nombreux mouvements revendicatifs dans la période, démontrent la disponibilité pour l'action et la possibilité de réussir des mobilisations de masse ».

# Loi de transformation de la Fonction Publique :

## Une loi qui casse les droits et protections des agents

Si la réforme des retraites est en suspens, celle dite de « transformation de la Fonction publique » se met progressivement en place. Avec cette dernière, le gouvernement souhaite que les modes de gestion des personnels publics ressemblent à ceux du secteur privé. Un pouvoir considérable est ainsi donné à l'encadrement local concernant les carrières, la mobilité des agents, la contractualisation, les conditions de travail, les suppressions d'emplois...

### ► *La fin des CAP (mobilité et promotion) pour les fonctionnaires*

L'avis des CAP, où siègent des représentants du personnel, est supprimé concernant les mutations (art. 11 de la loi), la mobilité, l'avancement et les promotions (art. 4 et 14). Les administrations locales ont désormais les mains totalement libres pour gérer de façon opaque et arbitraire ces questions.

### ► *Un nouveau type de contrat « ultra précaire » pour les non-titulaires*

L'article 8 crée un nouveau type de CDD au sein de la fonction publique, le « contrat de projet ». Conclu pour une durée déterminée minimale d'un an et maximale de six ans, il peut être rompu à tout moment. Ce nouveau contrat n'ouvre droit ni à un CDI, ni à titularisation.

### ► *La possibilité de plans sociaux dans la Fonction publique*

Le projet de loi instaure (art. 28) un dispositif de détachement des fonctionnaires dans le secteur privé lors d'une externalisation de tout ou partie d'une activité. L'article 27 crée également un dispositif d'accompagnement des agents dont l'emploi est supprimé dans le cadre de la restructuration d'un service ou d'un corps de fonctionnaire au motif de « sécuriser les transitions professionnelles ». Autant de dispositifs destinés à faciliter les projets de restructurations et d'externalisations de missions publiques et permettre des suppressions d'emplois de fonctionnaires ou de contractuels.

### ► *Des pouvoirs démesurés attribués aux « managers locaux »*

Là où la gestion nationale des carrières et des mobilités via les CAP permettrait de remettre de l'équité et de la transparence, cette loi donnera tous pouvoirs aux « managers locaux » (terme officiel). De plus, l'art.13 permet aux employeurs de moduler la rémunération des agents en fonction de l'appréciation qu'ils ont de leur « engagement professionnel » et de leur « mérite ». L'art. 14 précise enfin que localement les directions pourront décider des critères de promotions. Or, l'expérience nous apprend que la reconnaissance tient plus à la qualité de nos relations avec la hiérarchie, voire au clientélisme, qu'à celle de notre travail. La CGT, à l'inverse, est attachée au principe de reconnaissance de l'expérience acquise par l'ancienneté.

### ► *Une généralisation de l'emploi contractuel moins protecteur que le statut des fonctionnaires*

L'article 9 étend significativement les possibilités de recruter des agents contractuels au sein de la fonction publique d'État. Il ouvre aux établissements publics la possibilité de recrutement d'agents contractuels pour l'ensemble de leurs emplois (A, B et C). Bien entendu, « l'accès de non-fonctionnaires à ces emplois n'entraîne pas leur titularisation » (art. 7). C'est donc bien un dispositif de généralisation de la précarité qui permet de remplacer des titulaires par des contractuels avec moins de droits et de garanties.

### ► *La fin annoncée des CHSCT*

Le projet de loi prévoit (art. 3) de supprimer le Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail en le fusionnant avec le Comité technique dans une instance unique, le Comité social d'administration (CSA). La création du CSA aura pour conséquence d'affaiblir et de diluer dans une instance fourre-tout la question des conditions de travail et de la santé des personnels.

### ► *Des sanctions disciplinaires renforcées*

La panoplie du manager moderne serait incomplète sans un « bâton », l'art. 15 prévoit donc de « moderniser et d'harmoniser l'échelle des sanctions ». Il introduit une nouvelle sanction : l'exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de trois jours avec perte de salaire. Une procédure qui peut, évidemment, se passer de l'avis d'un Conseil de discipline où siègent les représentants du personnel.

*Cela fait plus d'un an que nous traversons une crise sanitaire sans précédent dans l'histoire de l'Humanité. Pandémie, confinement de millions de personnes, restrictions des libertés individuelles et collectives... ne doivent pas nous faire oublier la crise sociale en cours et les limites d'un modèle économique à bout de souffle. La culture n'est pas épargnée - d'où ce dossier «Culture en crise»- comme le montre l'interview de Clara Paillard, syndicaliste britannique, où les musées connaissent d'importants plans de licenciements. Pour autant, des victoires sont au rdv et des solidarités internationales se créent comme l'illustre en page 10, l'appel de la CGT Culture, la CGIL et le PCS. Et pour mieux comprendre le contexte économique et social que nous vivons, nous avons interviewé Thomas Hélie, maître de conférences en sciences politiques, qui nous retrace la privatisation des musées en France et les dérives chez nos voisins les limites culturelles des musées privatisés*

## La crise sanitaire et culturelle outre-manche

### Interview de Clara Paillard, Présidente du PCS Culture group (Public and commercial service union-culture group)



*Clara pourrais-tu te présenter ainsi que le fonctionnement des musées en Angleterre. A titre d'exemple, nous, nous travaillons au ministère de la culture qui se compose d'une administration centrale, de directions régionales des affaires culturelles, de services à compétence nationale et de plus de 80 établissements publics majoritairement de droit public mais aussi de droit privé.*

Je suis présidente du groupe culture dans le syndicat PCS qui représentent les fonctionnaires d'Etat dans les différents ministères et les agences qui travaillent pour les ministères. Notre syndicat a près de 200.000 membres et le groupe culture environ 4.000 membres

Au niveau du fonctionnement il y a 41 corps et institutions culturelles et de patrimoine incluant les musées qui font partie du ministère de la culture en Grande-Bretagne qui s'appelle Department for Culture Media & Sport, ses agences sont semi-indépendantes et même si elles reçoivent des instructions du ministère, elles sont gouvernées par des conseils d'administration que nous appelons les Trustees, il y a donc une délégation du pouvoir décisionnel dans ces institutions. Les décisions concernent tout ce qui est opérationnel, la gestion des musées elle-même mais aussi ce qui relève du droit du travail. La plupart d'entre nous travaillant pour ces institutions, nous n'appartenons pas statut direct de la fonction publique – ou du moins c'est ce que l'on veut nous faire croire, seule une bataille légale pourrait déterminer cette situation. Nous appartenons au régime de retraite des fonctionnaires d'Etat ainsi que le régime de protection contre les licenciements. Par contre tout ce qui est contrats, échelles des salaires, droit à la maternité, tout ce qui est conditions de travail sont déterminés au niveau des musées.

En plus de cela, il y a les musées locaux qui relèvent des collectivités territoriales. Ils ne relèvent pas de notre champ syndical.

Comme la privatisation a été très utilisée en Grande-Bretagne, chaque institution qui appartient au ministère a toute une série de contrats privés et relève donc de l'institution qui va par conséquent gérer quel contrat elle veut privatiser, quel contrat elle veut en interne, il n'y a pas de règle générale qui s'applique à toutes ces institutions.

