

Monuments infos

Juillet 2022

Numéro 90

**Mobilisons nous dès la rentrée !
Pour nos salaires, nos emplois, nos services publics !**



Tous ensemble, préparons le 4ème tour social !



**Syndicat National des Monuments
Historiques CGT**

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

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

SOMMAIRE...SOMMAIRE...SOMMAIRE

Au cœur de l'été et au cœur de la canicule, la CGT CMN ne reculant devant aucun obstacle vous adresse un nouveau numéro du Monuments Infos.

Page 3 : l'actualité de l'édito est on ne peut plus brûlante.

Pages 4 et 5 : les agents des services généraux et de l'Hôtel de la Marine luttent contre certains pyromanes

Pages 6, 7 et 8 : le contrat d'objectifs et de performance du CMN est un véritable brûlot pour le service public culturel au service de l'intérêt général

Page 8 : un bref compte-rendu tout feu tout flamme du conseil d'administration

Page 9 : les prestations sociales se cuisinent à feu doux : ça prend du temps mais ça avance

Pages 10 et 11 : si certains ne peuvent pas maîtriser leurs ardeurs, ils auront droit à une douche froide avec les violentomètres de la CGT que ce soit sur les violences sexistes et sexuelles au travail ou dans le couple

Pages 12 et 13 : deux entrevues de camarades de la CGT, l'un de l'archéologie, l'autre de Bibliothèque nationale de France, c'est sûr qu'ils savent mettre le feu au poudre

Pages 14 et 15 : on va vous mettre la fièvre avec le football et les luttes sociales

Page 16 : vous aurez consommé notre journal, une fois que vous aurez lu notre éphéméride



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.

L'urgence de s'unir et de s'organiser pour changer le monde

La question des salaires et du travail n'a jamais été aussi prégnante. Non plus seulement dans les préoccupations quotidiennes des travailleurs et travailleuses mais aussi sur la scène politique.

Ne nous y trompons pas pour autant, toutes les propositions gouvernementales ou des oppositions ne se valent pas. Cependant, sur un certain nombre de propositions : l'augmentation du SMIC à 1500 euros (même si ce n'est pas suffisant), la revalorisation du point d'indice (actuellement de seulement de 3,5% alors que pour la CGT il faudrait au moins 10%), le blocage des prix des produits de première nécessité..., on ne peut être que d'accord.

Mais quand le gouvernement, la droite et l'extrême-droite appellent à l'augmentation du salaire net en réduisant les « charges », c'est-à-dire le salaire différé que sont les cotisations sociales qu'elles soient salariales ou patronales, qui finance notre sécurité sociale, nos caisses de retraites, nos allocations familiales et notre assurance chômage, on ne peut que s'opposer à ce projet de casse sociale où une fois de plus on s'en prend aux conquies sociaux. Et que l'on ne nous parle pas de crise quand les entreprises du CAC 40 ne cessent de battre des records en dividendes versés aux actionnaires, que la fortune des milliardaires français a littéralement explosé pendant la pandémie (+40%) et que les 5 plus grosses fortunes française possèdent autant que 40% des Français.

Rappelons que dans le même temps, fin 2021, selon l'observatoire des inégalités deux millions de personnes touchaient moins de 700 euros par mois, plus de 200.000 vivaient dans des logements indignes ou à la rue, que la France comptait 5,2 millions de pauvres si l'on fixe le seuil de pauvreté à 50 % du niveau de vie médian et 9,2 millions si l'on utilise le seuil de 60 %, le taux de pauvreté (la part de personnes pauvres dans la population) était donc de 8,2 % ou de 14,6 % de la population selon ces barèmes. Plus précisément selon le Secours catholique la précarité croissante d'une grande partie des français amène 8 millions de personnes à dépendre de l'aide alimentaire, avec une surreprésentation des couples avec enfants et des mères isolées, parmi eux 22% des ménages accueillis ne disposent d'aucune ressource financière et 27% ne mangent pas pendant une journée entière ou davantage.

Les salaires et les retraites seront des sujets éminemment sensibles ces prochains mois et nous serons tout particulièrement mobilisés.

L'actualité nous montre également à quel point les attaques peuvent être variées. Comment ne pas penser à la remise en cause du droit à l'avortement aux Etats-Unis ? On le voit, ceux qui se prétendent les chantres de la démocratie et de la modernité, ne sont pas à l'abri de visions réactionnaires et de retours en arrière. L'arrivée de 89 députés du Rassemblement national à l'Assemblée nationale au mois de juin doit nous alerter là-dessus aussi. Rappelons qu'il y a peu Marine Le Pen dénonçait des IVG dits « de confort »... Rappelons que l'extrême-droite, LR et certains députés de la macronie se sont farouchement opposés au mariage pour tous. Nous ne sommes pas à l'abri d'attaques non seulement sur les salaires, les retraites mais aussi sur les droits fondamentaux et les questions d'égalité.

La CGT saura se mobiliser pour la transformation sociale vers un monde plus juste et plus écologique. On ne peut plus faire l'impasse sur le péril environnemental alors que 6 des 9 limites planétaires sont désormais dépassées, notre planète va devenir de moins en moins vivable et les effets tragiques de cette catastrophe se font déjà sentir pour des populations entières. Il est urgent de changer de modèle et de ne plus penser le progrès que par le prisme du développement d'un capital prédateur et destructeur des humains et de la nature.

Les 32 heures et la semaine de quatre jours se développent dans certaines entreprises et même certains pays, des gouvernements étrangers font également le choix de renationaliser des entreprises... Bref, des alternatives sont possibles et ne se feront que par la mobilisation du monde du travail. L'émancipation des travailleurs ne se fera que par les travailleuses et travailleurs eux-mêmes.

Service généraux du siège : Une réorganisation «à la marge» qui violente les personnels

Une réorganisation menée dans la plus grande opacité

Le président Belaval lors d'un comité technique à la fin de l'année dernière nous avait annoncé qu'il n'y aurait pas de réorganisation générale des services du siège avant la fin de son mandat, cependant il nous annonçait une réorganisation « à la marge » pour le département des services généraux du siège. On pouvait donc s'attendre à quelques ajustements de missions et à la refonte d'un organigramme dysfonctionnel depuis longtemps.

Or ce n'est pas du tout ce qu'il s'est passé : ainsi, nous vous informions il y a deux mois du projet de la DRH de « réorganiser » le département des services généraux du siège (DSG). Cette réorganisation se base sur le rapport d'un chef de service présent du mois d'octobre 2021 au mois de mars 2022 (en plein COVID), menée dans un premier temps sans aucune concertation avec les représentants du personnel, sans y associer les agents (depuis deux réunions ont été organisées), sans prendre en compte leur connaissance des réels besoins des services, en ignorant la réalité des missions effectuées par ceux-ci. Elle est devenue concrète dans sa violence depuis la fin du mois de mai dernier.

Un plan antisocial aux services généraux du CMN

En effet, lors d'une réunion de service, la DRH a annoncé la suppression de quatre postes de travail. Or, ces postes de chauffeur/coursier, de technicien d'exploitation et de logistique sont actuellement occupés par des agents en CDI au CMN et pour certains depuis plus de vingt ans.

On pourrait se dire que la direction soucieuse du bien-être de ses agents leur a proposé une réaffectation décente et correspondant à leurs qualifications ? C'est tout le contraire ! Convoqués en entretien individuel ces agents se sont vus proposer des postes fantaisistes parfois à l'autre bout de la France (à Saorge, à Carnac...) sur des fonctions qu'ils n'exercent pas et des métiers qu'ils ne connaissent pas. Avec comme option posée dans le jeu : la possibilité d'une rupture conventionnelle ... C'est clairement pousser les agents vers la porte !

Que vont devenir les missions effectuées par les agents?

Loin de disparaître, les missions effectuées par les agents vont être soit externalisées comme c'est le cas pour les missions de chauffeur/coursier et pour la surêté et la surveillance de l'Hôtel de Sully, soit (comble du cynisme) republiées sur un poste en groupe 1 (catégorie C). Or ces postes sont actuellement occupés par des agents du groupe 2 (catégorie B). La direction proposant même à un agent de postuler sur son propre poste quitte à changer de catégorie et à perdre le bénéfice de son évolution de carrière !

En somme, le boulot de la DRH n'est pas de faire disparaître le travail (puisqu'indispensable au bon fonctionnement de l'établissement) mais bien les travailleurs et les acquis de leur carrière !

Un dangereux précédent au CMN !

