



SOMMAIRE... SOMMAIRE... SOMMAIRE

Dans ce numéro 88 du Monuments-Infos, vous pourrez constater une actualité dense. Et oui, si le pays se veut plus ou moins confiné, la CGT, elle, ne saurait être bâillonnée et continue d'être là pour vous informer, vous accompagner et faire vivre la démocratie sociale.

Page 3 : un petit éditto qui montre que la culture est une lutte et que la lutte est culture...et que le monde du travail ne saurait oublier ses propres revendications en situation de crise

Pages 4, 5 et 6 : petit retour sur un comité technique qui voulait montrer la route mais qui finalement a perdu la boussole...qu'à cela ne tienne la CGT garde le cap !

Pages 7 et 8 : au conseil d'administration du 15 mars tapis rouge pour l'aristocratie et les financiers mais whalou pour les agents

Pages 8 et 9 : la démocratie et le patrimoine auront été coulés dans le béton en même temps que les étangs de Corot !

Pages 10, 11, 12 et 13 : depuis plus de 10 ans, les salaires et les primes sont bradés par le ministère de la culture et le CMN ! Et pourtant, on en demande toujours plus aux agents. Vous trouvez ça normal ?

Pages 14 et 15 : télétravail, la zone grise du travail depuis mars 2020

Pages 16 et 17 : Le registre santé et sécurité au travail (RSST) un outil pour les agents pour parler de leurs conditions de travail

Page 17 : même en période de restrictions des déplacements, la CGT CMN fait vivre la démocratie de ses instances, maintient son 9ème congrès et teste pour vous l'Institut de formation du CMN

Pages 18 et 19 : vous connaissez le concept de la double journée des femmes ? Qu'à cela ne tienne, le gouvernement le patronat ont inventé la triple journée en y ajoutant la garde d'enfants en période de confinement et télétravail !

Pages 20, 21 et 22 : l'Histoire officielle fera de 2021 une année commémorative de la mort de Napoléon (fossoyeur de la Première République, restaurateur de l'esclavage, propagateur de guerres partout en Europe...) Et bien nous, nous préférons fêter le 150ème anniversaire de la Commune, espoir d'une République Sociale.

Page 23 : quelques brèves pour terminer revenant sur les impacts de la crise sanitaire sur les conditions de travail, ce qui n'empêche pas le CMN d'assouplir les conditions d'accueil en plein pic pandémique...

Et page 24 : confinement/déconfinement/couvre-feu : l'agenda montre que l'activité de la CGT ne ralentit pas !!!! Toujours à vos côtés, alors rejoignez-nous et syndiquez-vous !



Qui sommes nous ?

Nous sommes des agents du CMN, des monuments ou du siège, contractuels ou titulaires, des Régions ou de Paris syndiqués à la CGT et organisés au travers de nos sections locales en Syndicat National des Monuments Historiques CGT (SNMH-CGT) depuis 1996. 1er Syndicat au CMN, élus du personnel de l'établissement nous vous informons et rendons compte de nos mandats d'élus, portons votre parole et vos revendications, défendons vos droits et en gagnons d'autres face à l'administration du CMN ou du Ministère de la Culture (lutte pour l'emploi, contre la précarité, pour l'augmentation des salaires, pour l'amélioration des conditions de travail, pour la défense de nos missions, pour la défense du Service Public Culturel...) avec l'aide de la CGT du ministère de la Culture, la CGT-Culture, dont nous sommes une composante. Combatifs, dynamiques, constructifs, présents, solidaires, nous sommes à vos côtés pour toutes vos luttes comme nous sommes à vos côtés au quotidien au travail.

E**d****i****t****o**

La culture entre résistance et émancipation

A l'instar de la mobilisation pour la défense du système de retraite fin 2019 et début 2020, le monde de la culture a su se mobiliser ces derniers mois face à la crise sanitaire, économique et sociale.

Quel magnifique symbole que ces occupations d'abord du théâtre de l'Odéon puis de nombreux théâtres partout en France (plus d'une centaine à cette heure). De même ces flashmobs dans les gares ou ailleurs avec notamment la reprise de la chanson « Danser encore » de HK, de ces concerts organisés dans l'espace public. Et comment ne pas évoquer les Césars qui ont été une tribune des précaires.

Au-delà d'une réappropriation de l'espace public, au-delà d'un pied de nez fait aux nombreuses lois liberticides, c'est le monde du travail qui se mobilise, notamment les plus fragilisés comme le sont les intermittents et les précaires. Mais c'est aussi la place de la culture au cœur de la cité, de la société qui est posée. Jugée non essentielle par le gouvernement, la crise sanitaire a démontré si cela était nécessaire que la culture était essentielle autant que l'air que l'on respire.

Les polémiques nauséabondes avec des relents d'extrême-droite dans un contexte de restrictions des libertés ne mettront pas fin aux revendications sociales, au droit au travail, aux rémunérations, au droit à l'assurance chômage...

Vous l'aurez compris, le temps n'est pas à la résignation mais à la conquête de nouveaux droits. Un dossier central dans ce numéro est consacré aux salaires. De nombreuses discussions sont en cours dans différents secteurs du ministère de la culture. La question des salaires est cruciale au regard de la perte de pouvoir d'achat des agents due aux politiques d'austérité menées depuis plus de dix ans mais qui s'est encore creusée par la perte des jours fériés, des mécénats, voire les craintes sur les primes dominicales... pour les agents en télétravail ce sont des coûts ajoutés et leur prise en charge : électricité, chauffage, encre, papier, voir pour certains une recherche d'ergonomie de leur poste de travail à leur domicile...

Alors que nous sommes à quelques semaines de la réouverture des lieux culturels, la santé et la sécurité des agents et des visiteurs doivent être au cœur des préoccupations de toutes et tous. Ainsi que la place de la culture qui doit également être repensée, notamment concernant le modèle économique qui repose aujourd'hui sur le tourisme de masse, il doit être réorienté pour répondre davantage aux besoins des populations notamment pour aller vers les publics empêchés...

La culture, plus que jamais, doit être un facteur d'évasion et d'émancipation. Et pour cela, elle doit échapper aux doctrines libérales et de marchandisation.

indemnitaire annuel) est gage d'arbitraire et de clientélisme, au détriment des valeurs du service public.

Pour les agents contractuels, aucune proposition concrète n'est faite sur la grille indiciaire. Or, celle-ci débute tellement bas qu'elle nécessite d'être revue régulièrement pour revaloriser l'échelon plancher du Groupe 1 et éviter que les agents ne soient rémunérés en-deçà du SMIC. Rien n'est proposé comme nouvel indice d'entrée au CMN. Caduque dès le départ cette grille datant de 2011, cette grille devrait commencer à l'indice 394 avec un repyramidage et un déroulement de carrière suffisant pour l'ensemble d'une carrière et permettre aux agents de passer du simple au double en termes de rémunération.

2-Des monuments nationaux représentatifs et inclusifs

Que représentent les monuments nationaux en ce début de 21^e siècle ? Pour ainsi dire les forces dominantes depuis quelques centaines d'années (si l'on retire les sites préhistoriques). Rien sur l'histoire sociale et ouvrière. Les faits sociaux et économiques à travers les siècles sont totalement évacués avec un sens de l'histoire « nationale » allant de soi.

Si nous n'avons plus la gestion d'un site comme Oradour-sur-Glane depuis longtemps, pourquoi ne pas regarder aussi certains pans de l'histoire du 20^e siècle et qui pourraient nous interroger sur notre époque : par exemple des sites ayant accueillis les réfugiés espagnols dans les années 30 qui fuyaient le fascisme ou d'autres. **Un musée de l'immigration a été créé : pourquoi un ou des monuments en lien avec l'immigration ne rejoindraient-ils pas notre réseau, permettant de regarder notre histoire contemporaine sans artifice ?**

Quid encore de l'histoire ouvrière ? Dans le Nord, le bassin minier et son Centre historique Lewarde sont classés au patrimoine mondial de l'Unesco. Idem pour les manufactures et logements ouvriers de New Lanark, en Écosse, conçus par Robert Owen qui y a bâti une nouvelle société industrielle au début du 19^e siècle et bien d'autres sites à travers l'Europe. Si le Familistère à Guise, fondé par Jean-Baptiste Godin, n'est quant à lui pas classé à l'Unesco, c'est là aussi un site remarquable. Hélas, le CMN n'est toujours pas porteur de tels sites. L'ouverture du CMN au patrimoine industriel et donc social, finalement évoquée (trop rapidement) dans les propositions d'orientations présentées par M. Bévalal représentent un début. Aboutira-t-elle ?

Hormis, la maison de George Sand à Nohant, et Marie Curie ou Simone Veil au Panthéon, on ne peut pas dire qu'un peu plus de la moitié de la population nationale soit représentée dans les monuments. Pour rendre enfin hommage (ou femme) à celles qui ont marqué leur époque dans des combats pour l'égalité des droits, dans les lettres, dans les sciences, dans l'histoire, le Panthéon peut déjà être Le lieu par excellence mais d'autres sites évocateurs pourraient s'y ajouter... **Les femmes ne sont pas absentes de l'histoire, il est temps de leur rendre la juste place qu'elles méritent.**

Enfin, il est étonnant que des monuments nationaux n'existent qu'en France métropolitaine : rien en Corse, pourtant si proche, rien dans les collectivités ultramarines : Guadeloupe, Martinique, Guyane, Réunion, Tahiti, Mayotte, ou Nouvelle Calédonie... Pourtant, il y a bien des choses à dire sur l'histoire et la culture de ces territoires de la République, de leurs populations et peuples. L'histoire n'a sans doute pas encore pensé toutes les plaies du colonialisme, mais peut-être **la culture est-elle là un moyen de reconnaissance, de rencontres et d'altérité pour créer des ponts et des passerelles.**

Là encore, on espère que l'ouverture esquissée par M. Bévalal en direction du patrimoine de toute ces collectivités d'au-delà des mers pourra se concrétiser prochainement et ne restera pas un mirage...

3-Pour une gouvernance à l'écoute des agents et des visiteurs/ses

La nomination directe d'un président d'établissement public par le Président de la République, prérogative régaliennne sans sollicitation aucune de l'avis du législateur, conjuguée à un désengagement croissant de l'appareil d'État, conduit à un laisser-faire qui rend le président de l'établissement public tout-puissant – sans pour autant avoir les moyens financiers et humains pour répondre à certaines mégalomanies (Hôtel de la Marine, Château de Villers-Cotterêts). Le ministère de la Culture n'exerçant plus, quant à lui, qu'une simple tutelle budgétaire et fermant trop souvent les yeux sur les problèmes de gouvernance. Ainsi les intérêts personnels priment parfois à l'intérêt général et créé un phénomène de Cour qui aurait dû disparaître depuis une certaine Révolution ...

Nouvelle présidence ou non à la tête de l'établissement, il faudrait mettre fin aux perpétuelles réorganisations et autres ajustages intermédiaires qui désorganisent les équipes et qui se font à chaque fois sans bilan de la précédente organisation. Comme si chaque président marquait son territoire vis-à-vis de son prédécesseur et sans tenir compte des savoirs et savoirs-faire des équipes expérimentées. Déconcentration, centralisation pour finalement de nouveau déconcentrer, les dirigeants passent et les réorg' se succèdent mettant à mal les collectifs de travail et remettant en cause des méthodes de travail qui ont eu du mal à se mettre en place. Cela engendre des risques psycho-sociaux ou plutôt des risques psycho-organisationnels. Et c'est sans compter, les chasses aux sorcières auxquelles se livrent certains dirigeants. Aujourd'hui, sous couvert de décentralisation, ce sont des missions toujours plus nombreuses qui incombent aux équipes des monuments que ce soit pour les équipes administratives ou les agents de terrain avec des difficultés pour répondre à de plus en plus de demandes. Et ce, bien évidemment, sans reconnaissance salariale.

Il serait temps d'arrêter l'opposition siège/monuments comme si la couverture devait être tirée plus d'un côté que de l'autre alors que toutes les équipes sont au service de la démocratisation culturelle, de l'accueil des publics, de la protection du patrimoine quelle-que soit sa catégorie ou son poste, nous remplissons et accomplissons le bon fonctionnement d'un établissement public culturel.

En terme de politique et de gestion de l'établissement, ces dernières années ont vu un glissement sémantique pour ne pas dire idéologique : successivement, les « projets de monuments » et « projet d'établissement » remplacés par des « schémas directeurs » eux-mêmes faisant place à des « conférences stratégiques et budgétaires » ont constitué les outils de pilotage de l'établissement. Depuis quelques années, l'administration de notre établissement est revenue à la rédaction de nouveaux projets de monuments censés redevenir les outils de pilotage prioritaires. Ces documents sont bien entendu élaborés uniquement par les administrateurs sans concertation aucune avec les équipes, passent ensuite sous les fourches caudines de la direction générale et de la présidence au cours des traditionnelles conférences stratégiques, maintenues.