Le type de musée que mon syndicat représente, l'institution c'est une majorité de musée nationaux comme la National Gallery, le British Museum, la Tate, la Victoria Albert Museum, les musées nationaux de Liverpool... L'English Heritage, dont le statut a été modifié ces cinq dernières années, a été établi en organisation caritative indépendante qui sera sensé à terme s'autofinancer comme ça a été le cas d'une organisation du patrimoine associatif qui s'appelle la National Trust. Il y a eu un détachement des propriétés patrimoniales d'Etat, la gestion des listes patrimoniales est tout de même restée attaché au ministère au travers une autre institution qui s'appelle Historic England.

*Quelle est le niveau d'autonomie de ces institutions en terme de politiques culturelles, de l'offre culture, sur les travaux de conservation, restauration ?*

L'offre culturelle est totalement laissée aux institutions séparément, il ne semble pas y avoir de coordination particulière. Concernant la gestion des bâtiments, c'est aussi délégué aux institutions avec des budgets séparés qui viennent de l'Etat ou de financement dérivés. Il y a un budget d'opération au quotidien sinon il peut y avoir ce que l'on appelle un budget capital qui sert à la rénovation. Pour les projets de rénovation, les institutions devront postuler à des financements qu'ils soient directement par l'Etat et le ministère de la culture mais en général c'est un mélange de financements. Avant on pouvait postuler à des financements de l'Europe. Sinon il y a aussi la loterie du patrimoine qui a des fonds pour financer des projets patrimoniaux et culturels. Les institutions passent donc beaucoup de temps à écrire des modes de financement et à postuler à des budgets auquel ils ne rencontreront pas forcément le succès.

*En France, la crise sanitaire et les différents confinements ont amené les musées et monuments à fermer plusieurs mois. Par ailleurs, l'ouverture durant le printemps et l'été aux visiteurs n'a pas rencontré un franc succès notamment en raison de l'absence du tourisme international engendrant au niveau du champ ministériel une perte de plusieurs millions d'euros. Pour autant, l'Etat aide les établissements publics comme le Louvre, Versailles, Orsay ou le CMN par exemple. Les agents d'Etat, fonctionnaires ou contrac-*

*tuels, ont été mis en autorisation d'absence, télétravail, astreintes... Ce sont les précaires, ceux pour qui les contrats arrivaient à terme et qui n'ont pas été reconduits, qui ont payé cher cette crise. Qu'en est-il en Grande-Bretagne ?*

Les institutions nationales qui reçoivent un financement régulier et direct du Gouvernement, surtout ces dix dernières années, ont été encouragées à développer des modèles commerciaux, on a eu dix ans de politique d'austérité où les budgets des musées ont été réduits souvent jusqu'à 30% et l'idée était de développer les activités commerciales que ce soit les expositions payantes – il faut savoir qu'ici les musées nationaux sont gratuits – mais aussi les magasins, les cafés, des événements dans les musées où tu peux avoir des compagnies privées ou des personnes riches qui viennent louer des espaces de musées pour organiser des réceptions, des conférences... Chaque musée a donc une gestion unique puisqu'ils n'ont pas tous le même succès au niveau commercial. A titre d'exemple, la Tate qui a de longue date - avant même les politiques d'austérité - a eu un budget où 70% de leurs revenus réguliers provenaient d'activités commerciales ou de dons. C'est l'institution qui génère son budget. L'impact de la crise sanitaire pour la Tate a donc été énorme puisque ses revenus commerciaux ont disparu du jour au lendemain. Alors que pour les musées de Liverpool qui sont bien moins commerciaux même s'ils prennent la même direction, il y a seulement 5% du budget qui dépend des activités commerciales. L'impact a donc été inégal et plus important pour les institutions qui avaient suivi la direction du gouvernement conservateur.

L'impact sur les employés est multiple. Chaque musée a une compagnie commerciale, par lesquelles ils font du profit. Elles peuvent gérer les magasins, les cafés... Dans ces compagnies, les employés sont de droit privé et n'ont pas les mêmes protections que les employés directs et sont souvent sur des emplois plus précaires comme du temps partiel, contrat zéro heure, etc... Dans l'immédiat, quand tout a fermé, on a réussi à obliger les compagnies commerciales à utiliser le programme de chômage partiel où l'Etat finançait 80% des salaires et pour le premier confinement on a même réussi à ce que la plupart des compagnies paient 100% des salaires. On a aussi réussi à ce que les précaires, c'est-à-dire surtout les contrats zéro heure qui n'ont aucune garantie d'heure, à avoir un chômage partiel. On nous a dit que ce n'était pas possible mais on a pu obliger ces institutions à payer ces précaires en chômage partiel sur une base moyenne travaillée dans les douze derniers mois. Ça a été un succès. Ensuite dans les compagnies privées, sécurité, ménage, audioguides... dans la plupart des cas nous avons aussi réussi la prise en charge du chômage partiel et dans la plupart des cas que les compagnies paient les 20% qui manquaient. Quelques exemples où ça n'a pas marché, les audioguides de la National Gallery où il y a eu un certain nombre de licenciements, secteur difficile car peu ou pas de syndiqués. La première phase a donc été mitigée.

Puis en juin, le gouvernement a annoncé un budget supplémentaire pour les institutions culturelles dont une part directement pour les institutions appartenant au ministère de la culture. Il y a eu un milliard et demi de pounds alloués dont une partie pour les institutions. Mais sans mécanisme pour ces institutions puissent utiliser ces financements pour leurs compagnies commerciales ou pour les contrats privés. Du coup, avec les grosses pertes financières, dans les magasins et les cafés et

notamment à la Tate où il y a eu 42 jours de grève et 300 licenciements, fin août-début septembre, un nombre les salaires ne pouvaient être payés avec risque de banqueroute avant la fin de l'année. Un certain nombre d'organisations sont passées aux licenciements de masse notamment la Tate. Aux musées de Liverpool, moins privatisés, il y a eu 25 personnes menacées de licenciements et sont en ce moment en attente jusqu'à fin janvier avec une reprise du programme de chômage partiel. On voit que sur les deux modèles économiques, la crise sociale n'est pas de même ampleur.

*« On voit que sur les deux modèles économiques, la crise sociale n'est pas de même ampleur. »*

Ensuite, il y a d'autres institutions nationales comme le Southbank Centre qui ne reçoivent pas de financements directs du ministère mais par le Conseil des arts et n'ont pu bénéficier du financement de juin. 365 personnes ont été licenciées en octobre. Petite victoire néanmoins où on a pu faire réembaucher 40 personnes grâce au chômage technique. Ce sont les contrats zéro heures, temps partiels qui sont touchés. Les artistes aussi travaillant dans les musées où il n'y a pas de statut d'intermittents. Pertes d'emplois, de revenus ni activités artistiques (expos, théâtre...).

Les compagnies privées reçoivent des financements des musées mais il y a quand même des licenciements. L'impact sur les revenus des musées amènent à des licenciements d'agents internes comme comme à Liverpool où une quarantaine de personnes sont menacées de licenciements. La Tate vient d'annoncer en décembre la suppression de 200 postes d'employés directs. Ils ont 80 postes vacants qui permettraient de redéployer le personnel. Environ 120 personnes perdraient donc leur emploi. Comme ce sont des emplois directs cela se fait moins rapidement et moins facilement que dans les compagnies commerciales ou les compagnies privées parce qu'il y a au niveau légal une période de consultation avec les syndicats et une période de consultation individuelle avec les employés et des protections et des compensations qui sont assez importantes par rapport au privé avec un mois de salaire par année de service. Dans le privé, c'est une semaine. Ils ouvrent au licenciement volontaire. L'impact ne sera pas le même mais pour les services, les collections, les activités pédagogiques... il y aura forcément des répercussions.