Jamais jusqu'à présent nous n'avions assisté à une réorganisation de service qui prenait comme décision de supprimer purement et simplement des postes de travail. C'est un dangereux précédent au CMN qui si l'on n'y met pas un coup d'arrêt pourrait avoir des conséquences sur l'ensemble des collectifs de travail. En effet, qu'advient-il si demain la direction du CMN décide que votre service, votre monument ou vos missions ne servent à rien ou ne sont pas assez rentables et qu'elle décide que vos missions doivent être externalisées ou votre monument fermé en basse saison et ouvert avec juste des CDD en été... Jusqu'à présent l'administration attendait que les agents partent à la retraite pour supprimer des postes, mais visiblement elle n'a plus cette pudeur.

Une mobilisation qui commence à porter ses fruits

Pour réagir face à cette réorganisation la CGT CMN a depuis lancé une pétition qui a recueilli à l'heure actuelle plus de 200 signatures de collègues solidaires des agents des services généraux.

Face à cette mobilisation la direction a fini par organiser deux réunions en intersyndicale qui n'ont fait que confirmer la surdité de l'administration face à la volonté des agents de continuer à travailler aux services généraux. Ainsi et malgré la demande commune de la CGT-CMN et de SUD-CMN de reporter la présentation de ce point pour avis prévue au comité technique du 30 juin pour le CT de fin septembre, afin de donner du temps à la négociation, la direction a persisté à vouloir présenter ce point pour validation au CT du 30 juin. C'est pourquoi la CGT a déposé un préavis de grève pour les agents du siège pour le 30 juin.

Ce préavis de grève a permis l'ouverture de négociations avec le président Belaval qui a accepté que ce point soit repoussé à un comité technique exceptionnel qui sera convoqué le 8 septembre. Pour autant, ce délai donné ne remet pas en cause le principe et les attendus de cette réorganisation puisque le président a accepté ce délai pour continuer les discussions avec les agents dont les postes sont supprimés afin de trouver une solution acceptable et acceptés par ces agents et pour affiner le diagnostic.

Nous avons donc suspendu ce préavis de grève pour laisser du temps à la recherche de solutions permettant à tous les agents qui le souhaitent de rester aux services généraux.

Et qui ne fait que commencer !

Cependant, nous restons mobilisés et nous appelons les agents à continuer de se mobiliser en signant la pétition de soutien pour :

- Le retrait de ce projet de réorganisation.
- Que si un projet de réorganisation des services généraux du siège devait être mis en place : il se fasse en concertation avec les agents et leurs représentants, avec pour préalable le maintien de l'ensemble des agents des services généraux du siège dans les effectifs de ce département.
- Aucun départ ou réaffectation contrainte.
- Qu'aucun licenciement ne soit prononcé en cas de refus par les agents des réaffectations qui leurs seraient proposées.
- La ré-internalisation des missions confiées au prestataire externe et les moyens nécessaires en personnels pour le bon fonctionnement des services généraux du siège.

Pour nous comme pour les agents, les choses sont claires et nous n'en varierons pas :

- Aucune réorganisation au CMN ne devrait se faire dans le but de supprimer des postes !
- Aucune externalisation des missions jusque-là effectuées par des agents de l'établissement n'est acceptable ! A mission de service public : emploi public !
- Les agents doivent être associés à la vie de leur établissement et à l'évolution de leurs missions et leur avis doit être écouté et entendu.

Cette réorganisation doit se baser sur un diagnostic sincère qui doit prendre en compte :

- Les problématiques d'organisation et d'encadrement des équipes des services généraux ignorées et minimisées par la direction de l'établissement.
- Les missions qui pourraient être ré-internalisées pour permettre un niveau d'activité suffisant pour les agents souhaitant rester.

C'est pourquoi nous vous donnons rendez-vous à la rentrée pour continuer la mobilisation contre les suppressions d'emplois aux services généraux, pour le respect de nos collègues et contre l'externalisation de nos missions.

Pour signer et faire signer la pétition retrouvez la ici :

<https://vu.fr/eRNh>

Ou en flashant ce QR code :



Hôtel de la Marine, une année mouvementée mais la lutte continue !

Une année mouvementée pour les agents de l'hôtel de la Marine !

L'Hôtel de la Marine s'est distingué l'année dernière par une ouverture dans l'urgence avec des équipes de terrain composées à 75% de précaires engagés au mois le mois et très vite affaiblis par un sous-effectif structurel que ce soit pour les agents d'accueil et surveillance ou ceux de la billetterie-boutique. Depuis, les agents se sont emparés de la lutte pour des conditions de travail décentes en imposant une grève à la direction en novembre dernier, empêchant ainsi l'ouverture de la collection Al Thani au grand public. A l'issue de celle-ci l'obtention de 9 CDI (dont deux contrats week-end), en interne et la fin des contrats au mois le mois !

La direction des ressources humaines ayant choisi la mise en place d'un audit plutôt que d'écouter les simples recommandations des différents syndicats et le vécu des agents, les mois suivants se sont déroulés dans le flou et l'attente. Un changement d'administrateur en janvier avait également permis aux équipes de souffler un peu et de rétablir le dialogue entre les différents pôles mais les équipes de terrain n'ont pas relâché leur vigilance pour autant. A l'issue du rendu de l'audit, 3 CDI en plus pour le service accueil et surveillance et un plan d'action sur 3 trimestres. Le message étant clair : de la patience sans cesse réclamée aux équipes de terrain générant toujours plus de frustration et de fatigue.

Quel avenir pour les agents de l'Hôtel de La Marine?

Ceux-ci revendiquent toujours :

- Une réorganisation des horaires qui soit plus adaptés à la fréquentation des visiteurs et aux nombreuses privatisations du monument.
- De revoir totalement l'aménagement de la billetterie pour l'adapter à des conditions de travail décentes.
- Un management digne pour les équipes ASM.
- Une hausse générale des salaires qui prendrait en compte l'inflation et le coût de la vie !

Lors du mouvement des 10 et 11 juin qui concernait les hausses salariales et la défense des missions de service public, les agents de terrain de l'hôtel de la Marine solidaires se sont mis massivement en grève provoquant la fermeture partielle des espaces patrimoniaux et l'annulation de la nocturne.

Les équipes ne lâchent rien !

Contrat d'Objectifs et de Performances : Ce que nous prépare le CMN et le ministère de la culture

Lors d'un comité technique du mois de mai, la direction a présenté, pour information, son projet de contrat d'objectifs et de performances. Afin d'approfondir les discussions sur ce sujet ô combien important, nous avons demandé une réunion spécifique sur les orientations envisagées par le CMN. Voici une première analyse d'un document qui n'a pas encore été validé puisqu'il doit être validé par le ministère de la Culture avant un passage en CT avant la fin de l'année.

La prétendue amélioration de la médiation culturelle se fera-t-elle avec les agents ?

Le CMN indique dans son COP que « la transmission du patrimoine passe non seulement par la préservation des sites, tant sur le plan architectural que paysager, mais aussi par la médiation culturelle », on ne peut être que d'accord. Et pourtant, ces propos semblent au pire hypocrites au mieux de mauvaise foi.

En effet, si le CMN donne un rôle prépondérant au développement des outils numériques pour assurer ses ambitions de déploiement de la médiation culturelle, le CMN prétend également s'appuyer sur les agents (visites-conférences, ateliers) et les parcours de visite permanents. Pour rappel, les visites-conférences se voient dorénavant quasi systématiquement externalisées. L'année dernière, le CMN a mis fin au service des visites conférences d'Ile-de-France qui avait fait le renom de l'établissement durant des décennies. Quand l'établissement s'en donnait les moyens, il organisait non seulement des visites conférences dans ses monuments franciliens mais aussi hors de son périmètre ainsi qu'en région. Aujourd'hui, tout cela est révolu, le CMN fait appel à des boîtes privées, perdant ainsi une spécificité et des savoir-faire. Pis, alors que le CMN recrute à l'Hôtel de la Marine des agents surqualifiés sur des postes de catégorie C (agents ayant des bacs + 5 et polyglottes), ceux-ci se sont vus demandés de former des prestataires extérieurs (pour de la visite conférence) qui ont « recraché » le discours que leur avait appris les agents de l'Hôtel de la Marine. Cerise sur le gâteau : aujourd'hui les visites commentées effectuées par les agents ont du mal à trouver leur place face à l'offre pléthorique des visites-conférences. Difficile de faire mieux en terme de mépris et de risques psycho-organisationnels.

Et les animateurs du patrimoine ? Le CMN semble se rendre compte de leurs rôles et missions dans ce document. Pourtant, il n'est toujours pas question de les intégrer comme personnel à part entière de l'établissement et de leur octroyer les droits afférents (c'est à dire le minimum syndical : congés, formations, salaires fixes, CDI...).