Pour la CGT, il faudrait la suppression des contrats de performance, réels ou « virtuels », et en lieu et place, la rédaction de vrais projets scientifiques et culturels (PSC) pour chaque monuments, associant les personnels à tous les niveaux d'exécution afin de définir les grandes orientations du CMN en matière de politique culturelle et de préservation des monuments.

Il faudrait également le retour d'une véritable composante scientifique au CMN à la personnalité propre, sous la forme d'une direction des collections voire des collections et de la documentation, à l'image de celles existantes dans d'autres établissements publics patrimoniaux prestigieux, capable d'entretenir un dialogue constructif et contradictoire avec une direction de la conservation des monuments, sans être en permanence inféodée aux besoins spécifiques de la maîtrise d'ouvrage architecturale.

De même, la maîtrise d'ouvrage architecturale ne doit pas prédominer sur la restauration et la conservation du patrimoine vivant et végétal que sont les parcs et jardins et qui sont totalement ignorés et par conséquent dans un triste état. Plus largement, le CMN doit se doter d'un outil de politique scientifique avec les moyens humains et budgétaires nécessaires. Ceci afin de mener une réelle politique scientifique en matière de collection, de bâti et de parcours de visite. Cet outil devra aussi constituer « un centre de ressources » en appui des services du siège et des monuments dans l'élaboration des contenus de médiation culturelle. Enfin, cet outil devra contribuer à l'élaboration d'un projet scientifique et culturel pour l'ensemble de l'établissement et pour chacun des monuments.

La politique culturelle du CMN, qui se doit d'être rigoureusement assise scientifiquement, doit aussi, par une médiation sensible et efficace auprès des publics, être accessible, attractive et diverse. Elle doit pouvoir s'adresser aux novices comme aux érudits. Comme c'est déjà le cas, différents niveaux de médiation culturelle sont à faire coexister : visites commentées, visites conférences, ateliers pédagogiques, visites adaptées aux publics handicapés... et ne pas tout miser sur de l'événementiel ou des blockbusters culturels qui parfois passent à côté des visiteurs et visiteuses sans en amener de nouveaux.

4-Les moyens financiers existent, c'est une question de volonté politique

Certains esprits chagrins nous diront sans doute qu'il est bien beau de faire des plans sur la comète, d'envisager de grand projet de ce type, mais que cela a un coût et que nous sommes dans une période de restrictions des dépenses publiques. On pourrait répondre qu'il y a toute une campagne à mener contre l'évasion fiscale qui pourrait ramener entre 80 et 100 milliards, que l'on pourrait en finir avec les cadeaux fiscaux voire imposer le remboursement des sommes versées au titre du CICE (Crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi) qui n'ont pas créé d'emploi mais dont certaines entreprises bénéficiaires ont même licencié alors qu'elles touchaient l'aide de l'État. **Les services publics sont un bien commun qu'il faut protéger et développer.** La crise financière de 2008 et la crise sanitaire, économique et sociale depuis 2020 nous montrent qu'ils sont indispensables. N'oublions pas que la culture fait partie du rayonnement de la France, qu'elle génère du tourisme (national ou international) et que par conséquent elle fait fonctionner par ricochet d'autres secteurs économiques (transports, hébergement, restauration, commerce, entreprises de travaux, restauration...). **Le patrimoine rapportait 8,1 milliards d'euros dans les années 2010 et rapportait sept fois plus au PIB (produit intérieur brut) que l'industrie automobile. La culture n'est pas un coût, c'est un investissement et un enrichissement pour chacun et chacune.**

La CGT-CMN revendique :

- L'augmentation du plafond d'emplois de 150 postes répartis en accueil-surveillance, jardins, entretien-maintenance et services du siège
- La refonte de la grille salariale des agents contractuels avec un indice d'entrée à 394 ouvrant à un repyramidage de l'ensemble de la grille
- Des déroulements de carrière évitant tout plafonnement
- Un complément indemnitaire annuel moyen et égalitaire pour les fonctionnaires et mettant fin à toute discrimination et clientélisme
- Des primes de fin d'année pour les fonctionnaires et les contractuels
- La reprise de négociations pour les animatrices et animateurs du patrimoine
- Des politiques culturelles en adéquation avec les publics et l'esprit des monuments
- Une politique de mise en valeur des parcs et jardins avec la mise en place de plans de gestion dignes de ce nom
- Le retour d'une direction scientifique

Conseil d'administration du 15 mars : état des lieux d'un service public mal en point

Une situation économique tendue pour le CMN

Le compte financier et le budget rectificatif ont fait état – sans surprise – d'une situation économique inquiétante pour le CMN même si l'on peut saluer jusqu'à présent l'aide indispensable du ministère de la culture en terme de subvention. En effet, une enveloppe de 50 millions a été allouée (indépendamment des travaux pour le château de Villers-Cotterêts) et une autre de 40 millions devraient l'être en 2022.

Pour autant, un prélèvement sur le fonds de roulement de près de 54 millions a dû être effectué pour faire face à la situation. Celui-ci est estimé à 9 mois de fonctionnement de l'établissement. Cela confirme pour la CGT que les risques pris ces dernières années avec notamment l'Hôtel de la Marine et son emprunt bancaire de plus de 100 millions d'euros avec un manque d'effectif à la clé entraînant de l'externalisation ne sont pas judicieux. Cela pèsera inmanquablement sur le budget de l'établissement. L'externalisation en général ne cesse d'ailleurs de se multiplier de manière exponentielle. Le CMN ne peut se lancer dans des projets ambitieux sans avoir les garanties et les moyens adéquats que ce soit financier ou en effectifs d'agents publics.

L'activité du CMN en matière de maîtrise d'ouvrage a connu une véritable montée en puissance en 2020. A saluer le travail des équipes qui souffrent là encore cruellement de sous-effectif. Cela n'aurait pu être possible sans un soutien plein et entier de l'Etat.

A noter également que la crise sanitaire et économique aura eu un coût social également même si le CMN s'en défend. Le plafond d'emplois entre le prévisionnel et le consommé a un différentiel d'environ 100 ETP non consommés. Si le CMN l'explique – pour partie – par un « glissement » de recrutements qui ont été retardé, ce sont aussi des vacataires qui ont vu la fin de leurs contrats avec les confinements ou l'économie faite sur les vacances durant l'été, et ce, dû notamment à cause de l'utilisation abusive de petits contrats alors que le sous-effectif dans les monuments et au siège est structurel.

Partenariat pour l'ouverture à la visite du château d'Haroué ou quand le service public porte secours à la noblesse désargentée...

Une convention a été passée entre la famille de la princesse Minnie de Beauvau-Craon et le CMN pour que celui-ci ouvre le château à la visite. Cette convention, déjà présentée en conseil d'administration mais refusée, a été revue à la baisse par rapport aux exigences de la famille notamment avec une redevance de 13000 euros pour la famille (enveloppe qui sera affectée pour les travaux du château). Nous avons alerté les tutelles (ministère de la culture et des finances) sur le manque de moyens du CMN et notamment en effectifs alors que différents services seront concernés par ce nouveau monument (DDCP, DCMC, mécénat, communication...) et qu'il n'était pas responsable d'élargir le périmètre du CMN sans moyens supplémentaires

(plafonds d'emplois entre autres). De même, les vacances qui pourraient être utilisées pour le château d'Haroué seront-elles prélevées au détriment d'autres monuments ?

Pour autant, nous nous sommes abstenus quant au vote au vu des difficultés susmentionnées mais il nous a semblé important que le ministère et le CMN s'engagent sur ce site avant qu'il ne soit trop tard. En effet, un bras de fer s'est déjà engagé entre la famille et le ministère. En 2015, le ministère de la culture a dû faire classer en urgence des collections de la famille pour éviter la vente de celles-ci. Ainsi, lors d'une vente aux enchères Minnie de Beauvau-Craon avait lors de la vente de ses collections dû faire savoir « L'instance de classement, en date du 5 juin 2015, qui m'a été signifiée le 8, porte atteinte à mon droit de propriété et me porte, par un procédé sans précédent, un grave préjudice, dans la mesure où il écarte de la vente les clients étrangers. » Pour qui a vu dans quels états ont été récupérés la villa Cavrois et le château de Villers-Cotterêts, on ne peut que saluer une intervention de l'Etat avant qu'il ne soit trop tard. On peut saluer également le travail mené sur la villa Cavrois...mais il est regrettable qu'on ait dû partir pour ainsi dire d'ex-nihilo.

Mécénat Axa : quand le dindon de la farce est le contribuable !

Nous espérons que les collègues du mécénat ne nous en voudront pas de ne pas nous réjouir d'un mécénat inespéré de deux millions d'euros pour des travaux à l'Arc de triomphe. Deux millions d'euros, en période de disette, mazette, ce n'est pas rien. Et pourtant, ça ne coûte pas cher à Axa et c'est même tout bénéf' !

Calculez donc : deux millions d'euros c'est le plafond pour une réduction d'impôts de ce montant de 60% ! Mais ce n'est pas tout : communiqué et conférence de presse dédiés, nom d'Axa sur les cartons d'invitation, invitations à l'inauguration (quoiqu'avec une jauge d'un tiers) passent encore... mais le nom du président d'Axa sur le carton d'invitation (Monsieur est trop bon ! utiliser comme si c'était son argent personnel qui était utilisé !) et surtout le logo sur la palissade de chantier pendant la durée des travaux (quelles dimensions ?), plaque de remerciement à l'intérieur de l'édifice pendant dix ans (!), sans compter la privatisation de l'Arc ou de visites privées, laissez-passer...pour Axa sans être même sûr que c'est pour leurs salariés ou juste pour se faire mousser auprès de leurs partenaires en tout genre. Bref, cela représente 25% de contreparties du mécénat soit 500000 euros. Entre les réductions d'impôts de 60% et les contreparties de 25%... Tout ceci est légal mais est-ce éthique ?

Ce que nous dénonçons c'est un système fiscal qui permet à de grosses entreprises – soit dit en passant qui font de l'optimisation fiscale qui n'est autre que de l'évasion fiscale – d'échapper à l'impôt solidaire qui pourrait contribuer aux hôpitaux, écoles... et donc à l'intérêt général mais qui à travers des exonérations d'impôts se font une sacrée publicité sur le dos du patrimoine et des contribuables et dont in fine l'addition n'est

pas bien élevée au regard des exonérations et des retours sur investissements. Le patrimoine n'a par ailleurs pas vocation à se grimer sous les traits d'entreprises privées. C'est aussi aux visiteurs et visiteuses à qui il faudrait penser et qui ne viennent pas sur des sites culturels pour y « admirer » des publicités comme ils en ont l'habitude à longueur de journée via la télévision, la radio, les boîtes aux lettres, les panneaux publicitaires dans les rues, l'autoradio... Non, la culture et le patrimoine doivent être des lieux d'évasion, de savoirs et d'émancipation. Le mécénat pourrait avoir toute sa place pour aider la culture mais pas sous cette forme capitaliste où la culture est au service des intérêts privés.

Revalorisation des rémunérations : la bonne blague !

Le SMIC est passé depuis le 1er janvier à une rémunération minimum brute de 1554,58, euros mensuels. Or, l'indice plancher du groupe 1 (indice 329 en application de la délibération du 12 mars 2020...et oui c'était la même situation il y a un an déjà...) est en dessous de la valeur du SMIC. Bien évidemment c'est illégal. Du coup, les services rh sont contraints de saisir une indemnité différentielle pour les agents positionnés à cet indice majoré pour rétablir la rémunération minimum. Le conseil d'administration a donc voté un indice plancher de 332 au lieu de 329. Et comme cela se reproduira l'année prochaine et ainsi de suite, pour cacher la misère, il a été proposé que la modification soit automatique.

La CGT s'est abstenue car si bien évidemment on ne peut être contre une rémunération qui ne saurait être en-deçà du SMIC, nous avons dénoncé au CMN et aux tutelles (ministères de la culture et des finances) une grille salariale bien trop basse. Imaginez donc, il y a plus de dix ans la grille dite Albanel pour les contractuels du ministère commençait à l'indice 350 ! Et au CMN on est seulement à 332 ! C'est sans compter le tassement du déroulement de carrière du groupe 1. Ces rémunérations sont indignes ! La CGT revendique une augmentation de salaires pour les fonctionnaires et contractuelles. Etre agent de catégorie C au CMN, c'est accueillir des publics divers (individuels, familles, internationaux, en situation de handicap), c'est avoir des missions de sécurité-sûreté envers les collections et les visiteurs, c'est être polyglotte pour un certain nombre d'entre eux, c'est mettre en valeur des jardins, c'est prendre des responsabilités sur les questions de ressources humaines, hygiène et sécurité, de communication... On en demande toujours plus aux agents. Il serait temps que cela se décline en matière de rémunération.

Étangs de Corot : Un désastre patrimonial et écologique Un déni de démocratie.

En 2020 nous dénoncions les travaux à venir aux étangs de Corot nous joignant aux protestations des habitant.e.s et associations. Depuis, lesdits travaux ont eu lieu, il nous a paru important de revenir sur le sujet à travers cette interview d'Hélène Seychal pour faire le bilan des travaux et prendre la mesure du peu de place laissée aux citoyen.ne.s dans le débat sur les enjeux patrimoniaux, environnementaux et sur leur cadre de vie.