Comme en France ce sont les précaires qui sont le plus touchés.

*Le 15 décembre, en France, le monde de la culture se mobilisait. Entre protection face à la crise sanitaire mais ouvertures des commerces... on peut s'interroger sur la place de la culture (fermeture des théâtres, cinémas, musées...) dans la société et sur de nouvelles modalités d'accès à la culture via le numérique par exemple. Sachant que pour nous cela ne peut être qu'un complément et qu'il existe malheureusement toujours un frein, une barrière symbolique, pour certaines populations de franchir la porte d'une institution culturelle. Quelle place pour l'éducation,*

*l'émancipation, l'imaginaire, la connaissance dans une période morose et liberticide ?*

On a pu constater lors du premier confinement que les activités culturelles qui ne pouvaient se passer qu'en ligne étaient cruciales pour le bien-être mental, psychologique des gens et on a vu une créativité nouvelle se créer en ligne qui est la bienvenue mais ce n'est pas la même chose que de venir dans un musée face à des objets ou une représentation en live que ce soit du théâtre ou de la musique. Seul chez soi c'est très différent.

Après, la question est quand va-t-on sortir de ce carcan ? Peut-on espérer d'ici un an revenir au même modèle culturel ? Probablement pas. Déjà, avant le confinement, beaucoup de choses se développaient au niveau digital avec les services digitaux des musées. Il y a eu une accélération très forte et on ne reviendra pas en arrière. Forcément de nouveaux modèles vont se développer.

*Dans nos musées on essaie de réfléchir à comment aller à l'extérieur du musée pour amener l'histoire, la culture, l'éducation qu'on faisait plus traditionnellement dans le bâtiment-musée.*

Dans nos musées on essaie de réfléchir à comment aller à l'extérieur du musée pour amener l'histoire, la culture, l'éducation qu'on faisait plus traditionnellement dans le bâtiment-musée. Mais est-ce qu'on peut aller dans une école par exemple, emmener des objets ? On s'y intéressait déjà car comme tu l'as dit il y a pour des gens des barrières pour venir dans un musée pour différentes raisons que ce soit parce qu'ils n'ont pas eu l'habitude de le faire enfant avec leur famille, pour des raisons culturelles ou parce que des barrières se sont construites parce que des musées se sont fait sur la colonisation (objets volés qui ont créé des barrières à certaines communautés). On essayait donc déjà de sortir du carcan musée. Des réflexions autour de ça peut-être positives mais ce qui me semble fondamental pour sortir de cette crise sanitaire, c'est pas seulement les services de santé qui doivent être actifs mais tous les services publics. On voit bien que cette crise sanitaire a un impact sur la pauvreté, tout ce qui est services sociaux, de santé bien sûr, les services éducatifs ont pris un énorme coup aussi puisque les enfants n'allaient plus à l'école, l'investissement dans l'éducation est effectivement crucial. Et pour moi l'investissement dans la culture pour permettre de développer de nouveaux modèles et de nouvelles approches, des financements supplémentaires sont nécessaires. Ça devrait donc être vu comme un investissement cet argent public pour aider la sortie de cette crise économique aussi.

Le tourisme, au lieu de toujours vouloir le développer, comme ce fut le cas en 2008 avec Liverpool capitale européenne de la culture, était une opération commerciale pour attirer des touristes internationaux dans la ville pour qu'ils dépensent, du coup on construit des hôtels, des restaurants mais qui ne servent pas forcément aux populations locales. Est-ce que l'enjeu est donc de développer de nouveaux publics qui ne sont pas internationaux du coup, doit être repenser. Par exemple à Paris, qui était la ville la plus visitée du monde, est-ce que les musées sont beaucoup visités par les habitants des banlieues de

la région parisienne ? Beaucoup de gens qui y vivent, est-ce que des stratégies nouvelles devraient se tourner vers eux comme de nouveaux publics ? Je le pense que oui.

Et peut-être aussi revoir le type d'activité que les musées font. Par exemple à Liverpool, on avait avant le covid commencé à travailler avec des services de santé. On avait travaillé sur un nouveau programme de santé autour des démences c'est-à-dire maladie d'Alzheimer entre autres. On utilisait les collections d'histoire sociale autour de l'histoire de la ville de Liverpool pour travailler avec des gens qui souffrent de démence ou de la maladie d'Alzheimer et de leurs familles et ainsi que les soignants qui s'occupent de ces personnes. On utilisait ainsi l'histoire et les collections du musée pour parler du passé dont ces patients se souviennent le mieux. Ainsi on travaillait sur la souffrance de ces gens et de comment leurs familles s'occupent d'eux aussi. C'est quelque chose que l'on pourrait développer en travaillant sur l'histoire et les collections muséales mais de manière différente. Il y a d'autres thèmes qui devront être explorés et développés comme les inégalités sociales mais aussi entre différentes communautés qui vivent dans un même pays. Quelle histoire on raconte, de qui on parle, qui a une voix et une parole, qui est entendu dans les institutions culturelles que ce soit des communautés immigrées, des personnes handicapées, des jeunes exclus de la société, des sans-abris... y a toute une question d'égalité qu'on pourrait développer.

Et puis finalement un autre thème que j'essaie de développer c'est le changement climatique. Quel rôle les musées peuvent et doivent jouer ? Est-ce qu'on pourrait créer des emplois dans ce domaine, dans celui culturel. Pas qu'au niveau éducatif sur le sujet climatique mais comment on utilise les collections pour en parler. Par exemple, avec la fonte des glaces, des découvertes archéologiques se sont faites, comment alors ne pas parler que d'outils archéologiques mais parler aussi de changement climatique. Créer aussi des emplois sur l'isolation des bâtiments, les rendre soutenable pour le futur, c'est des emplois qui pourraient être dans différents secteurs mais toujours au niveau des institutions muséales (services éducatifs, de collections, expositions, bâtiments...). Là encore il faut de l'argent public pour assurer ça.

Comment on sort de cette crise ? On gère toujours les problèmes liés à la crise (licenciements...) donc difficile de se projeter et prendre le temps d'avoir ces discussions. C'est pour ça que l'appel international qu'on a fait avec la CGT Culture et la CGIL italienne est important. C'est un début pour avoir ces réflexions, comment on amène plus de démocratie dans le milieu culturel. On espère en 2021 approfondir ces débats avec les camarades au niveau international. Au niveau national, au PCS, on va faire deux événements de discussions avec nos membres où nous voulons revoir nos revendications mais aussi voir où on va et comment intégrer tous ces sujets de sortie de la crise sanitaire, d'investissement puisque la démonstration a déjà été faite que la culture est un enjeu central sur le plan économique : chaque pound investit en genre 6 ou plus. Pour les musées locaux c'est encore plus dur et qui risquent de fermer, les théâtres la plupart n'ont pas rouverts, il y a eu des fermetures de masse... Comment on ouvre, on travaille avec d'autres groupes comme Migrants en culture qui essaie de développer un New Deal for Culture à l'image du new deal américain, c'est un peu ça qu'il nous faut, des investissements publics et qu'on développe un mouvement autour de ça.