Là où le bât blesse encore plus, c'est qu'il n'est nulle part question des agents d'accueil et de surveillance qui quotidiennement font de la visite commentée. Pourquoi un tel « oubli » ? Volonté de voir disparaître cette spécificité historique de la médiation dans les monuments ? Non reconnaissance de ce qui laisse pourtant parfois un souvenir impérissable pour les visiteurs ? Ces visites sont pourtant un marqueur fort de l'identité des monuments nationaux. Certains se mettent même à rêver de rendre lucratif

ce qui était jusqu'à présent une des missions fondamentales de service public, c'est-à-dire le droit pour tous les publics à l'accès, à la compréhension de notre patrimoine commun. Ainsi un site comme Carcassonne a fait le choix d'en finir avec la visite commentée pour orienter les agents soit vers des « mini-présentations statiques de 10-15 minutes tout le long du circuit » soit vers des « visites découvertes » payantes de 1h30 ! Il y a là une véritable perte du sens du service public culturel qui se veut être un lieu d'apprentissage quel que soit le niveau socio-culturel et financier mais aussi un lieu de partage et d'échanges. Les plus pauvres seront-ils amenés à en être exclus quand on sait déjà que ce sont eux les publics qui en sont le plus éloignés ?

Dans son COP, le CMN fait également état de nouveaux dispositifs « au goût du jour » : numériques, visites chantées ou dansées, etc. On ne peut que se féliciter qu'une enquête annuelle « à l'écoute des visiteurs » menée par la Direction générale des patrimoines révèle que 65% des visiteurs ont recours aux outils de médiation dans les monuments (enquête 2020). On espère seulement que tout un chacun pourra y avoir accès sans que l'argent ne soit un obstacle.

Quand le CMN dévalorise le travail

Sous l'intitulé « Contribuer au développement des territoires à travers le bénévolat et la participation des publics de proximité à la vie des monuments », le CMN se targue d'avoir accueilli ces dernières années une douzaine de bénévoles dans ses monuments pour des missions ayant trait :

- à l'animation des monuments (Rambouillet) ;
- au récolement des œuvres (Cluny) ;
- au mécénat (hôtel de la Marine),
- à des spectacles immersifs organisés par Polaris qui mobilisent un grand nombre de bénévoles recrutés localement, ou ceux organisés par le château de Carrouges ;
- à des besoins ponctuels (projets spécifiques) impliquant les publics de proximité où les monuments peuvent également bénéficier du soutien de fidèles réunis au sein d'« associations d'amis » comme à Beaulieu-en-Rouergue ou à Cavrois (à différencier des bénévoles classiques).

En confiant tout type de missions à des bénévoles, c'est le travail, les missions et les qualifications que l'on méprise. Comme si le rôle de tout un chacun dans l'établissement était interchangeable, ne répondant à aucun critère et sans garde-fou. Une charte du bénévolat au CMN pourrait voir le jour et ainsi entériner que le travail au ministère de la culture peut s'effectuer gratuitement : c'est encore mieux que le dumping social de l'externalisation et l'auto-exploitation qu'est l'auto-entreprénariat prôné, encouragé, forcé par le CMN !

Opérations citoyennes avec le monde associatif

L'établissement propose des actions à vocation humanitaire ou sociale. Bon, là on se dit « charité bien ordonnée comme par soi-même » et que la priorité serait de mettre fin à la précarité insti-

tutionnalisée de l'établissement. Bref. On nous précise « de type collecte de sang nationale dans ses monuments avec l'EFS, ou encore l'accueil de centres de vaccination à La Rochelle [...] des actions de lutte contre l'illettrisme font partie du projet de Cité internationale de la Langue française au château de Villers-Cotterêts ». Tout cela est très louable et même utile mais si pour le CMN, c'est une « occasion de participer à des politiques publiques essentielles (santé, éducation etc.) et de démontrer, plus que jamais, que les monuments de son réseau sont aussi des lieux ouverts à des usages multiples et utiles à la collectivité », il ne faudrait pas pour autant que ces sujets qui sont des sujets de fond ne soient que des coups de com'. Cette utilité sociale sera d'autant plus forte si elle s'inscrit dans la durée et vis-à-vis de publics en rupture avec le monde de la culture, on pense notamment aux personnes défavorisées. Les lieux patrimoniaux ont une forte charge symbolique dont certains et certaines peuvent se sentir exclus ou n'y trouvant pas leur place. La culture doit être avant tout émanicipatrice.

Préserver le patrimoine vert et les savoir-faire : on attend toujours !

Le CMN c'est 82 monuments pourvus d'espaces verts totalisant une superficie de près de 3500 hectares. Suite aux alertes de la CGT et de l'intersyndicale CGT-CFDT-SUD Solidaires, le CMN constitue progressivement pour les monuments concernés des plans de gestion intégrés avec l'ambition de mettre en place une véritable stratégie pour les jardins se déclinant en actions cohérentes et phasées. Le CMN prend enfin conscience que le patrimoine naturel est bien l'autre enjeu de conservation à sa charge. Il convient désormais de mettre en place une politique unifiée et ambitieuse pour valoriser ce patrimoine naturel et conserver les savoir-faire associés. Pour ces derniers, la mobilisation et la mise en lumière de ce patrimoine et de ces savoir-faire a permis l'ouverture de concours qu'il s'agit de poursuivre car bien insuffisant au regard des besoins. Le CMN joue sur un fatalisme d'absence de concours alors qu'il pourrait être à l'origine avec d'autres établissements aussi prestigieux que

Versailles et le Louvre pour obtenir l'ouverture de concours par le ministère de la Culture. nous pensons qu'un homme de l'envergure de Monsieur Béval, maintenant qu'il a pris conscience de l'importance du patrimoine vert, et de ses savoirs et savoir-faire, pourrait porter le projet d'inscrire au patrimoine immatériel l'Art des jardins comme un héritage séculaire de l'Humanité. Le président de la République Emmanuel Macron veut faire de Lyon la capitale de la gastronomie et l'UNESCO classait le repas gastronomique des Français au patrimoine culture immatériel de l'humanité. Au pays des jardins à la française conçus par Le Nôtre, de la diversité des jardins conçus depuis l'antiquité jusqu'à ceux pensés en ce début de 21ème siècle qui suppose la transmission de savoirs et savoirs faire, de présentation d'une pensée et d'un geste, ne serait-il pas concevable de passer un cap supplémentaire au label Jardins remarquables avec un classement au patrimoine mondial ?

Si le CMN a un rôle à jouer à accueillir des apprentis pour les aider et les accompagner dans leur formation, ceux-ci n'ont pas vocation à remplacer les postes manquants. Nous nous félicitons de la nomination d'un expert jardins et que le CMN envisage une hausse substantielle des moyens budgétaires alloués. Et nous ne pouvons qu'être d'accord quand le CMN dit que le « montant de la subvention l'entretien du parc de monuments historiques est insuffisant » mais réfutons sa réponse via le recours à une externalisation des prestations. C'est un aveu de faiblesse et d'échec. Il est à la connaissance de toute personne s'intéressant un tant soit peu au sujet que c'est une perte de qualité immédiate et un pari perdant pour l'avenir.

Mener une politique de fonctionnement plus écoresponsable

Le CMN a revu sa politique de circonscription de monuments avec des poly-affectations peu éco-responsables mais apportant également des risques routiers, des conditions de travail difficiles (déplacements, délais de route...). Des progrès restent à faire comme par exemple le fort Saint-André qui se voit rattaché à Mont Dauphin alors que le site de Glanum se trouve à une demi-heure ou une heure maxi de route. Une réflexion sur les bois, le bucheronnage et l'utilisation des arbres coupés et débités doit être penser en terme de politique de l'établissement, en terme de valorisation de cette ressource, de recyclage et d'éco-responsabilité.

Si la CGT a des réserves sur le télétravail (isolement, casse des collectifs de travail, intensification du travail...), les freins viennent le plus souvent des encadrants voir de la direction qui souhaitent garder un certain contrôle des

équipes et montre surtout un manque de confiance envers les agents demandant à télétravailler et le manque d'autonomie que l'on donne aux « collaborateurs ». Pourtant, le télétravail, en réduisant les déplacements contribue à diminuer l'impact environnemental.

Le Centre des monuments nationaux : un réseau fragile

Après que Philippe Béval a souhaité récupérer tous les monuments possibles sous différentes formes de gestion (Hôtel de la Marine, château de Villers-Cotterêts mais également Cap Moderne, Kerylos, Haroué...), se pose aujourd'hui la question de la fragilité du système économique de l'établissement basé sur la péréquation. Si la crise sanitaire et l'incendie de Notre Dame ont mis à mal les ressources propres, c'est surtout la démonstration que la protection et la présentation du patrimoine doit être en dehors de toute dépendance économique basée sur le développement à outrance des ressources propres. Nous ne sommes que des passeurs d'une génération à une autre, l'Etat, via le ministère de la culture, doit jouer un rôle garantissant la protection et la présentation des monuments nationaux en asseyant le CMN sur une assise budgétaire suffisante pour en assurer les missions fondamentales

Surtout ne pas changer de modèle économique...