Hélène SEYCHAL

Déléguée départementale adjointe des Hauts de Seine Sites et Monuments

*Représentante GNSA Ville d'Avray
Groupe National de Surveillance des Arbres*



Hélène, vous vous êtes mobilisée contre la mise en sécurité des étangs de Corot (Ville d'Avray) avec des habitants de la commune. Pouvez-vous nous expliquer pourquoi ?

Avant tout, nous ne nous sommes pas mobilisés « contre » la mise en sécurité des étangs de Corot.

Nous nous sommes mobilisés pour que le projet du chantier des Étangs de Corot soit révisé afin d'assurer la sécurité des populations ET la préservation patrimoniale du site, à la fois culturelle et naturelle. Rappelons que le site des Étangs de Corot est classé depuis 1936 au titre de son patrimoine environnemental exceptionnel.

Les étangs de Corot ont été peints plus de 300 fois par Corot, précurseur de l'impressionnisme. Ils représentaient à ce titre un symbole culturel fort pour les Hauts de Seine et un lieu de promenade romantique exceptionnel.

Il était terriblement bouleversant pour tous les amoureux du site, d'assister à la destruction d'un patrimoine environnemental et culturel inestimable sans rien faire. D'autant plus qu'aucune communication n'avait été réalisée pour alerter les citoyens de cette modification majeure du site. Il n'était question que de consolidation des berges et de curage des étangs. Nous avons créé une page Facebook « étangs de Corot-Ville d'Avray » pour informer et communiquer et lancé une pétition, puis contacté médias et associations.

Alors que la population en général appelle à plus de démocratie, que pensez-vous de la prise en compte ou non des riverains et des associations de défense environnementale sur les étangs de Corot ?

La mobilisation citoyenne et médiatique de près d'un an, le soutien d'associations locales

(Dagoverana, Adevam, Chaville Parc Lefevre) mais aussi nationales comme Sites et Monuments (ex-SPPEF), le Groupe National de Surveillance des Arbres (GNSA), Forêt Citoyenne, une pétition rassemblant plus de 4000 signatures et le soutien inflexible de Stéphane Bern se sont heurtés à l'inflexibilité technocratique de la Préfecture et du Ministère de la Culture qui n'ont souhaité ni étudier, ni

répondre aux solutions alternatives sou- mises par des ingénieurs recommandant **une sécurisation des habitations compa- tible avec la préservation de ce site classé depuis 1936.**

Cette mobilisation s'est aussi heurtée à l'incompréhension la plus totale face à la position du Centre des Monuments Nationaux, garant légitime de la défense du patrimoine national. L'action du CMN est en général plutôt une réussite, connu pour la mise en valeur de ses monuments et leur protection. Plusieurs de ses actions sont remarquables, il faut le reconnaître. Mais le principe de précaution poussé à l'extrême par la Préfecture, soutenue par la Mairie de Ville d'Avray, ne lui a sûrement laissé que peu de marges de manœuvres pour défendre ce patrimoine remarquable des Hauts de Seine.

Quant au Ministère de la Culture, représenté sur la durée de ce dossier par Monsieur RIESTER et par Madame BACHELOT, il a été sourd, aveugle, ne répondant jamais à nos courriers. Il était le seul pourtant qui pouvait intervenir pour faire stopper ces travaux en deman- dant sa révision.

Des questions restent entières. Comment ce chantier, financé à hauteur de 12 mil- lions d'euros par le Ministère de la Culture (!), et imposé par la Préfecture, a-t-il été mis en œuvre **sans enquête publique ni étude d'impact aval préalables** ? Pourquoi le cabinet ARTELIA, maître d'œuvre de ce chantier, n'a-t-il jamais répondu à nos demandes en justifiant des textes et règle- mentations imposant la création de ces déversoirs qui ont conduit à la destruction patrimoniale ?

Vous faites partie d'une association de défense des arbres. La CGT de son côté porte également les enjeux environnemen- taux sur un plan revendicatif avec comme slogan «fin de mois, fin du monde, même combat». Que ce soit la protection du patrimoine vivant que sont les parcs et jardins ou la préservation de la faune, la flore et de la biodiversité, n'est-ce pas un des enjeux majeurs du 21ème siècle dont les dirigeants tardent à se saisir ?

Le site des Étangs de Corot est très emblé- matique de ces enjeux, exemple d'un patrimoine riche rassemblant la culture et l'environnement, l'histoire et les pay- sages, l'architecture et la biodiversité. Ces « patrimoines » sont aujourd'hui indisso- ciables, complémentaires, représentant le bien commun. Ils doivent être protégés,

conservés, réhabilités afin de pouvoir le transmettre aux générations futures. Il y a une prise de conscience actuelle de ces enjeux. Pour autant, elle n'est pas toujours appliquée dans des décisions et actions concrètes et les préfets ne l'appliquent pas systématiquement au prétexte, sou- vent, du principe de précaution poussé à l'extrême sans étude de solutions alter- natives.

C'est donc l'action des associations et des collectifs de citoyens qui, nous l'espérons, pousseront nos dirigeants à se ressaisir : Ils se rassemblent pour mener des actions communes en ce sens. Ainsi, Sites et Monuments s'est rapproché du Groupe National de Surveillances des Arbres pour œuvrer ensemble à la préservation des arbres au sein de sites emblématiques. Dans une démarche commune, associée également à ARBRES, SEQUOIA et SFA, ces associations viennent de deman- der à Madame POMPILI l'application du décret L350-1 à 3 du Code de l'En- vironnement concernant la protection des alignements d'arbres, dont la valeur historique, culturelle, paysagère et envi- ronnementale n'est plus à démontrer.

Quel bilan tirez-vous des travaux réalisés sur les étangs de Corot ?

D'un point de vue technique et sécuritaire : Les ingénieurs qui nous ont accompa- gnés dans notre mobilisation ont démon- tré la surdimension voire la dangerosité de ces déversoirs au vu de leur trop grande largeur et de leur emplacement inadapté. Sur près de quatre siècles d'existence, les étangs n'ont connu aucun épisode, néces- sitant des interventions d'urgence, grâce à la capacité déstockage des eaux impor- tante des étangs. La sécurité des digues vient de leur renforcement structurel et de leur étanchéité, qui sont maintenant assurés grâce aux travaux réalisés. »Le rû et l'aqueduc situés en aval (propriété du ministère de la Culture), sous-dimension- nés, qui alimentent en eau les fontaines du Domaine de Saint-Cloud ne pourront pas recevoir les inondations provoquées par ces déversoirs.

Les aménagements actuels risquent de provoquer d'importants dégâts matériels. En plus d'être néfastes d'un point de vue hydrologique, ces immenses déversoirs enlaidissent le site et sont dangereux pour les promeneurs à cause de leurs amas de rochers accessibles. En une phrase, ces tra- vaux ont créé de nouveaux dangers bien plus réels.

D'un point de vue paysager : 32 arbres ont été battus sur le site, créant des béances avec vue sur une résidence des années 60. Nous ne sommes nullement convaincus par le « volet paysager ambi- tieux », les « mesures compensatoires » et « la création d'un écran végétal » devant faire oublier des tilleuls presque centenai- res de plus de 25 mètres appartenant à un alignement renommé pour sa beauté. Ni par la nouvelle perspective avec vue sur une résidence des années 60 vantée par l'inspectrice des sites, conséquences de l'abattage de ces 32 arbres sur le site dont plusieurs tilleuls presque centenaires.

Rappelons, qu'à l'occasion de la **Commission des Sites du 18 avril 2019**, Sites et Monuments ainsi que l'ADEVAM (Association de Défense de l'Environne- ment à Ville d'Avray) avaient voté contre ce projet, vote accompagné de deux abs- tentions.

Le résultat écologique est consternant : le curage du grand étang a été annulé, celui du vieil étang réalisé à coup d'engins mécaniques détruisant les fonds.

D'un point de vue biodiversité : La faune, la flore et la biodiversité sont en souffrance : le parcours des crapauds en pleine reproduction est massacré par les engins, des traces d'hydrocarbure ont été constatées dans l'étang neuf à sec mais aussi dans les ruissellements, les moules d'eau douces et anotondes sont morts asphyxiés par dizaines. Les consolidations en pierre et en filets de fer des berges pré- sentent un vrai danger pour les oiseaux et canards n'offrant plus de repères sauvages. . Les carpes amour blancs ont été éradi- quées. Des coulures de béton accidentelles ont été observées dans le rû s'épandant dans l'étang Gilet situé en aval dans la résidence de la Ronce.

Une vague submersive de commentaires de tristesse et de colère ont envahi l'espace public et les réseaux sociaux face à un tel désastre.

Bye, Bye l'âme des Étangs de Corot : La grande amertume d'une bourde profes- sionnelle deviendra-t-elle demain un cas d'école célèbre aux dépens des décisionnai- res actuels ? (Bernard Boisson, Président de Forêt Citoyenne ? (<https://jne-asso.org/blog/jne/2020/08/11/bye-bye-la%CC%82me- des-etangs-de-corot/>))

Engageons la bataille des salaires au CMN!

Salaires, grilles, cadre de gestion, régimes indemnitaires : Il est temps de faire bouger les lignes au CMN!

Salaires dans la Fonction publique : un décrochage constant depuis 20 ans !

La CGT le répète depuis longtemps : depuis le 1er janvier 2000, la valeur du point d'indice a décroché de 21 % par rapport à l'indice des prix à la consommation.

Ainsi, le Conseil d'Orientation des Retraites (COR), qui est loin d'être une officine de la CGT, pointe plusieurs chiffres dans son dernier rapport. Le premier, c'est que le traitement indiciaire brut moyen des fonctionnaires, observé sur la période 2006-2019, a baissé de 5,6 % dans la Fonction publique d'Etat par rapport au Revenu Moyen par tête brut de l'ensemble de l'économie. Le second, c'est que la part des traitements indiciaires bruts de la Fonction publique rapportée à la masse des rémunérations brutes de l'ensemble de l'économie, a baissé de 10,6 à 12,8 %.

Toujours en prenant en référence l'an 2000, les effets du décrochage puis du gel de la valeur du point sur la grille indiciaire sont extrêmement parlants :

► Environ 1,2 million d'agents sont actuellement payés entre le SMIC et le SMIC + 10 %. C'est 2 fois plus qu'en 2000.

► Un agent de catégorie C déroulant sa carrière complète sur 2 grades « bénéficie » d'une amplitude de carrière de 27,8 %. C'était 39 % en 2000 avec une carrière plus courte de 6 ans. Cela signifie qu'un agent déroulant cette carrière ne verra sa rémunération indiciaire n'augmenter que de 12 euros nets en moyenne par an. Et encore, cela suppose qu'il accède au second grade dans les meilleurs délais !

► La tendance est la même pour la catégorie B puisque l'amplitude indiciaire sur les 2 premiers grades est aujourd'hui de 56 % alors qu'elle était de 71 % en 2000, pour une durée de carrière moins longue.

► Enfin, on recrutait dans les premiers grades de catégorie A à 47 % au-dessus du SMIC en 2000, c'est 17 % aujourd'hui !

Ces quelques données soulignent l'ampleur de la baisse de pouvoir d'achat et la compression des carrières des fonctionnaires, elles apportent également une réponse à la baisse « d'attractivité » des carrières de la Fonction publique. Rappelons en effet qu'une étude récente indique que le nombre de candidats aux concours de la FPE est passé de 650 000 en 1997 à 228 000 en 2018 pour un nombre de postes offerts similaire.

En dépit d'un chômage toujours plus massif, les emplois de la Fonction publique n'ont donc plus la cote. Cette situation déplorable trouve son origine dans l'absence de revalorisation significative des grilles, les freins mis aux déroulements de carrière, et la faible prise en compte des qualifications acquises.

Nos revendications pour les salaires des fonctionnaires

L'urgence de corriger le décrochage des grilles salariales des titulaires

On assiste à un décrochage phénoménal des grilles salariales des titulaires (retraite, reconnaissance carrière, attractivité). **Un agent de catégorie C au plus haut échelon du dernier grade perd, depuis le 1er juillet 2010, 181 euros par mois, un agent de catégorie B 227 euros par mois, un agent de catégorie A 377 euros et un administrateur civil 496 euros par mois.** Pour obtenir une juste reconnaissance du travail des agents et une rémunération qui permettra à tous de vivre dignement en tant qu'actif ou retraité, le dégel du point d'indice majoré et la revalorisation des grilles salariales sont une nécessité absolue.

Faisant le constat d'une très grande inégalité entre les primes et indemnités versées aux agents du ministère de la culture par rapport à d'autres départements ministériels, **la Cgt-Culture a revendiqué une revalorisation des primes et indemnités.** Si la situation s'est sensiblement améliorée, il reste encore du chemin et de nombreuses luttes à mener ensemble pour obtenir des montants équivalents à ceux versés dans les autres ministères. C'est une question de justice et d'égalité de traitement.