Une déclaration commune des syndicats

CGT Culture (France)

FP CGIL MiBACT (Italie)

PCS Culture Group (Royaume-Uni)

## Culture et service public culturel, nos priorités pour la démocratie et l'avenir

Les travailleurs des Services publics culturels, de l'Art et de la Culture que nous représentons font face à un véritable drame humain, économique et social causé par la pandémie de Coronavirus mais aussi par les politiques d'austérité et de coupes budgétaires. Cette situation nous appelle à unir nos forces pour imposer des transformations profondes et désormais urgentes pour ce secteur.

Chacun de notre côté et avec nos particularités, nous soutenons depuis longtemps l'idée que la culture et le service public culturel sont essentiels pour l'avenir et pour la démocratie dans nos sociétés, en Europe et dans le monde.

La crise que nous traversons est une crise sanitaire et économique d'une rare violence. Mais c'est avant tout une crise systémique, celle d'un modèle à bout de souffle, celui du capitalisme, un modèle dont les dommages au développement culturel, à l'environnement et aux êtres vivants s'apparentent désormais à un écocide.

En Europe, les années de crise économique ont généré des réductions des dépenses culturelles trois fois plus élevées que dans d'autres secteurs et, même aujourd'hui, dans la programmation 2021-2027 du budget communautaire, une nouvelle réduction de 20% des dépenses culturelles est envisagée.

Le scénario résultant de la pandémie a provoqué une crise structurelle du tourisme avec de lourdes répercussions dans le secteur culturel et dans les filières des industries culturelles et créatives.

Le recul progressif de la politique publique culturelle au profit de modèles relevant du privé dans la gestion de l'offre culturelle a produit un phénomène général de dumping salarial, de précarité et de perte des droits des travailleurs. Ces derniers commencent maintenant à payer le prix de la crise avec des licenciements massifs et des réformes régressives déjà présentes mais qui s'étendent désormais dans nos pays.

Si l'avenir est fait de tant d'incertitudes, un effort d'innovation est également nécessaire dans nos pratiques revendicatives, de façon à replacer au centre de notre action la reconquête du principe même du service public culturel dans les politiques publiques élargissant ainsi son champ d'action.

C'est pourquoi nous voulons saisir l'opportunité extraordinaire de construire ensemble et démocratiquement, dans un esprit de solidarité, une alternative durable.

Notre lutte contre les modèles de marchandisation de la culture et contre le consumérisme culturel doit dépasser les frontières de nos pays et acquérir une dimension de lutte et de solidarité internationale en défense de tous les travailleurs des services publics de la culture. Nous devons nous inscrire dans la trajectoire des luttes internationales et solidaires des travailleurs.

Dans cette période, les licenciements, le dumping social, la précarité, en Italie, en Angleterre et en France, comme dans toute l'Europe, ont commencé à attaquer les secteurs et les acteurs publics de manière omniprésente et systématique.

Nous en voulons pour preuve ce qui se passe sous nos yeux : des milliers de travailleurs de la Culture sont licenciés comme en Grande-Bretagne à la Tate, le Southbank Centre ou encore au Victoria & Albert Museum ou au National Museums de Liverpool. Ces pertes d'emplois sont aussi attendues en France et en Italie. Partout, la précarité se développe, les droits des travailleurs sont attaqués et la pauvreté grandit.

Les travailleurs de la culture ne peuvent pas être victimes d'une crise engendrée par des coupes budgétaires et de mauvais choix politiques. Notre initiative commune doit partir de nouveaux besoins de droits sociaux et de la revendication d'un emploi pour tous.

Ensemble, nous devons réaffirmer que la culture n'est ni une marchandise ni un supplément d'âme, et qu'elle est essentielle pour se rencontrer, partager et construire un monde juste, libre, différent et heureux, essentielle à la transformation sociale de la société et à la démocratie.

Pour aboutir à ces changements, la culture et le Service public culturel ont un rôle fondamental à jouer. Le moment est venu d'imaginer des services publics orientés en premier lieu vers les citoyens et les collectivités de tous les territoires, dans toutes leurs composantes et dans toutes leurs différences, mais aussi dans tout leur potentiel. L'art et la culture nous maintiennent debout, ils nous connectent au monde, ils donnent chair à une vraie solidarité, ils sont essentiels à l'exercice de notre liberté et de notre humanité.

S'impliquer activement dans le développement de la démocratie culturelle signifie nécessairement militer pour des politiques publiques culturelles fortes, clairement engagées par les pouvoirs publics.

Nos trois syndicats ont donc décidé de s'associer aux luttes menées dans nos pays respectifs, pour travailler et agir ensemble :

- Pour un service public culturel transformé et renforcé
- Pour la démocratie culturelle
- Pour l'emploi et des conditions de travail stables et décentes
- Pour des ressources humaines et budgétaires réellement à la hauteur des enjeux et des besoins
- Pour un nouveau modèle de développement social et culturel, participatif, solidaire et durable
- Contre la précarité, le dumping social, la privatisation et l'exploitation éhontée des salariés des entreprises prestataires

Londres, Paris, Rome, le 27 octobre 2020

# La privatisation des musées et monuments : Dumping social et danger pour la démocratie culturelle



## Questions à Thomas Hélie, maître de conférences en science politique à l'Université de Reims

*Depuis quand les privatisations des musées et monuments ont-elles commencé en France ? Où en est-on aujourd'hui ?*

Il s'agit là de questions complexes, dans la mesure où la notion de « privatisation » peut recouvrir des significations différentes, mais aussi parce que les évolutions sont apparues progressivement, au coup par coup, aussi bien dans les domaines des musées que des monuments historiques. Si, de manière assez souple, on entend par privatisation l'influence croissante de la gestion et des structures privées à but lucratif dans le champ patrimonial, un certain nombre de tendances se dessinent en France, dès le début des années 1990, notamment dans le champ muséal : revendications d'autonomie statutaire, exigence croissante en termes de ressources propres, transformation de la Réunion des monuments nationaux (RMN) en établissement public à caractère industriel et commercial (EPIC), évocation de l'avènement d'un « marché des musées » par des hauts fonctionnaires du ministère de la Culture, constituent autant de signes d'inflexion de la politique muséale ; surtout, les premiers opérateurs privés à but lucratif investissent à cette époque le secteur patrimonial, notamment par le biais des délégations de service public, comme l'illustre le cas de Culturespaces, filiale d'Engie (ex GDF-Suez).

La décennie des années 2000 est marquée par une diversification des logiques de privatisation, notamment par le développement de la sous-traitance lors de la

création de nouvelles institutions culturelles : de ce point de vue, le musée du Quai Branly, avec la mise en place d'un contrat multiservices qui inclut la filière de l'accueil et de la surveillance, puis la Cité de l'Architecture et du Patrimoine – nouvel EPIC – apparaissent comme de véritables laboratoires d'expérimentation de ces nouveaux modes de gestion. Les années 2010, enfin, voient l'approfondissement de ce processus de privatisation : la création du Centre Pompidou-Metz constitue par exemple une rupture majeure, dans la mesure où sont « mises sur le marché » des missions culturelles centrales, telles que la médiation, l'activité des guides-conférenciers, ainsi que des fonctions stratégiques sur le plan financier, comme la régie de recettes. Dans le domaine des monuments historiques, cette décennie est également marquée par le débat très vif autour de la tentative de privatisation de l'Hôtel de la Marine à Paris, mais également, de manière plus récente, par le développement d'opérateurs privés (Kléber-Rossillon, Alfran,...) qui investissent le secteur patrimonial sur la base de contrats noués avec les collectivités territoriales.