Suite à la pandémie de COVID-19 qui a lourdement affecté les ressources propres de l'établissement (70 à 80% avant la pandémie), et le soutien massif de l'Etat via les subventions et le plan de relance, on aurait pu s'attendre à un changement de pied du CMN et de ses tutelles en espérant qu'elles auraient tiré les leçons de cette crise pour penser un financement durable et stable du service public culturel. Il n'en est rien puisque dans ce COP le CMN affiche un objectif de développement tous azimuts des ressources propres non seulement en développant les recettes liées à la billetterie (hausse de tarifs, suppression des dimanches gratuits), mais également en misant fortement sur le développement de l'activité domaniale et sur les privatisations et le mécénat. Au risque (avéré) de perdre de vue les missions de service public de l'établissement que sont l'ouverture des monuments au public (versus les privatisations), la démocratisation culturelle (versus les hausses de tarifs) pour aller vers toujours plus de marchandisation de notre patrimoine national. A cet égard, le fait

que dans ce document la direction érige comme modèle à suivre l'Hôtel de la Marine est pour le moins inquiétant quand on sait que ce monument a ouvert avec la moitié de ses emplois externalisés et les trois quarts de ses agents CMN opérationnels précaires...

Cependant, malgré ces objectifs de développement des ressources propres, le CMN se résout à contrecœur à demander une augmentation de la dotation de l'Etat... En effet, face à la réalité de la charge financière que représente l'entretien et la restauration des monuments, les grands projets (Villers-Cotterêts, Palais du Tau, Ile de la Cité (150M€)...) ainsi que le coût des externalisations de la filière jardin dû à l'absence de concours qui « obèrent le budget d'entretien » (ce que nous dénonçons depuis des années !) : le CMN est bien obligé de s'en remettre au soutien de l'Etat. Preuve qu'un service public culturel comme le nôtre ne peut pas s'autofinancer s'il a un tant soit peu pour objectif de remplir ses obligations.

Nouveau modèle social : une gestion basée sur le développement des recettes de l'établissement et la performance

Si la proposition de supprimer le plafond d'emplois pour passer à un pilotage de l'emploi par la masse salariale peut sembler une bonne chose tant la limitation du plafond d'emplois entrave le CMN et ses équipes du fait de sa dramatique sous-estimation (Rappelons que la CGT est pour la suppression du plafond d'emploi), ce n'est en réalité pas une bonne nouvelle puisqu'elle nous rapprocherait encore un peu plus d'une gestion de droit privé (l'exemple de l'EPIC de Chambord étant pris en exemple). En effet, l'évaluation des besoins en emplois ne se ferait plus en référence à des besoins en postes par services mais par rapport à la performance financière et à la fréquentation des sites. Résultat à prévoir : un dépérissement des petits monuments non rentables au profit des missions les plus rentables (domaniale, privatisation, mécénats) toujours dans un but de développement des ressources propres. Le budget de l'établissement serait donc tout entier tourné vers le chiffre d'affaire au détriment de la mission première de l'établissement : l'ouverture des monuments et leur accès au plus grand nombre.

A cette aune, la volonté d'accoler la renégociation du cadre de gestion des contractuels (et donc les grilles salariales) à une adaptation plus forte de la variation des horaires de service et d'ouverture pour coller au plus près de la fréquentation laisse présager une dégradation des conditions de travail des agents dans les monuments en modifiant leurs horaires de travail pour les faire travailler plus en saison, en nocturnes et pendant les périodes de forte fréquentation et beaucoup moins dans les périodes creuses. Cerises sur le gâteau le CMN souhaite le « développement de la culture de l'évaluation » dans les monuments pour pouvoir ajuster au plus près les moyens à la rentabilité des sites ? Encore du serrage de vis en perspective...

Flexibilité, performance, précarité et horaires décalés...

Ah mais quel beau modèle social que voilà !

Bref débriff' du conseil d'administration du 7 juillet.

Lors des dernières élections au Conseil d'Administration, vous avez été nombreux à nous faire confiance pour y siéger en confirmant notre place comme première organisation syndicale. La nouvelle délégation CGT CMN a connu son baptême de CA le 7 Juillet dernier, avec la présentation du rapport annuel de l'Etablissement. Nous vous faisons part ici de nos interventions.

En dépit des apparences séduisantes sur papier glacé et la mise en exergue de réalisations et de projets prestigieux dont le Centre des monuments nationaux peut légitimement s'enorgueillir, quelques dents creuses subsistent néanmoins dans ce tableau idyllique.

Si l'on note – dans la course aux ressources propres - un taux de fréquentation en hausse avec le retour du public drainé par des événements majeurs tel l'empaquetage de l'Arc de Triomphe, pour d'autres l'heure est à l'austérité avec des horaires d'ouverture réduits, et la fréquentation des publics scolaires est en berne.

Malgré le bénéfice d'un soutien exceptionnel de l'Etat en 2021, le surcroît d'activité généré par le plan de relance (chantiers dans 14 monuments bénéficiaires), conjugué à la mise en œuvre du programme « Mondes Nouveaux » (68 créations présentées dans les monuments) est un sévère revers de la médaille pour des services qui suivent difficilement, malgré l'engagement d'une dizaine de « contrats de projets ». La précarité et le sous-effectif est de mise dans tous les services, avant même d'évoquer les besoins futurs pour le développement de Villers-Cotterêts.

Le CMN se raccroche tardivement aux branches de la valorisation du patrimoine vert, mais il s'agit là essentiellement d'initiatives ponctuelles dispersées. Il manque toujours cruellement un véritable axe stratégique global associé à un financement adéquat. Alors que 82 monuments disposent d'espaces verts - sur la centaine qu'administre le CMN-, le ratio entre les dépenses d'investissement entre les monuments et les parcs et jardins est abyssal.

La démarche du développement numérique et de la dématérialisation dans de nombreux services, semble contradictoire avec le souci affiché de « sobriété numérique ». Elle semble aussi en ignorer le coût environnemental. La médiation humaine est, elle, dévalorisée, avec des services saignés à blanc et des injonctions à l'auto-entrepreneuriat pour les conférenciers et les animateurs du patrimoine...

Nos questions concernant l'avancement des travaux et le calendrier d'ouverture de Villers-Cotterêts restent sans réponse. De même, la restauration des pièces à l'entresol de l'Hôtel de la Marine, notamment la salle de la table mouvante, serait-elle passée à la trappe ?...

En contrepoint aux hommages et félicitations appuyées des tutelles nous ne disposons d'aucune visibilité sur le récent rapport de la Cour des Comptes et de ses recommandations.

Dans un contexte d'incertitude sur le plan diplomatique, économique et sanitaire, doit-on s'inquiéter d'un retour des restrictions? Une politique de ressources propres est-elle réellement soutenable dans un monde soumis à de tels bouleversement, et doit-elle être l'alpha, l'omega et la condition des politiques culturelles ? Ce n'est pas ce que nous pensons : nous continuons de penser que l'Etat par son financement, parce qu'il est censé porter l'intérêt général et l'égalité de traitement entre citoyens, est le garant d'un service public culturel de qualité, accessible à tous et émancipateur.

Du nouveau du côté des prestations sociales

Un groupe de travail a été mis place par la direction de l'établissement dans le but d'harmoniser les prestations sociales pour les personnels titulaires et contractuels du CMN comme c'était convenu après le passage en gestion directe des personnels titulaires en 2019. Ces prestations varient selon le statut des agents, que ce soit en terme de plafond de ressources ou de valeur des prestations.

Notre position tout au long de ce groupe de travail a été et sera de défendre à la fois le caractère social de ces prestations dans le sens d'un soutien aux agents et à leurs familles les plus en difficulté, l'égalité de traitement avec les personnels du ministère et une harmonisation vers le haut de l'action sociale de l'établissement de sorte à ce qu'aucun agent ne soit lésé du fait de son statut. Nous avons également demandé à ce qu'une communication régulière soit faite par la DRH, notamment sur support papier, afin d'éviter le plus possible le non recours aux prestations sociales comme c'est trop souvent le cas. Où en sommes nous aujourd'hui ? Faisons le point !