Cette revendication s'appuie sur une trajectoire qui a pour objectif de **rejoindre les niveaux indemnitaires du ministère de l'intérieur, à savoir 5800 euros annuels pour la catégorie C, 7800 euros annuels pour la catégorie B et 12 000 annuels pour la catégorie A.** Ainsi depuis 2019, nous avons obtenu **3600 euros pour la catégorie C, 6000 euros pour la catégorie B et 8000 euros pour la catégorie A.** Il s'agit maintenant de revaloriser les niveaux indemnitaires en prenant en compte l'ancienneté et le grade. Nous demandons aussi la correction des inégalités de taux entre lieux d'affectation et filières, pour les agents de même catégorie, et là encore le chemin est long, mais nous ne baissons pas la garde.

Pour compléter ce tableau, est-il nécessaire de préciser que le niveau de retraite des agents publics est particulièrement bas au ministère de la culture, du fait notamment du refus d'intégrer les primes dans le traitement brut ? La Cgt-Culture va poursuivre sa demande de revalorisation indemnitaire sur la trajectoire qu'elle s'est fixée au titre de l'égalité de traitement et de l'équité. Elle porte aussi la revendication de **l'intégration des primes dans le traitement afin que celles-ci soient intégrées dans le calcul de l'assiette de cotisation retraite pour les fonctionnaires.**

Des revendications fondées sur le principe « à travail égal, salaire égal »

Nous exigeons que soient traitées en urgence toutes nos revendications salariales !

- ▶ Augmentation immédiate de 10 % de la valeur du point d'indice, correspondant à une première mesure de revalorisation ;
- ▶ Mise en œuvre d'un plan de rattrapage des pertes cumulées car, oui, nous aurons besoin de plus que ces 10%;
- ▶ Dégel du point d'indice Fonction publique et revalorisation des grilles salariales ;
- ▶ Indexation de la valeur du point sur l'indice des prix à la consommation comme axe fort ;
- ▶ Exigence d'un budget dédié pour la revalorisation des grilles indiciaires, pour la revalorisation des métiers et filières à prédominance féminine (notamment par des mesures contraignantes avec une obligation de résultat pour les employeurs publics) ;
- ▶ Intégration dans le traitement brut des primes ayant un caractère de complément salarial ;
- ▶ Revalorisation indemnitaire des titulaires et intégration des primes dans l'assiette du calcul des pensions ;



Les grilles indiciaires des contractuels du CMN : des salaires au rabais.

En ce qui concerne les contractuels, la situation n'est guère plus reluisante :

Comme leurs collègues titulaires, les agents contractuels subissent le gel de la valeur du point d'indice depuis 2010, en tout 15 centimes d'euros d'augmentation en 12 ans pour 10 % d'augmentation du coût de la vie ! Cela revient à dire qu'un agent de catégorie C travaille gratuitement 1 mois par an pour l'État ! A cela s'ajoute une dévalorisation considérable des cadres de leur rémunération.

La grille dite de la circulaire «Albanel» qui sert de base à la rémunération des agents contractuels du ministère sur budget de l'État (un peu plus de 1000 agents) et qui sert aussi de référence aux multiples grilles de rémunération des contractuels des établissements publics du ministère (plusieurs milliers d'agents) n' a pas été révisée depuis 2009 ! Pour le CMN, la situation est encore pire puisque la grille indiciaire des contractuels de l'établissement de 2011 est en deçà de la grille Albanel. Elle est de fait l'une des plus mauvaises grille indiciaire pour les contractuels du ministère.

En effet, celle-ci commence aujourd'hui à l'indice 332 après 10 ans d'existence alors que la grille la grille Albanel commence à l'indice 350 depuis 2009.

Sur quelle base était construite la grille Albanel lors des négociations de 2009 ?

La grille Albanel avait été construite sur la base des indices planchers et des taux moyens des régimes indemnitaires des corps de titulaires équivalant de catégorie C, B et A. Malheureusement elle n'a pas suivi les évolutions indiciaires et les régimes indemnitaires des agents titulaires ces 12 dernières années. Ainsi le décrochage de la valeur des grilles de rémunérations pour les agents de catégorie C est-il considérable, de -44 pts (- 206

€) brut mensuel, de catégorie B de -50 pts (- 234 €) brut mensuel et ainsi de suite. Ce sont des milliers d'euro par an de dévalorisation du travail qui s'ajoutent aux pertes subies sur la valeur du point !

Pour le CMN c'est encore pire :

Pour la catégorie C (groupe 1) le décrochage par rapport au référentiel des indices planchers et des taux planchers des régimes indemnitaires des corps de titulaires est de -62 pts (-290 €) bruts mensuel, de même pour la catégorie B (groupe 2) il se chiffre à -50 pts (-234€) bruts mensuel ; pour la catégorie A (groupe 3) il se chiffre à -40 pts (-187€) bruts mensuel.

C'est absolument considérable! Au CMN ce sont les agents les moins biens rémunérés qui sont le plus pénalisés...

En effet, pour arriver à ces montants nous n'avons pris en référence pour 2021 que le socle des régimes indemnitaires des titulaires alors qu'en 2009 le calcul était basé sur la moyenne des régimes indemnitaires versés. Cette revendication si elle peut paraître en recul prend en réalité en compte les mesures PPCR dont ont bénéficié les fonctionnaires ainsi que les rattrapages indemnitaires intervenus ces dernières années pour arriver à un niveau équivalent aux autres ministères.

La CGT-CMN avec la CGT-Culture revendique un cadre de rémunération de référence, commun à tous les agents contractuels du ministère de la culture, aussi bien recrutés sur budget de l'État que sur les budgets propres de ses établissements publics sur la base d'une équivalence de rémunération entre agents titulaires et contractuels (indices + régime indemnitaire).

A TRAVAIL EGAL, SALAIRE EGAL !

Ce nouveau cadre nécessite la revalorisation non seulement de la grille de rémunération dite «Albanel» des contractuels de l'Etat mais aussi la revalorisation des grilles des autres établissements publics du ministère. Cette revalorisation doit tenir compte des évolutions indiciaires des corps de titulaire équivalent aux catégories A, B et C au sein du ministère de la Culture et des nouveaux régimes indemnitaires qui leur sont appliqués. Ainsi la CGT-Culture revendique la construction d'un cadre de référence minimum pour tous les agents contractuels du Ministère de la Culture sur la base : rémunération contractuel = indice plancher des corps de titulaire type + régime indemnitaire IFSE revalorisé :

Pour les indices plancher (valeur du point de la Fonction publique : 4,686 €/mois) en référence au groupe de rémunération de la grille dite «Albanel» nous proposons la revalorisation suivante :

- ▶ catégorie C, groupe 1, corps des Adjoint Adm, indice titulaire plancher 330 IM (grille type PPCR 2020) + socle indemnitaire IFSE 3600€/an (soit 300 € mensuel / 4,686 € = 64pts) : 330 pts + 64 pts = 394pts ;
- ▶ catégorie B, groupe 2, corps des Secrétaires Administratif, indice titulaire plancher 343 IM (grille type PPCR 2020), taux médian indemnitaire sur les 3 groupes IFSE /an 6000 € (soit 500 € mensuel / 4,686 € = 106,7pts) : 343 + 107 = 450pts ;
- ▶ catégorie A, groupe 3, corps des Attaché d'Adm, indice titulaire plancher 390 IM (grille type PPCR 2020), socle indemnitaire IFSE /an 8000 € (soit 666,6 € mensuel / 4,686 € = 142,2pts) : 390 + 142 = 532pts. L'indice plancher groupe 3 «Albanel» étant de 540 soit supérieur à ce calcul, il est maintenu tel quel à 540pts ;
- ▶ catégorie A, groupe 4, corps des Attaché d'Adm 3^o grade, indice titulaire 465 IM (grille type PPCR 2020), socle indemnitaire IFSE /an 8000€ (soit 666,6 € mensuel / 4,686 € = 142,2pts) : 465 + 142 = 607pts. L'indice plancher groupe 3 «Albanel» étant de 620 soit supérieur à ce calcul, il est maintenu tel quel à 620pts ;
- ▶ catégorie A, groupe 5, corps des Adm Civil, indice titulaire plancher 452 IM (grille type PPCR 2020), socle indemnitaire IFSE /an 20 000 € (soit 1666,6 € mensuel / 4,686 € = 355,6pts) : 452 + 355,6 = 808pts. L'indice plancher groupe 3 «Albanel» étant de 820 soit supérieur à ce calcul, il est maintenu tel quel à 820pts.

Pour les indices plafonds, nous proposons un doublement en fin de carrière des indices plafonds selon les groupes de rémunérations :

- ▶ groupe 1 : 788pts IM
- ▶ groupe 2 : 900pts IM
- ▶ groupe 3 : 1080pts IM
- ▶ groupe 4 : 1140pts IM
- ▶ groupe 5 : 1640 pts IM.

La CGT revendique l'indiciarisation des rémunérations pour tous les agents contractuels encore payés à un taux horaire quel que soit l'assise réglementaire de leur recrutement (besoin non permanent, remplacement d'un agent, en attente de nomination d'un titulaire, etc.) avec l'application pour tous au minimum du cadre de référence commun en fonction des qualifications requises des postes occupés (A, B et C).



Une revendication ancrée dans l'actualité sociale du ministère :

La Cgt-Culture a rappelé l'urgence d'ouvrir le chantier « revalorisation du cadre Albanel » devant le secrétaire général et la cheffe du service ressources humaines du ministère présents au Comité Technique Ministériel du 26 mars dernier lors de l'examen de «l'agenda social». Mais l'administration est en mode procrastination : elle ne commencera à réfléchir sur la révision de ce cadre datant 2009 qu'après avoir pris connaissances des conclusions d'un rapport IGAC-IGAS-IGF dont le calendrier de réalisation est très incertain. Alors que ce type d'enquête est à l'ordre du jour du CTM depuis juillet 2018, le secrétaire général n'a pas bougé un doigt depuis. Et maintenant il faudrait attendre le rendu de cette enquête qui serait hypothétiquement prévu

pour fin 2021 pour ouvrir une négociation en 2022 et espérer une application en 2023, soit après les présidentielles ou pour tout dire clairement aux calendes grecques ! Heureusement, les agents ne se conforment pas au calendrier du secrétaire général après des années d'immobilisme. Partout, ils se mobilisent aussi bien à l'INRAP que dans les écoles d'architecture ou dans les musées pour obtenir l'ouverture immédiate de négociation !

Il est donc grand temps que les agents du CMN entrent dans la lutte pour instaurer un rapport de force à la fois avec le CMN mais également avec le ministère de la Culture !

Une vraie politique salariale pour les précaires

Au CMN, chaque année près de 900 agents, recrutés sur des besoins à temps incomplets, essentiellement sous CDD en catégorie C (besoin saisonniers, surcroît temporaire d'activité, etc.), dont beaucoup de femmes, sont rémunérés majoritairement à moins de 70 % d'un SMIC, avec moins de 1000€ brut mensuel pour vivre ! Bien souvent ces agents sont là pour en réalité répondre à des besoins permanents sans bénéficier d'une rémunération s'appuyant sur un indice majoré mais sur un taux horaire les privant ainsi de ressources liées aux droits à l'indemnité de résidence et au supplément familial de traitement.

Nous revendiquons :

- ▶ l'extension du cadre de gestion aux saisonniers et aux CDD à temps incomplets ;
- ▶ l'indiciarisation des rémunérations pour tous les agents payés à un taux horaire quelle que soit l'assise réglementaire de leur recrutement (besoin non permanent, remplacement d'un agent, en attente de nomination d'un titulaire, etc.)

Revalorisation des primes pour service fait

Pour la prime dominicale des titulaires: son montant n'a pas bougé depuis 2002 !

Le rattrapage qui devrait être fait en se basant sur l'évolution de l'inflation depuis 2002 (30%) devrait générer une hausse de :

Pour le socle des 10 dimanches :

- ▶ AASM : prime 2002= 962,44€ + 30%= 1251.17€
- ▶ TSCBF : prime 2002= 986.59€+30%=1282.57€
- ▶ ISCP : prime 2002= 1379,90€+30%= 1793.87€

Du 11e au 18e dimanche inclus :

- ▶ AASM : prime 2002= 45.90€ +30%= 59.67€
- ▶ TSCBF : prime 2002= 48.39€ +30%= 63.10€
- ▶ ISCP : prime 2002= 67.68€ + 30%= 87.98€

A partir du 19e dimanche inclus :

- ▶ AASM : prime 2002= 52.46€+30%= 68.20€
- ▶ TSCBF : prime 2002= 55.30€+30%= 71.89€
- ▶ ISCP : prime 2002= 77.35€+30%= 100.56€

Au total pour un AASM travaillant 22 dimanches par an, il passerait de 1539.48€ de prime dominicale par an à 2001.33€ par an soit + 461.85€ !