Ces évolutions sont donc survenues par touches successives, souvent au niveau des établissements culturels ou des collectivités territoriales, sans débat public poussé, et sur la base d'arguments tendant à déprécier la gestion publique traditionnelle, ou s'appuyant sur la raréfaction des financements publics. Pourtant, rien ne justifie de parer a priori la gestion privée de toutes les vertus, tant sur le plan de la gestion que du coût, comme le montre, à titre d'illustration récente, le projet mort-né de cité de la gastronomie lyonnaise (voir Thomas Hélie, Jean-Michel Tobelem, « Un grand projet culturel sous-investi ? L'exemple de la Cité internationale de la gastronomie de Lyon », *Musées et collections publiques de France*, n° 286, janvier 2021).

*Que doivent savoir les agents qui voient leurs monuments ou musées privatisés ? Quels sont, selon vos recherches et vos études, les plus grands dangers pour les agents ?*

A ce stade, les recherches que je mène portent essentiellement sur les effets de la sous-traitance dans le champ culturel. Les

premiers résultats de cette enquête par entretiens auprès du personnel externalisé révèlent un certain nombre de difficultés classiques liées à la flexibilisation des conditions de travail, la faiblesse des volumes horaires et des rémunérations, l'enchaînement des contrats courts, les craintes lors des changements de prestataires, etc. Plus généralement, la sous-traitance produit un effet puissant de cloisonnement et de « désolidarisation », les personnels externalisés nourrissant un sentiment d'exclusion de l'institution culturelle dans laquelle ils travaillent (par l'intermédiaire du sous-traitant). Par ailleurs, les principaux opérateurs privés qui répondent aux marchés n'ont pas pour cœur d'activité les métiers culturels auxquels ils prétendent, mais officient, en règle générale, dans des champs d'activité professionnelle éloignés (hôtellerie d'accueil, centres d'appel, services aéroportuaires, etc.) ; nombreux sont les signes qui attestent de ce désajustement, parmi lesquels la non conformité des « books de formation » et des conventions collectives aux métiers culturels dont le prestataire a la charge. Pour les métiers de la médiation culturelle, l'externalisation fait alors surgir un véritable paradoxe : alors que la transmission culturelle et la démocratisation sont érigées en priorité d'action publique par le ministère de la Culture, que des formations universitaires de plus en plus pointues se développent en matière de médiation culturelle, la sous-traitance produit en aval un risque majeur de déqualification culturelle, voire, à terme, de crise des vocations. Nombreux sont les mouvements sociaux qui, au cours de la période récente, ont mis au jour de telles difficultés, tant en France (Metz, Marseille, Paris...) qu'à l'étranger (Londres, Manchester, Barcelone...).

*Au niveau de la conservation des collections, du mobilier et des objets dans un monument ou dans un musée, est-ce qu'on constate des améliorations avec la privatisation ? Ou bien au contraire, le mot d'ordre est-il « économie » ?*

A l'évidence, un certain nombre de missions culturelles fondamentales – au premier rang desquelles la conservation – peuvent mal s'accorder avec des activités qui consistent, comme la privatisation

d'espace, à conquérir des marges financières supplémentaires. De manière plus générale, l'un des risques majeurs est celui d'une potentielle relégation des missions les plus coûteuses, selon un principe de socialisation des pertes et de privatisation des bénéfices qu'illustre, par exemple, le cas du musée de l'Automobile de Mulhouse (voir Jean-Michel Tobelem, *La gestion des institutions culturelles*, Armand Colin, 2017, p. 177-178). Mais votre question pourrait être en réalité étendue au-delà du domaine de la conservation, et s'appliquer à l'ensemble des missions relevant du service public culturel : la médiation culturelle, par exemple, « coûteuse » en personnel, se trouve fréquemment reléguée au profit d'une offre plus ludique, divertissante et « immersive », au risque d'une forme d'évaporation des contenus culturels.

*Que se passe-t-il avec la privatisation des musées et des monuments historiques en Europe ? Pouvez-vous donner une cartographie de ces privatisations ?*

Une telle analyse reste à faire. Incontestablement, certains pays d'Europe du Sud ont poussé très loin le processus de privatisation du patrimoine culturel, comme le montrent par exemple les travaux de Roland Benedikter et de Salvatore Settis sur l'Italie ; dans ce pays, des biens patrimoniaux comme le Palazzo Correr à Venise ou la Villa Manzoni à Rome ont été purement et simplement vendus, au début des années 2000, à des groupes d'investisseurs privés. L'Espagne et le Royaume-Uni ont pour leur part poussé les feux de la sous-traitance, mais la faillite en 2018 du groupe Carillion, l'un des plus gros

opérateurs britanniques de l'externalisation, a provoqué un débat public conséquent, à la Chambre des Communes, sur ce mode de gestion.

L'ensemble de ces constats devrait donner matière à réflexion sur les enjeux de la privatisation des politiques patrimoniales : pour quelles raisons externaliser des missions fondamentales, aisément disponibles en interne ? La gestion publique internalisée – notamment dans le champ de la médiation culturelle – ne suscite-t-elle jamais de bonnes pratiques, susceptibles d'être mises en valeur et diffusées à plus grande échelle ? Comment s'opère la rentabilisation d'activités, par nature peu rentables, une fois qu'elles sont confiées à des opérateurs privés à but lucratif ? Quels sont les effets de ces modes de gestion sur les missions culturelles, les conditions de travail des personnels, etc. ?

Instances

**Conseil d'Administration du 8 décembre...  
Crise financière et zero prime de  
fin d'année pour les titulaires...**

*Budget rectificatif de l'année 2020*  
La crise sanitaire qui a engendré 4 mois de fermeture, une fréquentation en berne durant la période estivale ont gravement affecté la situation financière du CMN : une baisse de 65% de la fréquentation (3,5 millions de visiteurs contre 10 millions en 2019), un effondrement de 68 M€ du fond de roulement et un solde budgétaire déficitaire de 74,5 M€ contre un excédent de 31 M€ en 2019. Le CMN a toutefois été un des principaux bénéficiaires du plan de relance ce qui témoigne du soutien de l'Etat.

Avec une économie de 1 M€ de masse salariale en 2020 ce sont encore une fois les plus précaires (vacataires mais aussi prestataires), qui subissent les conséquences de la crise. Le manque de vacataires pèse aussi sur les agents car il intensifie le travail existant, dégradant ainsi les conditions de travail et rend parfois difficile la prise de congés ou le départ en formation. La CGT s'est battue durant des mois pour sauvegarder les vacataires qui n'ont malheureusement pas été reconduits à l'échéance de leurs contrats mais nous avons obtenu le maintien des heures des animatrices du patrimoine et des budgets de vacances durant la haute saison. Force est de constater que la culture ne saurait être privatisée et marchandisée à tout va comme le montre la situation sociale

catastrophique outre-manche (voir articles avec Clara Paillard et Thomas Hélie).

Les décisions prises lors des 3 mandats du président (gestion directe, endettement à outrance avec l'Hôtel de la Marine...) ont fragilisé la situation financière de l'établissement et augmentées la précarité de ses agents. La CGT a voté contre ce budget qui met en lumière les conséquences de ces politiques.