Prestations rentrée scolaire

Les récentes avancées portent sur les bons de rentrée scolaire. Dans un contexte d'inflation généralisée qui touche fortement les familles d'enfants scolarisés, des avancées concrètes ont pu être obtenues. Les contractuels bénéficiaient de prestations faibles sans conditions de ressources tandis que les fonctionnaires bénéficiaient de prestations plus importantes sous réserve de plafond de ressources. Les propositions faites permettent de généraliser les aides à la scolarisation à un grand nombre d'agents tout en validant une hausse substantiels de ces prestations. Une bonne nouvelle à souligner dans un contexte social tendu.

Le Programme 148...

Derrière ce sigle ne se trouve pas là un agenda secret visant la domination du monde par un groupe d'initiés, pas plus qu'un programme de recherche de la NASA sur d'éventuelles traces de vie extraterrestre. Le programme 148 permet aux agents titulaires et contractuels des établissements publics qui y adhèrent de bénéficier de l'action sociale interministérielle destinée aux agents de l'État via les Services Régionaux Interministériels d'Action Sociale (SRIAS). La CGT a milité pour que le CMN adhère à ce programme, ainsi les agents du CMN peuvent depuis cette année avoir accès aux places en crèche, aux logements sociaux interministériels y compris en région, aux chèques vacances ou encore à l'offre culturelle et de loisirs des SRIAS en région.

Le CMN n'adhère malheureusement pas au volet l'AIP (Aide à l'Installation des Personnels) du programme 148, dispositif ouvert aux contractuels depuis le 1er janvier 2022. Par ailleurs des Chèques Emploi Service Universel (CESU) peuvent être versés directement par le CMN pour les enfants de 0 à 12 ans via la mission médico-sociale.

AVANT		APRES																		
Contractuels	Fonctionnaires	Tout statut																		
<p>Chèques rentrée scolaire versés automatiquement pour les enfants de 6 à 18 ans.</p> <p>- INM inférieur à 566 = 80€</p> <p>- INM 567 à 726 = 50€</p> <p>- INM 727 à 906 = 30€</p>	<p>Attribution d'une aide financière sur demande de l'agent selon un plafond de ressources.</p> <p>- Pour les enfants au collège = 100€</p> <p>- Pour les enfants au Lycée = 280€</p> <p>- Pour les enfants faisant des études supérieurs = 420€</p> <p>Plafond de ressources :</p> <table border="0"> <tr> <td></td> <td><i>famille monoparentale</i></td> <td><i>couple</i></td> </tr> <tr> <td>1 enfant</td> <td>29 624€</td> <td>37 034€</td> </tr> <tr> <td>2 enfants</td> <td>30 863€</td> <td>42 794€</td> </tr> <tr> <td>3 enfants</td> <td>33 603€</td> <td>44 989€</td> </tr> <tr> <td>4 enfants</td> <td>38 268€</td> <td>52 119€</td> </tr> <tr> <td>5 enfants</td> <td>43 754€</td> <td>59 250€</td> </tr> </table>		<i>famille monoparentale</i>	<i>couple</i>	1 enfant	29 624€	37 034€	2 enfants	30 863€	42 794€	3 enfants	33 603€	44 989€	4 enfants	38 268€	52 119€	5 enfants	43 754€	59 250€	<p>Chèques rentrée scolaire pour tous versés automatiquement.</p> <p>Pour les enfants de 6 à 10 ans :</p> <p>- INM inférieur à 566 = 80€</p> <p>- INM 567 à 726 = 50€</p> <p>- INM 727 à 906 = 30€</p> <p>Pour les enfants de 11 à 18 ans :</p> <p>- INM inférieur à 566 = 170€</p> <p>- INM 567 à 726 = 140€</p> <p>- INM 742 à 906 = 100€</p> <p>Les agents dont les enfants ont plus de 16 ans doivent adresser un certificat de scolarité préalablement à l'envoi des chèques rentrée scolaire.</p> <p>Pour les enfants de 18-25 ans scolarisés = 420€ sur demande de l'agent et sous condition du plafond de ressources. Sauf les bénéficiaires d'un contrat en alternance</p>
	<i>famille monoparentale</i>	<i>couple</i>																		
1 enfant	29 624€	37 034€																		
2 enfants	30 863€	42 794€																		
3 enfants	33 603€	44 989€																		
4 enfants	38 268€	52 119€																		
5 enfants	43 754€	59 250€																		

A noter qu'un dispositif transitoire permettra à la vingtaine d'agents fonctionnaires bénéficiaires du précédent système d'aide à la scolarité pour leurs enfants au lycée de continuer à bénéficier du dispositif actuel s'ils le souhaitent. Nous avons voté pour cette proposition lors du Comité Technique du jeudi 30 juin 2022. Elles entreront en application à la rentrée 2022.

Et après ?

Le contexte économique difficile et la stagnation des rémunérations (et oui la refonte de la grille salariale des contractuels et une véritable hausse du point d'indice se font toujours attendre !!!) nécessite une politique sociale plus ambitieuse au CMN. Plusieurs chantiers restent à venir sur la question du logement (Aide à l'Installation des Personnels, aide au déménagement) sur la question de la reconnaissance des futurs agents retraités ou encore sur la question de l'aide aux vacances scolaires, de leur harmonisation, la simplification de leur accès et leur revalorisation. Nous demandons également à ce que les prestations sociales soient réévaluées chaque année en fonction de l'inflation.

STOP aux violences sexistes et sexuelles au travail, dans la rue ou au domicile !

Les violences sexistes et sexuelles faites aux femmes sont largement répandues, touchent toutes les sphères de la vie des femmes (privée, professionnelle, déplacement, militantisme, sportif...).

La CGT s'inscrit dans ce combat à part entière contre une forme de domination connue sous le nom de patriarcat. Deux journées par an sont spécifiquement dédiées, le 25 novembre, journée mondiale contre les violences sexistes et sexuelles faites aux femmes et le 8 mars, journée internationale de lutte pour les droits des femmes.

Ces journées sont importantes, pour autant, cette domination est subie par nombre de femmes quotidiennement avec des faits d'une gravité mettant la vie de ces femmes en danger.

Ces violences sont un continuum dont il faut avoir conscience et, dans la mesure du possible, y mettre fin le plus tôt possible. Ce n'est pas forcément facile même si on peut penser que les mentalités ont favorablement évolué ces dernières années. Si les choses vont mieux, il est illusoire de penser que ce problème de société est réglé. Voici quelques outils pour vous aider à voir si vous êtes victimes ou témoins de situations anormales.

Le violentomètre : un outil pour se situer dans une relation de couple

Le violentomètre est un outil permettant de « mesurer » si une relation amoureuse est basée sur le consentement et ne comporte pas de violences.

Où vous situez-vous dans votre relation ?

Présenté sous forme de règle graduée, le violentomètre rappelle ce qui relève ou non des violences à travers une graduation colorée par 23 exemples de comportements types qu'un partenaire peut avoir.

Il indique notamment :

En vert les cas où votre relation est saine.

En jaune et orange les cas où vous devez être vigilant·e car vous êtes déjà face à une situation violente.

En rouge les cas où vous êtes face à une situation dangereuse et où vous devez vous protéger et demander de l'aide.

Bien qu'il ait été conçu au départ pour les adolescentes et les jeunes femmes, **le violentomètre s'adresse à toutes et tous, femmes et hommes quel que soit leur âge.**

Qu'est ce que le consentement ?

Le fait de donner son accord de manière consciente, libre et explicite à un moment donné pour une situation précise.

Violence sexiste et sexuelle au travail: de quoi parle-t-on ?

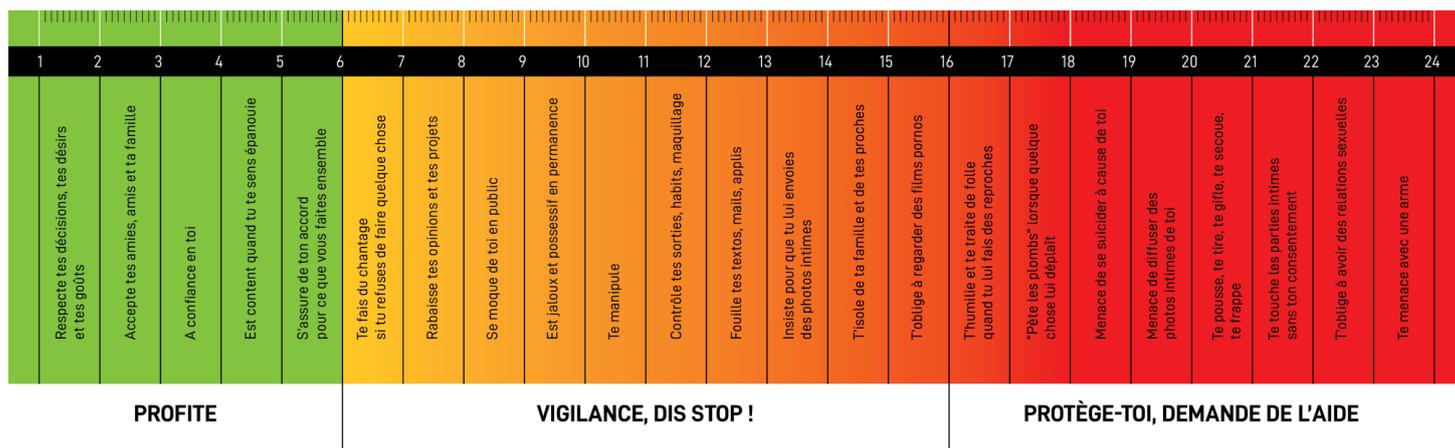
Agissement sexiste : agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. Exemples: propos qui visent à rabaisser ou délégitimer, pratiques d'exclusion, stéréotypes négatifs, etc.