Nous revendiquons donc la réévaluation de la prime dominicale à hauteur de la hausse des prix depuis 2002 et l'indiciarisation de ses taux afin qu'ils suivent les rémunérations des agents.

Un vrai conventionnement chômage pour les précaires du CMN

Le conventionnement permettrait à tous les agents en CDD comme en CDI, d'être pris en charge par Pôle Emploi et de percevoir leurs indemnités chômage sans avoir à la réclamer au CMN.

Or, comme la plupart des établissements publics du ministère de la culture, le CMN n'a pas conventionné avec Pôle Emploi : résultat des centaines de précaires qui ne reçoivent pas leurs indemnités chômage à temps, voir qui ignorent qu'ils peuvent la demander et n'en font donc pas la demande.

Cette situation est tout bonnement honteuse et doit prendre fin au plus vite. Le CMN doit cesser de faire des économies à la petite semaine sur le dos de ses précaires et de ses agents. Le conventionnement chômage permettrait une prise en charge administrative automatique des CDD en fin de contrat par les services RH.



Pour l'indemnité pour travaux dangereux, insalubres, incommodes ou salissants :

Son assiette de calcul n'a pas été revue depuis 2001. En se basant sur une inflation de 31 % depuis 2001, les différents taux attribués par demi-journées de travail devraient être de :

- ▶ Catégorie 1 : 1, 03 euro +31 % = 1.35€
- ▶ Catégorie 2 : 0, 31 euro +31 = 0.41€
- ▶ Catégorie 3 : 0, 15 euro +31 % = 0.20€

Revalorisation de la dotation habillement

Depuis 2000 la hausse des prix à la consommation a été de l'ordre de 33%. Rapporté au montant de la dotation habillement qui n'a pas évoluée depuis, son montant devrait être de 505€ au lieu des 380€ actuels. C'est ce que nous revendiquons.

Revalorisation des Tickets restos

Pour les tickets resto dont le montant n'a pas été réévalué depuis une quinzaine d'année, nous revendiquons la participation maximale de l'employeur à 5,55€ pour 60% du montant du ticket resto permettant une exonération de cotisation URSSAF. Soit un ticket restaurant à 9,25€.

**La CGT-CMN va lancer prochainement une campagne pour les salaires au CMN !
Rejoignez nos initiatives !
Gagnons tous ensemble !
Pour la reconnaissance et la dignité !**

Télétravail : oui mais...

L'UGICT-CGT* (ingénieurs, cadres et techniciens) a fourni un travail considérable sur la question du télétravail. Devenu incontournable pour plusieurs centaines d'agents du CMN, nous vous partageons ici ce que porte la CGT sur le télétravail qui risque de bouleverser durablement les conditions et organisations de travail.

Depuis une ordonnance de la loi Travail 2018, le télétravail informel s'est accru au détriment du télétravail encadré par un accord.

Avec le confinement et la crise sanitaire que nous venons de traverser, le télétravail s'est imposé pour la grande majorité des cadres et professions intermédiaires. Pour l'UGICT-CGT pas question que le « télétravail gris » se pérennise ! À rebours de la dérèglementation mise en place en 2018, le télétravail nécessite un encadrement clair pour garantir les droits et les conditions de travail des salarié-es !

1 - Un constat : le travail dégradé

L'enquête UGICT-CGT a révélé le paroxysme que pouvait atteindre ce défaut d'encadrement du télétravail en situation de crise sanitaire. **Le télétravail en mode dégradé c'est :**

- Pas de mise en place d'un droit à la déconnexion (78 %).
- Pas de définition des plages horaires pour lesquelles le salarié doit être joignable à 82 %.
- Une augmentation de la charge de travail pour 40 % des cadres.
- Le développement des risques psycho-sociaux / risques organisationnels avec 33 % des encadrant-es qui notent une anxiété inhabituelle.
- Pas de mise à disposition d'équipements de travail ergonomique (fauteuils, repose pieds...) à 97 %.
- Pas de prise en charge des frais de connexion et des logiciels à 84 %.

Pourtant, le Code du travail prévoit l'obligation de prise en charge du matériel et de l'équipement professionnel, l'obligation de mise en place d'un droit à la déconnexion, l'obligation de définir les plages horaires durant lesquelles le/la salarié doit être joignable, la mise en place de mesures sur la charge de travail et la prévention des RPS.

2 - Renforcer l'encadrement du télétravail

Les formes de travail à distance doivent impérativement être encadrées. Un bilan du télétravail tant en situation dite normale que durant le confinement doit être présenté dans les instances représentatives du personnel (CHSCT, CSSCT et CSE) ainsi qu'aux organisations syndicales dans le cadre de leurs prérogatives respectives. La CGT demande l'ouverture de négociations au niveau national et dans toutes les entreprises où la situation le nécessite. L'objectif est de protéger des maltraitances vécues pendant le confinement, pour assurer de bonnes conditions d'exercice professionnel et pour préserver la qualité du travail.

3 - Gagner de nouveaux droits

Le télétravail est une forme d'organisation du travail particulière qui nécessite de penser l'organisation du travail et le management en conséquence. L'objectif est de construire les dispositions normatives qui couvrent l'ensemble des télétravailleurs, des itinérants et des travailleurs mobiles. L'encadrement interprofessionnel du télétravail doit être complété par des négociations de branches afin de couvrir avec des droits spécifiques au secteur tous les salarié-es des entreprises qui n'ont pas de représentation en local.

L'UGICT-CGT revendique :

- Un télétravail à la demande des salarié-es, fondé sur le volontariat et la réversibilité et conditionné par l'existence d'un accord collectif.
- Un télétravail ne dépassant pas le mi-temps, pour préserver le collectif de travail.
- Le droit à une formation à la prise de poste et une formation spécifique pour les managers.
- La prise en charge de tous les équipements et de tous les frais nécessaires à l'activité professionnelle.
- La définition de plages de disponibilité et d'indisponibilités pendant le temps de travail.
- La prise en compte de toutes les périodes de travail pour évaluer la durée réelle de travail et la charge réelle de l'activité professionnelle.
- La mise en place d'un droit à la déconnexion effectif en dehors des horaires de travail.
- Le respect de la vie privée au travail en interdisant toute pratique intrusive sur le contrôle de l'activité du télétravailleur (dispositif de surveillance auditive ou visuelle, captation de données à l'insu du télétravailleur, etc...).
- La garantie d'égalité de traitement avec le respect du droit d'expression et donc de l'utilisation des messageries professionnelles par les syndicats, du droit à la consultation des salariés par les élu-es, le droit aux échanges avec les syndicats de façon fluide et dans les mêmes conditions qu'en présentiel sans contrôle de l'employeur.
- La maintien d'un poste de travail attribué à chaque salarié-es.
- Des aménagements d'horaires et de charge de travail pour les parents ou pour les salarié-es d'aidant familial ou ceux ayant un engagement politique, syndical ou associatif.
- Des mesures de protection des femmes victimes de violences conjugales.
- Enfin : Le cadre du déploiement du télétravail doit également faire l'objet d'une évaluation globale sur ses incidences en matière de politique immobilière et d'aménagement des espaces et des lieux de travail, de transport. En particulier les gains attendus doivent être évalués et quantifiés afin de veiller à ce qu'ils soient bien utilisés dans le cadre d'une amélioration des conditions de vie et de travail.

VIGILANCE !

Jusqu'à là méfiants, certains employeurs voient maintenant dans le télétravail la possibilité de transformer les télétravailleu-es en salarié-es indépendant-es, en dehors de la réglementation sur le temps de travail et les frais professionnels, avec une obligation de résultat au lieu de l'obligation de moyens, et en cassant totalement le collectif de travail.

Les représentants du patronat refusent un accord national inter-professionnel ou une nouvelle réglementation, expliquant que la période est «propice aux innovations» et qu'il ne faut surtout pas les freiner. Dans de nombreuses entreprises, les employeurs conditionnent le télétravail au fait d'être en forfait jours.

Le télétravail au CMN, c'est comment ?

Si quelques agents bénéficiaient avant le premier confinement du mois de mars 2020 de jours de télétravail et d'outils, cela s'est considérablement accru avec le confinement avec aujourd'hui près de 50% des agents travaillant tout ou partie en télétravail.

En terme d'équipements, c'est le minimum syndical qui a été fourni : ordinateur, VPN. Par contre, aucune prise en compte des frais annexes tels que les frais liés à la connexion, sur-plus de frais d'électricité, chauffage... que le travail à domicile a pu entraîner.

Pas d'anticipation et de prise en compte pour du matériel ergonomique : casque pour les visioconférence, sièges ergonomiques, imprimantes, papier...

Les agents sont sensés travailler sur les mêmes horaires qu'en présentiel. Pour autant, on constate des envois de mails ou appels en dehors des horaires de service pouvant traduire des heures de travail supplémentaires ou des difficultés organisationnelles pouvant être source de risques psycho-sociaux.

Une charte des temps conciliant vie professionnelle et vie personnelle est en cours d'élaboration. Les plages horaires de travail y seront bien mentionnées à voir si le droit à la déconnexion y figurera.

Nombreux sont les agents ayant subis une forte pression, une surcharge de travail voir un sentiment de surveillance durant ces périodes. Des agents ont connu des pressions pour travailler en présentiel alors qu'ils avaient la possibilité de télétravailler. Alors que les agents ont la possibilité de télétravailler jusqu'à trois jours par semaine – et cinq en pleine durant les pics de la crise sanitaire – certains encadrants ont mis des freins au télétravail en contradiction avec les réglementations sanitaires.

**Créée en 1963, l'Ugict-CGT est la structure interprofessionnelle dont s'est dotée la CGT pour rassembler les ICT. Elle permet aux 80 000 Ingé, Cadres et Techs syndiqué-es à la CGT et affilié-es à l'Ugict-CGT de définir leurs revendications et de décider de leurs actions, elle contribue à la construction des convergences et des solidarités entre les différentes catégories de salarié-es. L'UgictCGT traite de thématiques telles que le droit à la déconnexion, la reconnaissance des qualifications, la transformation numérique, le management alternatif ou le rôle contributif de l'encadrement. C'est ce qui la différencie des organisations catégorielles ou corporatistes qui se concentrent sur une frange du salariat et des besoins, au risque de créer des oppositions entre les différentes composantes du salariat.*

Des négociations en cours à la Fonction Publique

En effet une négociation au niveau de la fonction publique s'est ouverte le 15 avril et devrait s'achever pour l'été.

Au niveau de la CGT Fonction Publique nous travaillons actuellement au chiffrage des coûts du télétravail pour le télétravailleur sur :

- espace dédié au domicile qui correspond en gros à 60 euros par mois (calcul de l'URSSAF) ;
- aux fluides qui correspondent à environ 50 euros par mois pour 3-4 jours de TIT ;
- aux frais d'abonnement de téléphonie en moyenne de 28 euros par mois ;
- aux frais de repas qui s'établissent dans une vaste fourchette de l'indemnité de l'administration pour les frais de cantine aux repas pris à l'extérieur en passant par les tickets restaurant.

Enfin il faut voir dans la forme si les frais peuvent être pris dans les frais réels ou dans un forfait qui s'il dépasse 10 euros par mois pour un jour de TIT par semaine est soumis à cotisations sociales et fiscales.

La négociation doit pouvoir aussi porter sur un meilleur encadrement du télétravail imposé en situation de crise sanitaire ou autre à savoir comment prendre en charges les coûts dans toutes ces situations.

Et ailleurs?

Des accords existent déjà dans des entreprises à l'exemple de Thalès qui verse une allocation forfaitaire aux télétravailleurs :

-10€ par mois pour 1 jour de télétravail par semaine;

-20€ par mois pour 2 jours de télétravail par semaine;

-Il existe aussi un dispositif au regard du volume de jours mensuels : de 4 jours par mois = 10€ pouvant aller jusqu'à 10 jours par mois = 25€.

Cet accord existait avant la crise sanitaire et a été maintenu en l'état.

Même si ces accords ne sont pas totalement satisfaisant, ils ont au moins le mérite d'exister.

Le Registre Santé et Sécurité au Travail (RSST)

Dans le kit de survie en milieux hostile, l'un des outils les moins utilisés et pourtant les plus efficaces est le Registre Santé et Sécurité au Travail (RSST). Tout est souvent fait pour éviter son utilisation : il est peu connu, peu accessible et quasiment sacré : il ne faut surtout pas écrire dedans. Pourtant, ce registre doit être à la disposition de tous les agents et usagers pour y consigner tout événement susceptible d'altérer la sécurité et/ou de dégrader la santé de tout un chacun, notamment des éléments dont la gravité est modérée mais dont la répétition peut être source d'importants risques psycho-sociaux. Sa présence sur le lieu de travail est une obligation et définie dans l'article 3.2 du décret 82-453. Il est primordiale d'apprendre à l'utiliser.

Pourquoi remplir le RSST ?

Ce registre est à la jonction de deux responsabilités :

– Celle des agents qui ont le devoir de signaler un risque, supposé ou manifeste, à leur hiérarchie : « *il incombe à chaque travailleur de prendre soin [...] de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail* » (article L 4122-1 du code du travail).