*Budget initial de l'année 2021*  
L'année 2021 s'annonce avec une fréquentation prévisionnelle faible (5,6 millions de visiteurs) et une accélération du programme d'investissement induite par la mise en œuvre du plan de relance.

La crise sanitaire a eu un effet désastreux sur la trésorerie de l'établissement. L'effondrement du fond de roulement, cumulé aux dépenses du chantier de l'Hôtel de la Marine (39,9 M€) et aux intérêts de l'emprunt (1,3 M€) ont asséché la trésorerie. La situation reste soutenable les trois premiers mois de l'année. Sans le versement de subventions de l'Etat au premier trimestre, le CMN se trouverait en rupture de trésorerie. L'autonomie financière de l'établissement public tant claironnée par la direction et le développement des ressources propres à tout crin via le tourisme de masse trouvent là encore leurs limites.

Lors de précédentes instances, les organisations syndicales avaient prévenu le CMN des risques que des investissements massifs engendrant l'endettement du CMN auprès de banque faisaient peser sur l'équilibre financier de l'établissement. Ce risque se matérialise aujourd'hui. De plus, le projet de restauration de Villers-Cotterêt implique 11 nouveaux emplois sans augmentation du plafond d'emplois. 11 postes devront donc être pris ailleurs ce qui ne fera qu'aggraver les problèmes de sous effectifs. Pour toutes ces raisons, la CGT a voté contre ce budget. Nous avons dénoncé lors de ce conseil un manque minimum de 150 postes (au moins 50 pour les ASM, 50 pour les jardiniers et au moins 50 autres pour les ATAE et les services du siège), l'urgence de réhausser les salaires des agents et la non revalorisation des tickets-restaurant bien en-deça de nombres d'établissements publics du ministère de la culture.

*Gratification exceptionnelle*  
Le CMN a souhaité verser une gratification de 340 € brut pour les contractuels des groupe 1 et 2, seuls agents au prétexte qu'ils sont les seuls à ne pas être éligibles à une prime annuelle. Or, que ce soit pour les contractuels cadres ou pour les agents fonctionnaires, ceux-ci subissent une part variable de leur rémunération engendrant des inégalités de traitement et les soumettant à l'arbitraire hiérarchique. Certains

d'entre eux par ailleurs ne touchant rien du tout !

La CGT a voté pour cette gratification tout en regrettant que ce geste ne soit pas étendu à l'ensemble des agents après la crise que nous avons traversé. Nous avons fait savoir que d'autres dirigeants d'établissement avaient fait le choix de distribuer des chèques-cadeaux à l'ensemble des agents sans distinguer de statuts.

**Harmonisation de certaines prestations versées aux agents**

Dans le cadre de la délégation de gestion des agents titulaires affectés au CMN, l'établissement s'était engagé à harmoniser les prestations sociales versées aux titulaires et contractuelles (contrats 3-2, 4-1, 6, 6-4, 6-5).

Un peu tardivement le CMN a réuni courant novembre un groupe de travail avec les organisations syndicales représentatives pour commencer ce travail d'harmonisation.

La CGT s'est tout de suite portée volontaire pour participer à ce groupe de travail puisque nous étions demandeurs depuis longtemps d'ouvrir une négociation sur la question de l'action sociale de l'établissement.

Pour le moment seules les prestations ne posant pas de problèmes à être harmonisées l'ont été. En effet, un certain nombre de divergences de vues sont apparues entre le CMN et la CGT non seulement sur les propositions d'harmonisation faites par le CMN mais également sur la philosophie même de ce qu'est l'action sociale. Le CMN voulant davantage orienter les prestations sociales comme un outil de reconnaissance des agents et d'attractivité de l'établissement en lieu et place d'une véritable politique salariale attractive et en s'éloignant du rôle de redistribution et de secours de l'action sociale.

Bien entendu, si la CGT n'est pas opposée à une meilleure reconnaissance des agents, celle-ci doit se faire par une meilleure politique salariale et indemnitaire et surtout pas en harmonisant certaines prestations vers le bas. Consommant ainsi la rupture d'égalité avec les autres agents du ministère.

Par ailleurs, nous nous heurtons toujours à un refus obstiné du CMN d'adhérer au programme 148 (Action sociale interministérielle) ce qui exclut désormais les agents du CMN de l'accès au logement sociale interministériel et les empêche d'accéder à d'autres prestations comme des places en crèche notamment en région.

Néanmoins il faut saluer les quelques avancées obtenues dans ce premier cycle de négociation :

► Sur les garde d'enfant : Il est proposé l'extension aux agents contractuels du bénéfice du Chèque Emploi Service Universel (CESU) pour la garde des enfants de 0 à 6 ans. Cette disposition harmonise donc les prestations de garde d'enfant de 0 à 12 ans qui sont donc désormais les mêmes pour les titulaires et les contractuels, de même l'aide financière qui était allouée aux contractuels pour la garde d'enfant de 0 à 3 ans est désormais possible pour tous contractuels comme titulaires pour la garde d'enfant de 0 à 12 ans.

► Il est proposé l'extension aux contractuels du dispositif des chèques-vacances.

► Il est proposé d'attribuer un chèque cadeau de 170 € pour chaque agent lors de son départ à la retraite.

La CGT a voté pour cette proposition qui représente un bon début d'harmonisation de la situation entre titulaires et fonctionnaires, d'autant plus que la situation économique risque de se dégrader.

**Indemnisation des congés annuels en cas de décès d'un agent**

Le 3 décembre 2019, le Conseil d'administration du CMN avait adopté une délibération qui permettait l'application de la réglementation européenne établissant un droit à indemnisation des congés non pris en cas de radiation des effectifs d'un agent sans que celui-ci n'ait pu, en raison de son état de santé, prendre ses congés annuels avant son départ.

Le 8 décembre, le conseil d'administration a permis d'étendre, conformément à la jurisprudence communautaire (CJUE, 12 juin 2014, aff; C-118/13), ces dispositions en cas de décès d'un agent, afin que ses ayants droits puissent bénéficier de l'indemnisation de ses congés non pris à la date de son décès.

**Indemnité pour travaux dangereux, insalubres, incommodes ou salissants**

Le décret n°67-624 du 23 juillet 1967 détermine les modalités d'attribution d'une indemnité pour travaux dangereux, insalubres, incommodes ou salissants. Les taux de cette indemnité n'ont pas été revalorisés depuis l'arrêté du 30 août 2001 !

Pour les personnels titulaires, l'indemnité était versée directement aux agents par le ministère de la Culture, sur déclaration du service fait par l'établissement. Cette indemnité a été fondue dans le RIFSEEP lors de sa mise en place. Ce qui semble totalement contradictoire pour une prime versée au service fait...

Le CMN a proposé d'élargir le versement

de cette indemnité aux personnels contractuels.

**Classification des travaux en fonction de la nature des risques encourus**

L'indemnité peut être allouée aux agents chargés d'effectuer des travaux pour l'exécution desquels des risques ou des incommodités subsistent malgré les précautions prises et les mesures de protection adoptées. Cette indemnité se décline en 3 catégories en fonction de la nature des risques encourus conformément au décret n°67-624 du 23 juillet 1967 fixant les modalités d'attribution et les taux des indemnités pour travaux dangereux, insalubres, incommodes ou salissants.