Harcèlement sexuel : propos ou comportements à connotation sexuelle non désirés et répétés; pression grave dans le but, réel ou apparent, d'obtenir un acte de nature sexuelle, que l'auteur des faits soit un supérieur hiérarchique ou non (collègue, client d'une entreprise, usager d'un service public...). Exemples: « blagues » sexistes ou sexuelles; appels téléphoniques, SMS, e-mails malveillants; affichage d'images à caractère sexuel ou pornographique (calendrier, écran de veille d'ordinateur, etc.), menaces, etc.

Agression sexuelle : atteinte sexuelle commise avec violence, contrainte, menace ou surprise. Exemples : main aux fesses, attouchements sur la poitrine, caresses de nature sexuelle...

Viol : acte de pénétration sexuelle commis avec violence, contrainte, menace ou surprise. Quand l'auteur des faits mentionnés ci-dessus est un supérieur hiérarchique, c'est une circonstance aggravante.

Le violentomètre



Ce que porte la CGT :

Refusons le « sexisme ordinaire »

Volontaires ou le plus souvent issus de stéréotypes et préjugés véhiculés par les hommes comme par les femmes, les propos sexistes ont pour conséquence d'entretenir la différenciation et la hiérarchie des sexes. Ils conduisent à nier le professionnalisme des femmes en les considérant d'abord comme des femmes avant de les traiter comme des collègues.

Quelques exemples :

- Les commentaires sur le physique ou la tenue des femmes, qui n'ont rien à faire dans un cadre professionnel ;
- Les « blagues » graveleuses qui instaurent un climat pesant et malsain ;
- Les femmes en responsabilité à qui on fait des remarques que l'on ne ferait pas à des hommes (« autoritaires », « hystériques », « promotion canapé »...).

LA CGT PROPOSE :

- De bannir les comportements et propos sexistes, comme ceux racistes et homophobes.
- Mettre en place une formation des encadrants mais aussi pour l'ensemble des personnels.
- Les images dégradantes, calendriers, fonds d'écran... qui font des femmes des objets sexuels doivent être bannies des lieux de travail.

Lutter contre les violences

Chaque année, des milliers de femmes sont victimes de harcèlement sexuel, d'agression sexuelle (comme une main aux fesses par exemple), ou encore de viol sur leur lieu de travail. L'employeur a l'obligation de garantir la santé et la sécurité des salarié-e-s, il est donc de sa responsabilité d'empêcher que des salarié-e-s en soient victimes sur leur lieu de travail. Les victimes ou témoins ne peuvent subir de représailles, les agresseurs doivent être sanctionnés.

LA CGT PROPOSE

Mise en place d'un lieu d'accueil et d'une procédure de signalement

garantissant la confidentialité et la rapidité de réponse ;

Pour les femmes victimes de violence de la part de personnes extérieures (clients, usagers, ...) prise en charge systématique des frais de justice par l'employeur (via la protection fonctionnelle) qui doit se porter partie intervenante, suspension de l'agresseur le temps de l'enquête ;

- Sanction des agresseurs ;
- Mise en place d'une éducation non sexiste et de campagnes contre les stéréotypes.

LES CHIFFRES

Au travail

- 5% des viols et 25% des agressions sexuelles ont lieu sur les lieux de travail ;
- 1 femme sur 5 aurait été victime de harcèlement sexuel au cours de sa vie professionnelle ;
- 80% des femmes salariées considèrent que dans le travail, les femmes sont régulièrement confrontées à des attitudes ou comportements sexistes.

Protéger les victimes

Commises sur le lieu de travail ou dans le cadre privé, les violences contre les femmes ont de graves conséquences physiques et psychiques et peuvent entraîner de l'absentéisme, des difficultés de concentration, des sautes d'humeur... Souvent, pour les femmes victimes, c'est la double peine : après les violences, la perte du boulot. Il est donc indispensable de les protéger pour garantir leur droit au travail.

LA CGT PROPOSE

Protéger et accompagner les salariées victimes de violences conjugales ou de violences au travail : garantir le maintien dans l'emploi et la mise hors danger. Éviction du conjoint ou ex-conjoint violent s'il travaille sur le même lieu que la victime ;

- Faciliter l'accès au logement et à l'emploi pour les femmes victimes de violences ;
- Renforcer les lieux d'accueil dans les commissariats et la formation des personnels (police, justice et santé), renforcer les moyens des associations.



VIOLENTOMÈTRE

Remarques et critiques acceptées	ENVIRONNEMENT PROFESSIONNEL SAIN
Promotions pour les femmes comme pour les hommes	
Travail en confiance et autonomie	
Reconnaissance du travail	
Refus de relations extraprofessionnelles acceptées	
Commentaires sur votre apparence	ENVIRONNEMENT SEXISTE ET HOSTILE
Parole coupée systématiquement	
Blague sur les « promotions canapé »	
Questions indiscretes insistantes sur votre vie privée	
Blagues sexistes et sur les blondes	
Évocation de sexualité sans accord	HARCELEMENT PROFESSIONNEL
Mécontentement après votre refus d'être raccompagnée	
Recherche systématique d'être seul avec vous	
Images à caractère pornographique visibles	
Regards insistants sur votre poitrine et vos fesses	
SMS ou mails sexuels sans accord	HARCELEMENT SEXUEL
Demande insistante d'un acte sexuel	
Hostilité liée au refus d'un acte sexuel	
Menaces professionnelles pour obtenir un acte sexuel	
Baiser forcé par surprise	
Toucher vos seins, fesses ou cuisses sans consentement	AGRESSIONS SEXUELLES
Fellation ou pénétration forcée	

Non à la loi du silence !

- Victimes ou témoins de violence sexiste – ne restez pas seule, parlez en :
- Au délégué-e du personnel, à un-e élu-e CHSCT ou à un-e militant-e CGT qui pourront vous aider ou vous accompagner ;
 - Appelez le 3919 (appel gratuit et anonyme) ;
 - À des associations spécialisées – voir la liste sur stop-violences-femmes.gouv.fr

Archéologie préventive et monuments nationaux : Une histoire commune à inventer



Frédéric Joseph est archéologue à l'Institut National d'Archéologie Préventive (INRAP) et secrétaire national de la CGT Culture.

Frédéric, peux-tu nous présenter les missions et l'histoire de l'INRAP ?

Tout d'abord, il convient de définir ce qu'est l'archéologie préventive. Cette discipline a pour objet d'assurer la détection, la conservation ou la sauvegarde par l'étude scientifique des éléments du patrimoine archéologique susceptibles d'être affectés par les travaux d'aménagement du territoire. Il faut avoir en tête, que notre impact sur les sols et donc sur les sites archéologiques a très fortement évolué au cours du 20^e siècle. Il est communément admis que l'atteinte aux vestiges archéologiques en France pendant la deuxième moitié du siècle dernier a été supérieure à celle des 2000 ans qui l'ont précédé. C'est donc assez logiquement qu'une prise de conscience émerge dans les années 60 et c'est suite à quelques grands scandales de destruction que l'Etat se structure au sein de son récent ministère de la Culture et créé notamment, en 1973, l'Association pour les Fouilles Archéologiques Nationales (AFAN). A cette époque, on parle de « fouilles de sauvetage » et non d'archéologie préventive. Mais, c'est bien dans les années 80 que se développe les fouilles de sauvetage et donc l'AFAN. Ce développement pendant deux décennies porté par la lutte des personnels et de toute la communauté scientifique aboutit par exemple aux premiers recrutements sous CDI en 1990, à la signature, en 1992, par la France de la Convention européenne pour la protection du patrimoine archéologique (La Valette, Malte), mais surtout à la Loi n° 2001-44 du 17 janvier 2001 relative à l'archéologie préventive. Cette loi clarifie, organise et renforce le cadre juridique et réglementaire des opérations archéologiques de sauvetage qui deviennent préventives et transforme l'AFAN, structure de droit privé, en établissement public administratif dénommé Institut National de Recherches Archéologiques Préventives (Inrap).