Quand la hiérarchie ne cache pas le RSST, elle cantonne les signalements aux problèmes matériels alors que **tous les types de risques peuvent y être inscrits : violences verbales, pressions, surcharge de travail, etc.** Sans doute parce qu'il est un document opposable juridiquement...

– Celle des administrateurs qui « *sont chargés, dans la limite de leurs attributions et dans le cadre des délégations qui leur sont consenties, de veiller à la sécurité et à la protection de la santé des agents placés sous leur autorité* » (article 2.1 du décret 82-453).

Pour que les administrateurs agissent, il faut qu'ils ou elles soient avertis, d'où l'usage du RSST, mémoire du site sur les conditions de travail.

Où le trouver ?

Le RSST est souvent caché alors qu'il devrait être accessible à tout moment. Dans ces conditions, la première revendication est de demander qu'au moins un lieu soit dévolu au registre et que les agents soient informés de son existence.

Comment le remplir ?

Il faut être rigoureux dans la rédaction d'une fiche, sortir de l'affect et n'écrire que des faits. Une relecture par des représentants syndicaux est conseillée, contactez la CGT CMN pour avoir des conseils. Pour éviter la pression qu'une hiérarchie malveillante exercerait sur un rédacteur de fiche SST, n'hésitez pas à prendre contact avec un représentant du personnel qui peut vous appuyer auprès de la hiérarchie et/ou éventuellement remplir le registre avec vous.

Remplir les registres. Que peut-on y inscrire ?

Cette liste d'exemples est non exhaustive.

- Dans un monument, depuis 6 mois, un agent d'entretien travaille dans un local insalubre avec un mur moisi suite à une infiltration d'eau. L'agent, accompagné par des membres du CHSCT local a rempli le RSST du monument, l'a photocopié et envoyé à l'administrateur.
- Des problèmes de température sur le lieu de travail ; est constatée une température élevée dans les salles d'un monument. Inversement sont constatées l'hiver des températures très faibles.
- Des problèmes relationnels avec les visiteurs, entre agents ou entre agents et leurs responsables hiérarchiques, des pressions, des remarques inadéquates, des violences verbales, physiques...
- Des problèmes de sécurité, cas dans une salle, où une sortie de secours est inadéquatement, du matériel qui n'est plus aux normes et dangereux pour les agents et/ou visiteurs. Ce dernier point fait l'objet également d'un écrit dans le registre danger grave et éminent à remplir de préférence par des représentants syndicaux car cela oblige l'administration à faire une enquête sur la question, en y associant les organisations syndicales.
- Des situations de surtravail qu'il faut étayer en s'appuyant sur des exemples précis.

Comment écrire dans les registres : Faire preuve de prudence

- Dans tous les cas cités ci-dessus, ne jamais employer la première personne (« je ») car l'administration considérera qu'il s'agit d'un problème personnel et non pas d'organisation du travail, cet usage peut même vous mettre en position difficile vis-à-vis de votre hiérarchie.
- Pas d'attaque personnelle, il convient d'être sur l'organisation du travail, sur les faits.
- Ne pas se précipiter ; prendre le temps de réfléchir au problème. Construire le texte chez soi à tête reposée, en mettant en valeur le contexte (conditions de travail), les injonctions paradoxales qui ont conduit à, ensuite les faits puis les conséquences (l'impact sur la santé, stress, risque encouru...).
- Cet écrit ainsi structuré peut d'abord être donné au respon-

sable, s'il veut bien faire quelque chose. Dans le cas où rien ne bouge, on peut écrire dans le registre, avec des formules de protection éventuelles « ceci n'est pas une remise en cause du chef de service ».

- L'écrit peut être construit à plusieurs, et aussi faire l'objet d'une discussion en Heure Mensuelle d'Information (HMI) syndicale.

- Demander conseil aux représentants syndicaux de votre site, ou contacter directement un membre du CHSCT ou un représentant de la CGT CMN.

- Il convient de signer de son syndicat et non pas de son nom, le syndicat protège, ou signer d'une équipe (billetterie-boutique...). Donc, **cet outil qui semble un outil d'usage individuel doit être utilisé de façon collective.** Son usage et son intérêt doit être discuté et expliqué aux collègues (en HMI, en réunion, durant les temps de pause...).

Quelles suites possibles ?

Dans toutes les situations, la fiche ne doit pas rester sans réponse.

Le signalement est erroné ?

La hiérarchie communique pour rassurer.

Le signalement soulève des doutes ?

La hiérarchie investigue dans les plus brefs délais.

Le risque est manifeste ?

La hiérarchie prend immédiatement des mesures de prévention.

Le RSST matérialise une obligation forte de l'administration. Il ne remplace cependant pas le **nécessaire rapport de force sans lequel la hiérarchie fait souvent la sourde oreille...** mais à ses risques et périls !

9ème congrès de la CGT CMN en mode 2.0

Les 9 et 10 mars, la CGT CMN a tenu son 9ème congrès dans le nouvel institut de formation du CMN situé au domaine national de Saint-Cloud.

Les règles sanitaires ne nous ont pas permis de nous réunir dans l'intégralité du congrès à savoir près d'une quarantaine de personnes, qu'à cela ne tienne, nous l'avons fait en mi-présentiel/mi-distanciel.

En raison de ces dispositions particulières, nous avons reporté l'étude des textes d'orientations et des fiches revendicatives à l'automne. Pour autant, nous avons pu faire les rapports d'activités et financiers des trois dernières années et élire une nouvelle direction du syndicat. Occasion de voir – et pourtant pas de manière exhaustive - tout le travail accompli ces trois dernières années : des centaines d'heures mensuelles d'informations syndicales sur l'ensemble du territoire, des centaines de réunions avec l'administration entre CHSCT (CHSCT spéciaux, centraux, ministériels, CT CMN et ministériels, les CCP, CAP, conseils d'administration, groupe de travail et notamment sur le Covid, accompagnements d'agents auprès de leur hiérarchie ou de la DRH, une dizaine de Monuments-Infos publiés et de nombreux tracts y compris en mode vidéo, notre développement sur les réseaux sociaux mais aussi et surtout les mobilisations qui ont eu lieu sur les retraites, salaires, emplois, les mobilisations locales pour des CDI et des déroulements de carrière à l'Arc de triomphe, une indemnité compensatrice pour les conditions de travail difficiles à la Sainte-Chapelle, Arc de triomphe, abbaye de Mont Saint-Michel, domaine de Saint-Cloud, le Panthéon... ainsi que l'accompagnement sur des risques psycho-organisationnels ou des actualités comme l'incendie de Notre Dame de Paris, l'Epic du Mont Saint-Michel, les actions de solidarité pour les collègues de Carcassonne suite à des inondations, de Saorge suite à la tempête Alex... Bref, trois années qui furent riches et denses sans oublier notre camarade Pascale Gorry qui nous a quitté et pour qui le CMN a accepté qu'un femmage lui soit rendu au château.

Aujourd'hui, une nouvelle direction renouvelée de moitié, élargie, paritaire que ce soit en terme statutaire, Paris/régions, hommes/femmes et catégorie socio-professionnelle, est élue porteuse d'une nouvelle dynamique pour les trois prochaines années.

COMMISSION EXECUTIVE

Auligné Stéphane	Panthéon
Bourouh Virginie	Vallée de la Vézère
Brennan Eve	Sainte-Chapelle
Cabral Marion	Arc de Triomphe
Castellana Vassiliki	Villa Kerylos
Charlet Catherine	Château de Pierrefonds
Da Silva Carlos	Mont Saint Michel
Fernandes Dominique	Siège-DDCP
Hamimed Smain	Arc de Triomphe
Hortet Véronique	Cathédrale de Bourges
Lacointe Romain	Tour Pey-Berland
Méreau Sophie	Siège-DDCP
Raoult Frédéric	Domaine de Saint-Cloud
Revaireau Xavier	Siège-DCMC
Ricciuti Roger	Cité de Carcassonne
Roffino Rita	Trophée d'Auguste
Strappini Jean-Elie	Sainte-Chapelle
Thuriaux Sébastien	Forteresse de Salses
Troisgros Marie-Laure	Domaine de Saint-Cloud

COMMISSION FINANCIERE ET DE CONTROLE

Acurio Sonia	Retraitée
Duverneuil Amandine	Château d'Aulteribe
Laloe Anne	Cloître de la Psalette

SECRETARIAT NATIONAL

Méreau Sophie	Secrétaire générale
Strappini Jean-Elie	Secrétaire général
Cabral Marion	Trésorière
Auligné Stéphane	Secrétaire national
Castellana Vassiliki	Secrétaire nationale
Hamimed Smain	Secrétaire national
Hortet Véronique	Secrétaire nationale
Lacointe Romain	Secrétaire national
Roffino Rita	Secrétaire nationale

LES PREMIÈRES DE CORVÉE À LA MAISON : UNE TRIPLE JOURNÉE INTENABLE !

Communiqué de la CGT Fonction Publique.

Depuis deux semaines, notre quotidien est à nouveau bouleversé. Les crèches et les écoles sont fermées jusqu'au 26 avril, les collèges et lycées jusqu'au 3 mai et les vacances scolaires sont décrétées pour deux semaines identiques sur tout le territoire. Des millions de parents ont dû s'organiser pour assurer la garde des enfants et la continuité pédagogique. Au vu des nombreux dysfonctionnements, il est évident que cette nouvelle phase d'enseignement à distance n'a pas été anticipée et que les questions de fracture numérique et de décrochage scolaire n'ont pas été résolues. De même sur le terrain de l'égalité entre les femmes et les hommes quels enseignements ont été tirés ? Il est vrai que cette crise sanitaire ne sévit que depuis un an !

Un récent rapport de la Fondation des Femmes « l'impact du covid-19 sur l'emploi des femmes » rejoint l'analyse de la CGT sur l'aggravation des inégalités entre les femmes et les hommes pendant cette crise sanitaire. L'étude revient sur le premier confinement, qui aurait pu marquer le début d'un nouvel équilibre pour le partage des tâches domestiques et éducatives au sein des couples, mais qui a en réalité aggravé les déséquilibres.

Dans la Fonction publique, les autorisations spéciales d'absence (ASA) sont prévues pour les parents d'enfants de moins de 16 ans pour les missions non télétravaillables et sans condition d'âge quand les enfants sont en situation de handicap. Dans la territoriale, les contractuels et les titulaires à temps non complet ne sont pas couverts par des ASA mais par des arrêts de travail dérogatoires assortis d'indemnités journalières.

Pour les missions télétravaillables, les ASA ne concernent que les parents d'enfants en bas âge et ce jusqu'au primaire inclus pour un parent s'il n'a pas de mode de garde alternatif.

Les établissements accueillent exclusivement les enfants de parents exerçant des métiers prioritaires comprenant les soignant·e·s, les enseignant·e·s et d'autres professionnel·le·s dans les EHPAD, l'aide à domicile, les crèches, l'aide sociale à l'enfance. Les policier·e·s, les surveillant·e·s pénitentiaires, les sapeur·euse·s-pompier·e·s sont également des métiers prioritaires... Même si le gouvernement fait un pas, pour la CGT ce n'est pas suffisant car les parents d'enfants au collège ou au lycée devront encore télétravailler avec toute la famille présente chez soi.

La fermeture des écoles entraîne une surcharge de travail impossible à cumuler avec le télétravail, d'autant plus que 83 % des employeurs n'ont ni allégé la charge de travail ni aménagé les horaires pour les parents. La prise en charge des enfants pendant le télétravail fait exploser le stress et génère un cocktail de risques psychosociaux.



L'étude de la Fondation des Femmes indique que 70 % des femmes estiment que le confinement va les pénaliser dans leur carrière. Les femmes ont plus souvent dû travailler tout en ayant des enfants à charge : 48 % des femmes en télétravail ont été confinées avec un ou plusieurs enfants, contre 37 % des hommes. 25 % des femmes contre 40 % des hommes ont pu télétravailler dans une pièce dédiée à leur travail et elles ont 1,5 fois plus de risques que les hommes d'être dérangées lorsqu'elles travaillent à la maison. Les femmes sont plus nombreuses que les hommes à rencontrer des difficultés pour mener à bien l'ensemble de leurs missions dans ce contexte de télétravail imposé et elles se disent plus souvent fatiguées que les hommes.

En effet, la majorité des tâches ménagères repose sur les femmes. Une étude menée par l'Ugict CGT pendant le confinement (avec 35 000 répondant·e·s) a de plus montré que 50 % des mères en télétravail devaient consacrer plus de 4 heures supplémentaires à s'occuper de leurs enfants. Les femmes, dont les salaires sont déjà inférieurs de 26 % en moyenne par rapport à ceux des hommes, sont donc une nouvelle fois les premières victimes de cette mesure. Des centaines de milliers de femmes le paient de leur santé, mais aussi de leur carrière professionnelle.