**Catégorie/Nature /Métier**

- 1 - Travaux présentant des risques d'accidents corporels ou de lésions  
Jardinier / Chef jardinier / Photographe / Chef d'équipe (secteur jardin) / Technicien d'exploitation
- 2 - Travaux présentant des risques d'intoxication ou de contamination
- 3 - Travaux incommodes ou salissants  
Agent d'accueil & de surveillance / Agent d'entretien et de maintenance / Agent d'entretien paysager / Agent des moyens généraux / Agent du patrimoine / Technicien du patrimoine

**Nature des fonctions des travaux**

La nature des travaux effectués au CMN par les agents concernés ouvre droit à l'application d'un 1/2 taux pour l'ensemble des métiers mentionnés en application de l'arrêté du 18 mars 1981 relatif aux primes et indemnités du personnel relevant du livre IX du code de la santé publique dont les taux et les montants sont déterminés par des textes applicables aux agents de l'Etat.

**Détermination du nombre de jours travaillés**

Les jours travaillés entrant dans la détermination du montant de l'indemnité sont les périodes de services effectifs pendant lesquels l'agent est physiquement présent au service et exerce ses fonctions.

Ne sont donc pas considérés comme des jours travaillés ouvrant droit au bénéfice de cette indemnité les périodes pendant lesquelles l'agent est absent de son service pour les motifs suivants : congé annuel, RTT, CET, jours libérés, autorisation d'absence de toute nature, absence injustifiée, grève, congé de maladie (maladie ordinaire ; grave maladie), accident de travail / maladie professionnelle, congé lié à la naissance d'un enfant (maternité, paternité ...), congé sans rémunération (pour convenance personnelle, parental ...)

Cette indemnité est versée semestriellement après service fait.

# Programme de formation professionnelle 2021

Le budget de la formation a été reconduit à l'identique par rapport à l'année dernière. Compte tenu du contexte économique très dégradé, cela est plutôt une bonne nouvelle. Pour autant, le budget de formation étant de 350000 pour 1400 agents environ – effectif ne prenant pas compte le nombre des précaires avec ou sans contrat – nous semble assez peu ambitieux puisque cela représente un montant de 250 euros de formation par agent. Ce programme sera constitué pour partie d'un report de formations prévues l'année dernière qui n'ont pu se tenir en raison des mois de confinement et des mesures sanitaires contraignantes lors du déconfinement.

Nouveauté de l'année 2020 qui se poursuivra pour l'année 2021 au vu du risque sanitaire encore non maîtrisé est le développement des formations à distance. Si nous privilégions bien évidemment les formations en présentiel qui sont par essence plus interactives et créent plus de liens de sociaux et d'échanges entre collègues, les formations à distance ont le mérite de voir le programme de formation se poursuivre pour partie en période de confinement et de réduction des déplacements entre régions.

## *Des SSIAP enfin mais pas encore en nombre suffisants !*

Cela fait plus de dix ans, peut-être quinze, que nous alertons le CMN sur l'absence de formations SSIAP. Les agents étaient demandeurs et se voyaient discriminés sur ces formations par rapport à leurs homologues des musées. Mais à l'époque le CMN nous disait « Que voulez-vous brûler dans nos monuments, c'est de la pierre... » et pourtant les incendies n'ont pas manqué que ce soit au logis royal du château d'Angers, au cloître de La Psalette... Autant dire qu'avec l'incendie de la cathédrale de Notre Dame de Paris en avril 2019, nous n'avons pas manqué d'en faire un point d'orgue sur nos revendications en matière de protection du patrimoine. Le CMN semble depuis – enfin – avoir pris conscience de ce problème de manque (pour ne pas dire empêchement) de formation. Nombreux sont les collègues qui se forment et nous avons de nombreux retours positifs. 59 SSIAP sont prévus ce qui nous semble bien mais pas encore à la hauteur du réseau de 100 monuments. Il est vrai que certains critères comme la proximité des secours sont pris en compte, pour autant, quand on nomme un SSIAP pour une circonscription de plusieurs monuments distants de centaines de kilomètres, on a un peu l'impression de marcher sur la tête. Pour la CGT, l'habilitation incendie ne peut se faire que par monument et non par circonscription. Le CMN par ailleurs privilégie les recyclages, ce qui a sa logique mais, pour la CGT, nous encourageons à ce que chaque agent volontaire puisse avoir accès à ces formations. Nous avons demandé et le CMN y a répondu favorablement qu'une cartographie des sites disposant de SSIAP et le nombre d'agents formés par site nous soit transmise afin d'avoir une vision stratégique de la formation SSIAP dans les monuments.

## *Premiers secours : objectif de 80% d'agents formés*

Là encore une cartographie est présentée pour voir les trous

dans la maille en formations premiers secours. On voit que certains monuments sont très mobilisés sur cette formation quand d'autres services ne le sont absolument pas. Le CMN va tirer profit de cette cartographie pour susciter des formations aux premiers secours là où très peu d'agents sont formés (notamment au siège). Cet objectif de 80% a été fait au niveau gouvernemental suite aux attentats de 2015. La France a beaucoup de retard sur ce type de formation puisque dans les pays scandinaves cela fait partie du cursus scolaires des élèves et collégiens. En effet, si dans les missions de l'établissement il y a la question de la sécurité des personnes, cette formation nous est utile autant professionnellement que personnellement et fait partie d'un acte de citoyenneté.

## *Un enjeu majeur : la lutte contre les violences faites aux femmes*

Si cela a été dur à l'allumage – cette formation est inscrite comme une mesure à mettre en œuvre dans le protocole d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ministériel signé en 2018 -, en cette fin d'année des représentants rh et représentants du personnel ont été formés. Cette formation est élargie à l'ensemble des agents. Cette formation est importante car de nombreux monuments et services sont concernés par ces violences sexistes et sexuelles. Trop souvent, au travail ou dans la vie quotidienne, les violences sont minimisées et banalisées. Cette formation a le mérite de caractériser les actes, les faits. Des sanctions disciplinaires peuvent en découler mais aussi des condamnations pénales. Si trop de violences ont encore lieu (un féminicide tous les 2 jours, un viol ou tentative de viol toutes les 7 minutes), nous vivons dans une société en forte évolution sur ces questions et où le niveau de tolérance à ces violences diminue et c'est une très bonne nouvelle. La parole de la victime présumée doit mieux être prise en compte et plutôt que de brandir la présomption d'innocence du présumé coupable qui n'est pas remis en cause, il faut aujourd'hui, sur ces questions, brandir la présomption de sincérité de la présumée victime. C'est par de tels changements de mentalité que l'impunité cessera et que la honte et la peur changeront de camp.

## *Demande de formations tournées vers les jardins*

Vous avez pu le constater, l'année 2020 a été une année où nous avons pointé les difficultés rencontrées dans les jardins tant en matière de sous-effectif criant qu'en manque de moyens et absence de vision politique et donc d'avenir. Sur les formations, nous avons donc fait plusieurs propositions tant sur l'aspect technique des métiers jardins (désherbage thermique, buche-ronnage, mécanique des outils et engins des jardiniers, maladies et parasites...) que des formations qui seraient prioritairement dédiées aux jardiniers mais qui pourraient rencontrer un plus large public (connaissance des arbres, arbustes et plantes vivaces, changement climatique et impact sur les jardins historiques, potager et permaculture...).