Créé en février 2002 en application de la loi de 2001, l'Inrap est sous double tutelle des ministères de la Culture et de la Recherche. L'institut assure la détection et l'étude du patrimoine archéologique touché par les travaux d'aménagement du territoire. Il exploite et diffuse les résultats de ses recherches auprès de la communauté scientifique et concourt à l'enseignement, à la diffusion culturelle et à la valorisation de l'archéologie auprès du public.

Malheureusement, un an après la création de l'Inrap, la nouvelle majorité parlementaire modifie, dans un esprit revanchard, la loi de 2001. Transférant la maîtrise d'ouvrage des fouilles de l'Etat aux aménageurs, n'ayant généralement aucune compétence en archéologie, la loi livre le champ des fouilles archéologiques préventives au secteur marchand, permettant ainsi la création de structures privées. Dès lors, les acteurs publics que sont l'Inrap et les services archéologiques des collectivités territoriales se retrouvent en concurrence sur le « marché » des fouilles avec des opérateurs privés, mais aussi entre eux. La phase préalable de diagnostic qui permet de savoir si une fouille préventive sera nécessaire par la suite, reste une prérogative publique réalisée à 80% par l'Inrap et à 20% par les services de collectivités habilités. Actuellement, sur le secteur concurrentiel des fouilles, l'Inrap réalise environ 50% des opérations de fouille, les services de collectivités habilités un peu moins de 20% et le reste est réalisé par des structures privées agréées par l'Etat.

Au total, l'Inrap et ses personnels réalisent environ 2000 opérations d'archéologie préventive (diagnostics et fouilles) par an. Cet institut est le pilier du dispositif d'archéologie préventif français, rôle conforté par la loi relative à la liberté de la création, à l'architecture et au patrimoine (LCAP) de 2016.

Quels sont les principaux acteurs économiques avec qui l'Inrap travaille ?

Comme l'Inrap intervient sur tous les projets d'aménagements du territoire, il est de fait en relation avec tous les aménageurs, intervenant sur le territoire national. Que ce soit avec des aménageurs privés (carriers, lotisseurs, grands groupes de type Vinci ou Bouygues,...), ou des aménageurs publics (mairies, collectivités territoriales, Voie Navigable de France,...), l'Inrap est amené à travailler avec toutes les personnes ou structures projetant un aménagement pour lequel les services de l'Etat des DRAC ou des DAC jugent nécessaire la réalisation d'une opération de diagnostic archéologique, voire d'une fouille par la suite.

Il y a eu ou il y a des travaux sur des monuments du CMN (l'oppidum d'Enserune, la cathédrale de Notre Dame de Paris, le château de Villers-Cotterêts...). Ces chantiers archéologiques sur des monuments nationaux ont-ils une utilité, un apport scientifique ?

Si on prend l'exemple de Villers-Cotterêts, que je connais un peu, et quoiqu'on pense de ce projet, l'apport des fouilles archéologiques est à la mesure de ce chantier hors norme... Que ce soit par les fouilles qui se sont succédées depuis plus de 2 ans, autour et dans les espaces internes du château ou par l'étude du bâti qui se poursuit actuellement au fur et à mesure de l'avancée des travaux, aucun château royal n'aura été appréhendé archéologiquement sur une telle ampleur et en si peu de temps. Les apports sont considérables. Les fouilles montrent que, depuis le XII^e siècle, deux autres châteaux ont précédé le logis des XV-XVI^e siècles. C'est un pan entier de l'histoire de Villers-Cotterêts qui va pouvoir être réécrit, mais aussi du Valois. Les fouilles permettent de retracer les différentes étapes de construction, d'aménagement et de démolition, mais aussi d'appréhender, par l'étude des mobiliers retrouvés, la place de ces châteaux et leurs interactions avec leur environnement social et géographique. Lorsque la phase de collecte sur le terrain sera terminée, commencera alors

BnF : deux mois de mobilisations et de grève

une phase assez longue d'étude des données recueillies qui permettra d'approfondir nos connaissances et montrera toute l'importance de ce suivi archéologique. Le travail des archéologues sur le bâti (partie en élévation), fortement modifié depuis François 1er, permet aussi d'orienter, au fur et à mesure de l'avancée des travaux, les choix réalisés par les architectes pour la restauration du château.

Pour Notre-Dame, il est intéressant de souligner que le législateur en créant l'établissement public chargé de la conservation et de la restauration de la cathédrale Notre-Dame de Paris a décidé de sortir du système concurrentiel pour imposer que toutes les opérations d'archéologie préventive liées à la restauration de la cathédrale soient réalisées par l'Inrap... Comme quoi, revenir à un monopole public pour les opérations d'archéologie préventive est toujours possible !

Que penses-tu des partenariats entre l'INRAP et le CMN ? Il y a-t-il des complémentarités de missions entre ces deux établissements et des facilités de travail ?

Par ses missions de conserver, restaurer et entretenir les monuments dont il a la charge, le CMN est soumis à la réglementation sur l'archéologie et aux décisions de l'Etat en la matière. Contrairement à un aménageur lambda dont quasiment le seul intérêt est de se libérer de la contrainte archéologique pour mener à bien ses travaux, cette institution a un réel profit à tirer des opérations d'archéologie préventive qui lui sont imposées par l'Etat. Le CMN peut directement valoriser le résultat de ces recherches auprès des visiteurs qu'il a pour mission d'accueillir. Cela lui permet d'avoir une meilleure connaissance de l'histoire de son monument de livrer une information complémentaire, actualisée, voir renouvelée. C'est sur cette valorisation auprès des publics que ces deux institutions peuvent être réellement complémentaires. Le CMN « possède » les lieux, l'Inrap recueille les données sur le patrimoine archéologique du lieu et de ses abords... cela ouvre de nombreuses perspectives de collaboration.



Réorganisation du travail, missions supplémentaires, manque d'effectif... Après plus de 15 jours de grève depuis le début du mois de mai, les personnels de la Bibliothèque nationale de France ne décolèrent pas. Une vingtaine de CDI ont depuis été gagnés grâce à cette lutte.

Interview de Gaël Mesnage, magasinier à la BnF et secrétaire du syndicat CGT BnF

Quels sont les raisons de la mobilisation ?

La goutte d'eau qui a fait déborder le vase est une vaste réorganisation du travail qui dégrade à la fois les conditions de travail des agents et le service fourni aux lecteurs de la bibliothèque. Concrètement là où la communication et le rangement des documents demandés chaque jour étaient lissés sur 8 heures, il faut désormais le faire en 4h. Pour les lecteurs, alors que les demandes d'ouvrages étaient possibles entre 9h et 17h, ils doivent désormais attendre 13h30 ou bien réserver leurs documents à l'avance.

Combien d'emplois ont été supprimés à la BnF et pourquoi parlez-vous du retour de la grande précarité ?

304 c'est le nombre d'équivalent temps plein supprimé à la BnF en 10 ans. Cette saignée a touché toutes les catégories de personnel mais plus particulièrement les agents qui s'occupent de la communication des documents avec une perte sèche de 25% des effectifs. Dans le même temps, la direction a décidé de rompre un protocole de fin de grève datant de 2016 qui prévoyait l'emploi en CDI des contractuels à temps incomplet. Désormais ce sont des CDD de courtes durées qui sont proposés.

Vous parlez aussi de faire plus avec moins, pourquoi ?

Si l'administration compte réduire à 4h au lieu de 8h l'activité des magasiniers, c'est-à-dire le prélèvement et rangement des documents, c'est pour ouvrir d'autres chantiers liés à la création d'un nouveau centre de conservation des ouvrages à Amiens. Le transfert d'une partie des collections conservées à Paris vers la Somme nécessite en effet un travail considérable de préparation étalé sur plusieurs années. Autre exemple, la destruction récente de 40 emplois au sein de la bibliothèque François Mitterrand afin de créer des postes sur le site historique de Richelieu, postes qui sont liés à de nouveaux services.

Les usagers et de nombreuses personnalités se mobilisent à vos côtés, comment cela s'est organisé ?