De nombreux témoignages pendant le premier confinement ont mis en lumière la triple journée des mères. Nombre d'entre elles ont dû cumuler « télétravail » – dans des conditions bien souvent improvisées et intenable –, tâches ménagères et familiales, prise en charge des enfants et de leur scolarité assumée par les parents du fait de la fermeture des crèches et des écoles. À cela, s'est ajoutée une charge mentale exponentielle pour les femmes. En effet, les femmes sont massivement concernées par cette situation quand on sait que les inégalités entre les femmes et les hommes notamment sur la garde des enfants sont encore très importantes : dans la Fonction publique, 96 % des congés parentaux concernent les femmes, 82 % des temps partiels sont occupés par les femmes et, de façon globale en France, 72 % des tâches domestiques, 65 % des tâches familiales sont assurées par les mères, que 18 % des enfants ont une mère en situation monoparentale...

De plus, pendant cette période, les couples séparés en garde alternée ne peuvent pas tous maintenir cette modalité de garde. Là encore, de nombreuses femmes doivent assumer la garde des enfants en continu. Les jeunes parents ne sont pas les seuls concernés par la prise en charge de leurs proches. Le confinement est aussi pour un certain nombre de jeunes adultes l'occasion de retourner vivre chez leurs parents. Sans compter que la prise en charge des parents âgés et dépendants pèse majoritairement sur les femmes aidantes. La récente création du congé proche aidant, très peu indemnisé, ne sera pas suffisante pour changer la donne pour les aidant-e-s.

D'autres choix et politiques publiques ambitieuses sont possibles pour répondre aux besoins d'une société féministe et égalitaire !

LA CGT REVENDIQUE

- La réduction du temps de travail à 32 heures pour permettre une réelle articulation entre la vie privée et professionnelle.
- Un congé parental plus partagé, en portant sa durée à six mois par parent et mieux rémunéré.
- Un congé de « paternité et d'accueil de l'enfant » à quatre mois intégralement rémunérés, dont deux mois obligatoires immédiatement après la naissance de l'enfant.
- De nouveaux droits pour les aidant-e-s
- Le développement des services publics de la petite enfance, de l'éducation et de la prise en charge des personnes âgées et dépendantes comme leviers d'égalité.



Commune de Paris 1871-2021 : 150 ans et toujours présente !

Il y a 150 ans débutait l'ultime mouvement révolutionnaire au moment de l'avènement de la 3ème République. Réprimée dans le sang lors de la fameuse semaine sanglante, elle prit des décisions qui ont marqué et continuent de marquer le mouvement social en France et à l'international.

La Commune : Qu'est-ce que c'est ?

La Commune est l'héritière de la Grande Révolution de 1789 et de celles de 1830 et 1848 où le peuple a tenté de créer une société plus juste, plus libre et égalitaire. Confisquées à chaque fois par l'aristocratie et/ou la bourgeoisie, ces révolutions successives n'ont pas abouti, le pouvoir ne faisant que changer de mains pour une infime minorité. Le 19ème siècle connaît de nombreux bouleversements en terme d'inventions qui transformèrent les sociétés (transports, mécanique...) et surtout l'industrialisation qui va modifier les schémas sociaux en entraînant un nombre conséquent de la population rurale vers les villes qui va massivement se prolétarianiser avec le développement des usines.

Sur le plan politique, la Seconde République de 1848 aura connu une brève existence après le coup d'Etat de Napoléon III en décembre 1852 qui pourtant fut le premier président de la seconde république et surtout, élu au suffrage universel (masculin). Napoléon III se veut empereur comme son oncle et cherche à étendre son influence et son empire (Nice, la Savoie mais aussi sur l'ensemble du globe). Les puissances européennes se partagent le monde à travers les colonies et les annexions. Cette concurrence, adossée à des politiques nationalistes, entraîne la guerre franco-prussienne de 1870. La défaite pour Napoléon III sera rapide : la guerre débutée en juillet 1870 prendra fin le 29 janvier 1871 mais entre-temps avec la défaite de Sedan et la captivité de Napoléon III, c'est la troisième République qui est proclamée par Léon Gambetta le 4 septembre 1870 (voir à ce propos la maison des Jardies à Sèvres, monument national). Un gouvernement provisoire est mis en place pour poursuivre la guerre contre la Prusse. Le 29 janvier 1871, la France capitule devant la Prusse qui annexe l'Alsace et une partie de la Lorraine et devra un remboursement de cinq milliards de francs or pour les frais de guerre. Les Parisiens refusent cette capitulation après un très éprouvant siège de Paris qui dur de septembre 1870 à janvier 1871. Humiliation suprême le 1er mars les Prussiens entrent dans Paris et défilent sur les Champs-Élysées devant les Parisiens médusés.

La Commune de Paris débute lorsque le nouveau gouvernement Thiers dépêche

l'armée dans la nuit du 17 au 18 mars pour déposséder les parisiens des canons de la Garde Nationale parisienne, organisme de défense composé 300 000 citoyens de la ville de Paris. La manœuvre échoue et la troupe fraternise avec le peuple de Paris puis fusille les généraux Lecomte et Clément-Thomas qui ont ordonné de tirer sur la foule venue protéger les canons. Les régiments les plus populaires de la Garde Nationale se rebellent et la ville se couvre de barricades. Une expérience politique se met en place mêlant avancées démocratiques et droit du travail. Quels sont les héritages qui nous ont été laissés ? Car la Commune qui débute alors lance, dans un souci de démocratie, des élections le 28 mars afin de mettre en œuvre les mesures sociales demandées par les Parisiens dans un Paris assiégé. La Commune se constitue contre l'occupant prussien, contre un Gouvernement défaitiste mais pas contre la République qu'elle souhaite sociale.

Droit du travail et Droit au travail !

La Commune ne se contentait pas de demander un droit au travail, nécessaire dans un contexte de forte pauvreté, mais revendiquait également par sa délégation au travail l'application d'un droit du travail.

La mesure la plus emblématique sera l'interdiction du travail de nuit des boulangers afin que ceux-ci ne subissent plus les risques et contraintes induites par le travail de nuit (désocialisation, risques pour la santé...). Le salaire minimum est instauré le 13 mai 1871 de même que l'interdiction des retenues sur salaire. Au-delà de ces mesures impactant directement les conditions de travail, il est décidé très tôt de réquisitionner les ateliers abandonnés par leurs patrons ayant fui pendant le siège de Paris et lors de la proclamation de la Commune. C'est un décret partiel dicté tant par l'urgence de la situation que par la volonté d'ouvrir la voie à la création d'ateliers socialisés et autogérés.

Femmes en lutte

Considérant que « toute inégalité et tout antagonisme entre les sexes constituent une des bases du pouvoir des classes gouvernantes », voyons voir quels ont été les avancées pour les femmes lors de la Commune de Paris.

Dans un monde encore dominé par des hommes (la loi du 31 mai 1850, dite « loi des Burgraves » limitait le suffrage universel masculin, imposait une résidence de trois ans pour les électeurs et en multipliait les cas de radiation des listes : vagabondage, condamnation pour rébellion ou atteinte à l'ordre public, etc) les femmes ne sont pas éligibles à la Commune. Le combat des



femmes dût se faire non seulement contre les Versaillais mais également contre certains dirigeants communards. Ainsi, on notera que l'égalité des salaires ne fut appliquée que tardivement et uniquement pour les instituteurs et les institutrices.

Une nouvelle organisation prit une part active dans ces avancées sociales : l'Union des Femmes pour la Défense de Paris et les soins aux blessés créée par Elisabeth Dmitrieff et Nathalie Lemel. Groupe non mixte de femmes résolues à soutenir et défendre la cause de la Révolution, elle fut motrice dans les propositions de progrès sociaux mais elle dût vite se consacrer au combat contre les Versaillais (construction et tenue des barricades, infirmerie...).

Elles prennent également part aux clubs qui se réunissent dans les églises, notamment dans :

- Le Comité de vigilance de Montmartre présidé par Sophie Poirier.
- Club de la Délivrance à l'église de la Trinité et présidé par Lodoïska Caweska
- Club des libres penseurs à l'église Saint-Germain l'Auxerrois
- Club des femmes patriotes à Saint Lambert de Vaugirard
- Club Saint Nicolas à l'église Saint Nicolas des Champs
- Club de Notre-Dame-de-la-Croix à Belleville
- Club Éloi, à l'Église Saint-Éloi du XII^e arrondissement
- Club Ambroise dans le XI^e arrondissement qui compte jusqu'à 3 000 femmes
- Club des femmes de la Boule noire qui se tient rue des Acacias, présidé par Sophie Poirier et dont Béatrix Excoffon en fut la vice-présidente

Sur le thème de la famille, le divorce est facilité. Rappelons que le divorce avait été autorisé en 1792 sous la première Révolution puis aboli par la Restauration monarchiste en 1816. La reconnaissance des enfants et des veuves de soldats en union libre et illégitimes est adoptée. L'école laïque pour les garçons et les filles est mise en place en opposition aux congrégations religieuses rétrogrades et le droit à la formation professionnelle est reconnu pour les jeunes hommes et femmes. Par ailleurs, au sujet de la prostitution l'Union des Femmes pour la Défense de Paris et les soins aux blessés réclame l'abolition de la prostitution, considérée comme « *une forme d'exploitation commerciale de créatures humaines par d'autres créatures humaines* », et obtiennent la fermeture des maisons de tolérance.

L'historienne Mathilde Larrère explique ainsi que tous ces combats pour le droit au travail, pour la suppression des dispositions inégalitaires du code civil, pour le droit à l'instruction, pour le droit d'avoir des armes sont des demandes féministes formulées au cœur de la Commune qui ne réduisent pas la citoyenneté et le pouvoir politique au seul bulletin et qui demandent bien plus que l'accès aux urnes.

Par ailleurs, si la Commune de Paris n'abolit pas la peine de mort, le 10 avril 1871, un groupe de femmes et le 137^e bataillon de la Garde Nationale s'emparent de deux guillotines de la prison de la Roquette et les font symboliquement brûler devant la statue de Voltaire, place Voltaire. En s'en prenant à la guillotine, le peuple de Paris dénonçait la barbarie de la peine de mort.

Le Service public, un bien commun

L'émancipation ne peut être pensée sans services publics. Ainsi, les services publics de l'énergie et de l'eau continuent de fonctionner malgré les pénuries. La culture n'est pas en reste puisque la Commune charge Gustave Courbet de rouvrir les musées et d'organiser la Fédération des artistes réunissant plus de 400 artistes à laquelle la Commune délèguera la gestion des Beaux-Arts. La fédération des artistes publie son programme dans le Journal officiel du 15 avril 1871 prônant une autogestion du monde de l'art : « *Ce gouvernement du monde de l'art par les artistes a pour mission : la conservation des trésors du passé, la mise en œuvre et en lumière de tous les éléments du présent, la régénération de l'avenir par l'enseignement* ».

De grands concerts sont organisés, en particulier dans des endroits comme les Tuileries qui étaient auparavant interdites d'accès aux classes laborieuses. Alors qu'aujourd'hui font débats les déboulonnages de statues d'esclavagistes aux Etats-Unis, de dictateur en Espagne, de colonialistes ou de Colbert qui édicta le Code noir, la Commune avait déjà mis le déboulonnage de la statue de Vendôme en scène sous forme de fête et dans un souci pacifique afin que le démantèlement de la statue de Napoléon I^{er} scelle la paix entre les peuples et la fin des guerres.

Des visites médicales gratuites sont mise en place et annoncées sur les murs de la ville, l'assistance et les bureaux de bienfaisance sont laïcisés. Ces domaines ne relèvent pas de l'aumône ou de la charité mais d'un devoir de solidarité.

L'instruction est déclarée laïque et gratuite, fournitures comprises. Des appels au volontariat sont faits pour que des instituteurs et institutrices remplacent les membres de congrégations religieuses. A l'enseignement professionnel qui est mis en place à destination des jeunes filles et des jeunes garçons s'ajoute la création de crèches incluses dans un projet émancipateur.

Au-delà de la laïcisation de l'éducation, la Commune décrète dès le début du mois d'avril la séparation de l'église et de l'état. Soit 34 ans avant la fameuse loi de 1905 ! Le budget des cultes est supprimé et les biens appartenant aux congrégations sont mis à disposition de la nation.

De même, la Commune est résolument moderne et démocratique en ce qui concerne la justice et la police qu'elle met en place, visant une justice égale pour tous, elle avança résolument vers la gratuité et l'abolition de la justice marchandise. Pour ceci la Commune supprima d'abord le 23 avril toute vénalité des offices. Huissiers, notaires, greffiers... Ceux-ci reçoivent un traitement fixe de la ville et sont dispensés du cautionnement qui les poussait à la rapacité. Puis le 16 mai, elle décrète la gratuité intégrale des actes judiciaires qui concerneraient les gardes nationaux, engagés dans le combat de défense de la révolution. Il fallait aussi reconstituer l'appareil judiciaire, une partie des juges étant partis à Versailles. La Commune était favorable, comme pour nombre de hauts fonctionnaires, à leur élection et à leur possible révocation par le peuple. De même, nombre de policiers et « sergents de ville » ayant fui, la Garde Nationale et des policiers élus et désignés par les citoyens dans chaque quartier assurent les missions de police.