### *Les propositions que nous avons porté*

Au-delà des formations sur les jardins sus-nommées, nous avons proposé que des formations soient remises au programme telles que lecture et analyse de la fiche de paie ou sur les vitraux, l'élargissement des formations sur Octime à l'ensemble des agents.

### *Création d'un institut de formation au domaine de Saint-Cloud*

Le CMN se dote d'un institut de formation comme cela se

fait déjà ailleurs. Les formations seront axées sur la gestion d'un site patrimonial et sur la maîtrise d'ouvrage. Beaucoup de formations rejoignent ce qui existe déjà au programme de formation. L'enjeu pour le CMN est d'élargir ses formations à des personnes externes et de se faire connaître sur ces questions-là. Le nombre de formateurs internes sera amené à s'agrandir. Espérons seulement que le CMN aura les moyens de ses ambitions et que ce ne soit pas seulement une charge de travail supplémentaire pour les formateurs internes, l'équipe de formation du CMN ou du monument d'accueil. Il ne faudrait pas que ce soit qu'un effet de com' mais un institut avec des moyens propres et nouveaux...

## Qu'est-ce qu'une CCP ?

Une CCP est une instance dédiée à la gestion des carrières des agents contractuels (commission consultative paritaire) composée par moitié de représentants des personnels et par moitié de représentants de l'administration. Elles se réunissent une fois par an pour délibérer sur la gestion des carrières des agents. Elle peut se réunir également en formation disciplinaire.

Lorsqu'elles se tiennent les CCP traitent :

- d'une part les promotions (réductions d'ancienneté) appelé PPI (parcours professionnels individuels)
- d'autre part de la transformation d'emplois appelée changement de groupe.

Il y a autant de commissions qu'il y a de groupe (groupe 1, groupe 2, groupe 3, groupes 4 et 5)

En effet au CMN les métiers sont classifiés par groupes de rémunérations.

Voir cadre de gestion des agents non titulaires classification des métiers

Le personnel est représenté dans cette instance par des élus qui peuvent être saisis par les agents pour différents problèmes (refus de formation, divergences sur la notation, problème de conduite d'entretien...)

### *Qu'est-ce qu'un Compte rendu entretien professionnel C.R.E.P*

Chaque année chaque agent a un rendez-vous privilégié avec son supérieur hiérarchique (N+1) en présentiel pour établir ensemble le C.R.E.P.

Celui-ci se décompose en trois parties :

- L'évaluation de la manière de servir de l'agent
- L'évaluation des besoins en formations
- L'évaluation de la demande de PPI et /ou la demande de changement de groupe.

Cet entretien est très important car il va vous évaluer sur l'année écoulée, vous allez pouvoir échanger avec votre supérieur hiérarchique, élaborer vos besoins en formation et savoir si vous êtes

éligible à une promotion ou à un changement de groupe. C'est pour vous dire l'importance de ce moment et les conséquences si l'entretien est bâclé ou pas argumenté correctement pour les promotions et même parfois envoyé dans des délais tardifs.

### *Promotions PPI*

Ça y 'est vous êtes éligible à la PPI, vous avez contresigné la demande vous y êtes presque, mais malheureusement cela ne suffira pas pour l'administration.

En effet depuis 2018, l'administration a mis en place un interclassement c'est-à-dire un ordre de priorité effectué (ordre priorité 1, ordre de priorité 2 etc.) par l'administrateur.

Autant vous le dire de suite si vous faites parties des premières priorisations vous aurez sûrement plus de chances que les autres.

Ce ne sont pas les seuls critères pris en compte : un petit sésame de l'administrateur peut faire du bien aussi et si vous êtes expert partout ça sera le nirvana.

C'est pourquoi soyez vigilant lors de la conduite du C.R.E.P.

Dernière petite surprise : la date d'effet de la promotion peut intervenir en décalé par rapport à la décision de la CCP si vous avez eu un saut d'échelon dans l'année.

### *La Fiche de poste*

Elle doit être discutée lors de l'entretien annuel car celle-ci évolue dans le temps et n'est pas du tout figée. Cela évite que des missions soient exercées mais non reconnues.

Celle-ci doit correspondre au travail réel afin d'évaluer la charge de travail de l'agent (surcharge notamment) des évolutions voir des missions allant au-delà de la catégorie de l'agent (exécution, technicité, expertise, encadrement).

# E p h é m é r i d e

<i>Quand?</i>	<i>Quoi?</i>	<i>Qui?</i>
1er/10/20	Commission exécutive CGT CMN	Méreau, Strappini, Auligné, Raoult, Ramond, Hamimed, Hortet, Acurio, Roffino
Du 05 au 14/10/20	CCP	Auligné, Duverneuil, Cabral, Acurio, Keita, Mena, Raoult, Revaireau, Castellana, Roy
06/10/20	Prestations sociales	Strappini, Auligné, Lacoïnte, Duverneuil, Laloe
16/10/20	Château de Rambouillet	Auligné Raoult
20/10/20	Groupe de travail prestations sociales	Strappini, Auligné, Lacoïnte, Duverneuil, Laloe
02/11/20	CHSCT ministériel	Méreau, Renault, Parent, Sirven
03/11/220	CHSCT central et CT	Acurio, Auligné, Castellana, Charlet, Fernandes, Hamimmed, Lacoïnte, Méreau, Revaireau, Saulnier, Poisson, Hortet, Raoult, Roffino, Strappini, Troisgros
04/11/20	CAP AASM	Strappini
06 au 10/11/20	Comité technique	Méreau, Strappini, Auligné, Castellana, Troisgros, Roffino, Hortet, Da Silva
12/11/20	Commission exécutive CGT Paris	Méreau
13/11/20	Formation contre les violences faites aux femmes	Méreau, Auligné, Raoult, Acurio, Duverneuil
17/11/20	CHSCT Grand Sud	Roffino, Castellana, Guittard, Seguin, Méreau, Auligné
20/11/20	Cavrois	Méreau
23/11/20	RDV Instances	Méreau, Strappini, Auligné
24/11/20	Suite comité technique	
25/11/20	Rassemblement contre les violences faites aux femmes	
02/12/20	RDV DRH	Méreau, Strappini, Auligné
3 et 4/12/20	Commission exécutive CGT CMN	Fernandes, Ricciuti, Acurio, Ramond, Raoult, Hammimed, Strappini, Auligné, Hortet, Revaireau, Méreau
05/12/20	Marche pour les libertés et contre le chômage et la précarité	500 000 personnes dans toute la France
07/12/20	Formation contre les violences faites aux femmes	Strappini, Hortet, Castellana, Da Silva, Jehl, Aland, Roy
08/12/20	Conseil d'administration	Méreau, Roffino, Auligné
10/12/20	Commission exécutive CGT Culture	Méreau, Strappini
11/12/20	Comité technique	Méreau, Strappini, Auligné, Troisgros, Castellana, Fernandes, Roffino, Guittard, Lacoïnte, Charlet
14/12/20	CHSCT Grand Sud Pey Berland	Guittard, Seguin
15/12/20	Bureau national CGT Culture	Strappini
16/12/20	CAP disciplinaire	Strappini
15/12/20	CT CMN	Hortet, Roffino, Strappini, Méreau, Auligné
17/12/20	Labellisation	Méreau, Strappini, Auligné

**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 :