La Commune c'est aussi...

L'abolition de la conscription, la réquisition des logements vides et le gel des loyers, l'école et la justice gratuites. Bref, elle se veut une République Sociale.

La Commune ... de Paris ?

Limiter l'influence de la Commune à la seule capitale serait réducteur. Paris en 1871 est un lieu d'immigration. De nombreux exilés, intellectuels et ouvriers vivent à Paris et la Commune n'exclura pas les étrangers des responsabilités. Elle compte parmi ses plus grands généraux des réfugiés politiques polonais (Dombrowski, Wroblewski...) et on proposa à l'activiste italien Garibaldi un poste à la Commune qu'il refusera. Elisabeth Dmitreff, femme russe, membre de l'AIT et missionnée par Marx, créatrice de l'Union des femmes pour la Défense de Paris et les soins aux blessés sera très écoutée. Enfin Leo Frankel, premier « ministre du travail » de l'histoire de France était un immigré juif hongrois membre de l'Association Internationale des Travailleurs.

Les nombreux et nombreuses exilés et réfugiés communards seront accueillis dans les pays voisins et plus lointain. Louise Michel, quant à elle, soutiendra le peuple kanak colonisé lors de son emprisonnement en Nouvelle-Calédonie. L'influence de l'expérience communarde a voyagé, a inspiré la révolution russe de 1917 (ce n'est pas pour rien si la chanson de Eugène Pottier L'internationale écrite quelques jours après la Semaine sanglante devint l'hymne national de l'URSS) ainsi que la Commune de Shanghai en 1927 et peut également se trouver de nos jours dans les luttes des zapatistes ou de la Commune de Oaxaca au Mexique, dans les luttes des kurdes contre l'État Islamique en Syrie et tout récemment aux Etats-Unis lors de la proclamation d'une Commune de Portland (Oregon) lors des mobilisations du mouvement Black Lives Matter.

La Commune de Paris s'inscrit également dans un contexte international marquée par des révoltes contre le pouvoir colonial. La Martinique se révolte en 1870, la Kabylie en Mars 1871. En métropole, la ville de Paris ne fut pas seule à se soulever. De nombreuses villes françaises manifestèrent leur soutien au mouvement parisien. Certaines villes comme Lyon, Marseille, Le Creusot, Narbonne, Toulouse, Bordeaux, Saint Etienne, Grenoble, Alger et bien d'autres décrétèrent aussi la Commune. Elles n'auront pas la même puissance et furent réprimées rapidement.

Et aujourd'hui?

La Commune a marqué l'affrontement entre deux visions de la République. Celle réfugiée à Versailles tenante d'un ordre moral et social dont le parlement était composé par une majorité de monarchistes eux-mêmes opposés à la République. Celle des communards basée sur un accès à tous et toutes aux biens de première nécessité, à des services publics de qualité, source de progrès contre le racisme et le sexisme. La violence des attaques contre des syndicats étudiant ou de salariés, la récente réforme de l'assurance chômage, le démantèlement des services publics, les répressions contre les mouvements sociaux et bien d'autres choses témoignent de la persistance de cette opposition.



Orig. des Sillards 1871 ou le Général. 1871 Revue de Paris. **LA COMMUNE arrêtée par l'IGNORANCE & la RÉACTION**

Brèves de CMN

Visites en extérieur : indicateurs au rouge mais on ouvre...

Au comité technique du 18 mars, la direction du CMN proposait l'ouverture à la visite de certains monuments – en extérieur certes, en jauge limitée certes, avec masques certes, et distanciation certes – mais au moment où tous les indicateurs de la crise sanitaires étaient au rouge (hospitalisations, réanimations...). Sans surprise, quelques jours plus tard, de nouvelles restrictions en sus du couvre-feu à 18 heures et de confinement le week-end de certaines régions (Pas-de-Calais, Alpes-Maritimes, Dunkerquois) ont été décrétées. Alors oui, le couvre-feu a été reculé à 19 heures et on parle de confinement en extérieur (???) pour autant difficile de comprendre les orientations du CMN pleine pandémie. Quelles sont les limites du CMN après l'ouverture de quelques boutiques hors douane en décembre, aujourd'hui les visites en extérieur, et demain quoi ? Quel seuil d'alerte faut-il atteindre pour éviter des interactions sur les monuments. Alors oui, nombreux sont les agents à avoir envie de retrouver une vie normale, les visiteurs/ses... Mais en tant que représentant.e.s du personnel nous avons préféré, à l'instar de la CFDT, voter contre car nous ne saurions de notre côté prendre la responsabilité de contamination d'agents pour une poignée de visiteurs/ses... Les 100.000 mort.e.s du Covid, les hospitalisé.e.s, les hôpitaux saturés nous donnent aujourd'hui une responsabilité.

Cloître de la cathédrale de Bayonne et trésor de la cathédrale de Lyon

Ces deux sites étaient jusqu'alors rattachés à des ABF (architectes des bâtiments de France). Ils sont désormais directement gérés par les équipes des circonscriptions de Gironde et de Cluny. On espère que cela permettra aux agents d'être mieux pris en compte dans leurs conditions de travail et leurs carrières. Ces nouvelles dispositions devraient améliorer les fonctionnements de ces sites.

Un rapport médico-social qui pointe les difficultés rencontrées par les agents

Le rapport médico-social nous a été présenté, nous souhaitons tout d'abord féliciter l'équipe du pôle médico-social pour le travail effectué cette année dans un contexte particulièrement difficile. Ainsi, il fait une analyse très fine des différences périodes de confinement/déconfinement/reconfinement/couvre-feu... et de leurs incidences sur la santé mentale des agents. Une vigilance particulière doit avoir lieu sur les collectifs de travail suite à cette année en mode de travail (très) dégradé. Le rapport met également en lumière la persistance des consultations liées à la souffrance et au mal être au travail. Cette situation n'est pas tolérable et doit appeler à prendre toutes les mesures pour y mettre fin! Le rapport pointe aussi à juste titre une nécessaire prise en compte par les équipes des aménagements de poste de travail pour les agents en situation de maintien dans l'emploi (Recrutements Qualifiés de Travailleurs Handicapés, Affection Longue Durée, invalidité...). Ces aménagements sont nécessaires et ne doivent pas mener à la stigmatisation des agents qui en bénéficient.

Résultat de l'enquête RH sur les conditions de travail en situation de crise sanitaire

Les résultats d'une enquête menée par le service RH nous ont également été présentés. Quelques chiffres doivent allumer les signaux d'alerte. Nous pouvons voir que 20% des sondés ont déclaré avoir vécu une charge de travail injuste ou anormale. Ces situations rejoignent une problématique posée dans le rapport de la mission médico-sociale.

1/3 des sondés* ont admis avoir ressenti des douleurs physiques particulières. Nous pouvons imaginer que l'inadaptation des postes de télétravail est responsable de ce chiffre. C'est pour cette raison que des moyens doivent être alloués pour adapter automatiquement les postes de travail des agents en télétravail.

Autre point inquiétant la baisse de la motivation des agents, agents postés comme administratifs ont subi de plein fouet l'irruption de l'épidémie dans leur travail.

* Ce chiffre rejoint, si on enlève les agents qui n'ont pas été en télétravail, les résultats de l'enquête de l'UGICT-CGT (Ingénieurs Cadres Techniciens) qui constatait que 44% des télétravailleurs ont ressenti des douleurs physiques inhabituelles lors du confinement du mois de mars.

Charte des temps

Une charte des temps a été adoptée à l'unanimité au CHSCT central du 15 avril. Cette charte a le mérite de rassembler nombre d'informations utiles aux agents, aux encadrants et/ou référents RH. Elle rappelle aussi certains principes qu'il est toujours bons de répéter car ils peuvent être générateurs de souffrance au travail sans pour autant qu'il y ait volonté de nuire : envois de courriels avec un nombre de destinataires disproportionnés, envois de courriels dans les heures de travail et pas à toute heure du jour et de la nuit (dans ce cas différer l'envoi), réunions de services avec des jours à privilégier ainsi que proscription d'envoi à des heures indues, donner une charge de travail tenable, prendre en compte les contraintes invisibles que peuvent signaler les agents dans leur expérience de travail, aménagements de temps de travail et pause de congés dans des délais raisonnables et pas sur une année pleine et entière comme cela a pu se voir parfois... bref, une charte qui met chacun et chacune devant ses droits et devoirs pour vivre intelligemment son travail et avoir une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle quand de nouveaux outils de communication ont tendance à en effacer les frontières. Cependant, nous avons remarqué qu'en de nombreux points cette charte était perfectible (prise en compte des astreintes, travail prescrit/travail réel, etc...). C'est pourquoi de nouvelles réunions du groupe de travail sont programmées pour permettre une évolution et un enrichissement de cette charte.



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 :

E p h é m é r i d e

Quand ?	Quoi ?	Qui ?
12/01/2021	Prévention : bilan 2020 et programme 2021	Strappini
14/01/2021	Tréguier	Méreau, Auligné, Da Silva
18 au 20/01/21	Formation CHSCT	Auligné
25/01/2021	CGT Culture	Méreau, Auligné
28/01/2021	Cairn de Barnenez	Méreau, Auligné, Da Silva
	CHSCT Central	Strappini, Roffino, Poisson, Lacoïnte
1er/02/21	Commission exécutive CGT CMN	Méreau, Strappini, Auligné, Ricciuti, Roffino, Hortet
02/02/2021	GT ministériels : enquête CHSCT en cas d'accident de travail et en cas de suicide	Méreau, Parent, Sirven
02/02/2021	DRH	Strappini
02/02/2021	HMI Nohant	Méreau, Auligné, Hortet
04/02/2021	Mobilisation pour les emplois et les salaires	
05/02/2021	Réunion à l'Arc de triomphe de la section Ile-de-France	
08/02/2021	Réforme des CAP	Strappini
09/02/2021	Bureau national de la CGT Culture	Strappini
11/02/2021	Comité technique CMN	Méreau, Strappini, Auligné, Castellana, Fernandes, Da Silva
12/02/2021	Champs-sur-Marne	Auligné
	GT ministériel : guide de prévention inaptitude et maintien dans l'emploi	Méreau, Parent, Sirven, Lagarde
18/02/2021	Action des archéos sur les salaires au château de Villers-Cotterêts	Méreau, Strappini, Auligné
19/02/2021	RDV administration du Mont Saint-Michel/section/SN	Méreau, Auligné, Da Silva, Poisson
25/02/2021	CHSCT Grand Sud	Roffino, Castellana, Guittard, Méreau
04/03/2021	Comité technique	Méreau, Strappini, Auligné, Castellana, Fernandes, Revaireau
05/03/2021	Saint-Cloud	Méreau, Auligné
06/03/2021	Collage CGT Paris	Méreau
08/03/2021	Journée internationale de luttes pour les droits des femmes	Méreau, Strappini, Auligné, Cabral, Hamimed, Ramond
9 et 10/03/21	Congrès de la CGT CMN mi-présentiel/mi-distanciel au domaine de Saint-Cloud	Commission exécutive sortante et délégué.e.s de sections
11/03/2021	Commission exécutive CGT Paris	Méreau
	Pré-conseil d'administration	Méreau, Auligné, Roffino
15/03/2021	Conseil d'administration	Méreau, Auligné, Roffino
16/03/2021	CHSCT Nord Ouest	Poisson, Da Silva, Charlet, Strappini
	CHSCT ministériel	Méreau, Renault, Sirven, Parent
18/03/2021	Comité technique	Méreau, Strappini, Auligné, Castellana, Fernandes, Troisgros, Da Silva, Hortet, Lacoïnte
19/03/2021	SRH ministériel f jardins	Méreau, Renault, Choquet, Navaro
23/03/2021	Labellisation	Méreau, Strappini, Auligné
25/03/2021	CHSCT Paris petite couronne	Hamimed, Strappini, Auligné, Aland
01/04/2021	CHSCT Centre et est	Hortet, Méreau, Jehl, Duverneuil, Auligné
02/04/2021	Secrétariat national CGT CMN	Méreau, Strappini, Auligné, Cabral, Hamimed, Roffino, Castellana, Lacoïnte, Hortet
06/04/2021	Bureau national CGT Culture	Strappini
07/04/2021	GT CHSCT M Sécurité cathédrales	Méreau, Sirven, Strappini, Hortet
13/04/2021	Saint-Cloud	Troisgros, Hamimed, Auligné
	Ministère Réouverture des lieux culturels	Méreau
15/04/2021	CHSCT Central	Strappini, Méreau, Roffino, Revaireau, Da Silva, Poisson, Cabral, Lacoïnte, Hamimed
19/04/21	HMI Palais-Royal	Troisgros, Hamimed, Strappini
20/04/2021	HMI Basilique Saint-Denis	Troisgros, Strappini
22/04/2021	CT CMN	Méreau, Strappini, Castellana, Troisgros, Fernandes, Brennan, Da Silva, Hortet, Duverneuil