Face à cette situation, l'association des lecteurs de la BnF et l'intersyndicale CGT, FSU et SUD travaillent ensemble depuis le début. Du côté des usagers, une pétition en ligne a été signée par plus de 16 000 personnes, côté personnel c'est plus de 700 agents de la bibliothèque qui ont signé une version papier. Le 20 juin a aussi été publiée dans le journal le Monde une tribune qui réunit plus de 350 intellectuels, chercheurs, écrivains, personnalités du monde de la culture afin de dénoncer les nouvelles modalités de communication des documents et le sous-effectif.

Que demandez-vous au ministère de la Culture ?

Le ministère de la Culture doit prendre ses responsabilités et intervenir, mais il doit surtout abonder les budgets de la bibliothèque afin que des emplois soient créés. Il en va du devenir de la troisième plus grande bibliothèque du monde et de ses missions, qui sont, je le rappelle : collecter l'ensemble des ouvrages édités en France, les conserver pour les générations futures et enfin les communiquer au plus grand nombre.

Football et lutte des classes : une histoire du mouvement sportif ouvrier.

C'est l'été et comme tous les quatre ans c'est la Coupe du Monde de football qui approche ! Cette année la FIFA s'est surpassée pour illustrer ses propres dérives mafieuses. Sur fond de corruption, la prochaine Coupe du Monde a toutes les qualités pour dépasser les limites de l'indécence environnementale, sociale et autoritaire...

Au-delà des clichés nous allons dans ce petit instant d'histoire sociale à voir comment le football a influencé et continue d'influencer la société.

Quand les classes populaires s'emparent du football

Pratiqué et régulé dans les grandes écoles anglaises, le sport et le football sont à sa genèse l'apanage des fils de bonnes familles de l'aristocratie et de la bourgeoisie anglaise. Petit à petit, il va sortir de son carcan pour atteindre de nouvelles aires géographiques et de nouvelles classes de la société. Le sport est vu comme un moyen d'encadrement, les clubs religieux et les entreprises également créer leurs propres clubs y voyant une bonne façon de contrôler l'hygiène de vie de leurs salariés. Les clubs français du FC Sochaux-Montbéliard et de l'AS Saint-Etienne seront des exemples français de ce type de clubs d'entreprises.

Après avoir regardé le football d'un œil méfiant, les militants du mouvement syndical et ouvrier vont également créer leurs propres clubs et compétition en leur donnant un objectif d'émancipation. En France, dès 1907 est créée l'USPS qui donnera naissance à deux fédérations sportive après la 1^{ère} guerre mondiale : l'une affiliée aux socialistes de la SFIO (l'USSGT) et l'autre aux communistes de la SFIC (la FST). Elles organiseront en 1934 une Coupe du Monde du Football Ouvrier à Montrouge. Véritable contre modèle à la Coupe du Monde de la FIFA, cette compétition remportée par l'équipe de l'URSS accueille des équipes de plusieurs nations. En parallèle de la compétition officielle, une cinquantaine d'équipes amateurs des quatre coins de l'Europe s'affrontent dans une coupe amicale. Les membres des clubs des différentes fédérations sont mobilisés pour héberger les sportifs invités ou pour organiser la promotion de l'événement. Ces deux organisations deviendront à l'aube du Front Populaire, la Fédération Sportive et Gymnique du Travail (FSGT) portant à la fois l'encouragement à une pratique sportive de masse et des engagements fortement antifascistes et de lutte contre le sport bourgeois. Une fédération qui est toujours active et compte aujourd'hui 270 000 licenciés.

Une tribune face à l'autoritarisme

La tribune des stades de football peut tenir un rôle de porte-voix des luttes sociales et des résistances. Lorsque le pouvoir se fait autoritaire, les stades de football par le relatif anonymat que procure la foule préservent un espace de liberté pouvant temporairement mettre à mal les régimes autoritaires.

Les printemps arabes ont vu les supporters de clubs rivaux s'allier contre un pouvoir autoritaire comme au Caire où les ultras des clubs locaux ont profité de leur sens du collectif pour défendre les manifestants face aux violences policières. Auparavant c'était les supporters des clubs rivaux d'Istanbul qui s'étaient temporairement unis lors de la défense du Parc

Gezi, mouvement d'occupation écologiste dérivant ensuite par un mouvement plus global de contestation du régime d'Erdoğan. Lorsque l'engagement politique descend sur le terrain, les joueurs prennent également leur part dans la résistance aux états autoritaires.

La Résistance antifasciste porte également avec elle son lot de légendes. La présence d'un italien du nom de Rino Della Negra dans le groupe de Missak Manouchian n'est pas inconnu pour les supporters du Red Star FC, club de banlieue parisienne. Le joueur italien a foulé la pelouse du stade du club avant de s'engager avec le groupe résistant proche du Parti Communiste Français des FTP MOI. Exécuté en février 1944, les supporters ont nommé de manière officielle une tribune de leur stade en son honneur. Cet hommage officiel ou officieux à des figures de la résistance antifasciste n'est pas isolé, à Bordeaux le stade est nommé par les supporters en hommage à René Gallice, figure du club et résistant girondin. En Autriche, une tribune du stade du FK Austria de Vienne du nom due Mathias Sinkeldam, joueur vraisemblablement assassiné par la Gestapo en 1939 après avoir refusé d'endosser le maillot aux couleurs du Reich hitlérien.

Sur un autre front antifasciste, en Espagne, les supporters des clubs basques et catalans porteront une part de la résistance à la dictature franquiste et au centralisme espagnol. Les supporters du Barça prennent une part active dans le soutien à la grève des conducteurs de tramway de Barcelone lors de la première grève suivant la Guerre Civile en 1951. Alors que le régime franquiste n'en finit pas d'agoniser, lors du derby basque de 1975 entre l'Athletic Bilbao et la Real Sociedad les joueurs entrent sur le terrain avec un brassard noir en honneur à des prisonniers politiques basques exécutés quelques semaines auparavant. L'année suivante, les joueurs entrent sur le terrain en arborant un drapeau basque, interdit sous le régime franquiste, apporté clandestinement par un joueur de la Real Sociedad.

De l'autre côté de l'Atlantique, en 1964 au Brésil, la dictature militaire pose une chape de plomb sur la vie sociale, le monde du travail et sur les libertés démocratiques. L'élection d'un nouveau président au club des Corinthians, un sociologue opposant à la dictature, et le capitaine de l'équipe Socrates, vont faire souffler un vent nouveau sur le football brésilien. Le fonctionnement autogestionnaire mis en pratique au sein de l'équipe accompagnera le passage d'un club végétant en deuxième division à un club brésilien de premier ordre. La "démocratie corinthienne" sera aussi une école de la résistance à la dictature protégée de la répression par la popularité du club et par le caractère quasi sacré du football dans le pays.



Participation des supporters des Corinthians aux manifestations anti-Bolsonaro

Football et lutte de classe

Les premières instances de régulation du football ne jurent que par l'amateurisme. Le sport vu comme élitiste - bénévole - il est hors de question que quiconque en retire rétribution au risque de dénaturer l'essence même du sport. Ce statut du footballeur permet d'en exclure les plus pauvres. La popularité du sport et la massification de la pratique vont instaurer le professionnalisme. A partir du moment où le joueur devient salarié et avant qu'il ne devienne un produit de spéculation pour fonds de pension, il est capable comme tout travailleur de se mettre en grève et de se battre pour défendre son emploi.

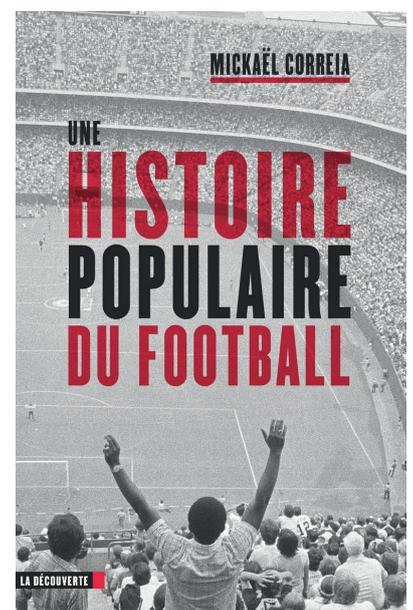
Années 60, la France s'ennuie... dans la société et sur les terrains de foot. Les joueurs professionnels cumulent parfois plusieurs emplois et subissent un encadrement rigoureux et autoritaire à la Fédération Française de Football. Face à ce constat les joueurs créent leur syndicat, l'Union Nationale des Footballeurs Professionnels. En Mai 68 à l'initiative du Miroir du Football, journal alternatif sur le monde du football, une occupation du siège de la FFF est entamée par des journalistes, des joueurs et des amis du journal. Nombreuses revendications sont portées sur la réappropriation du football, les banderoles annoncent la couleur : "le football aux footballeurs" ou encore "La Fédération, propriété des 600 000 footballeurs", le tract s'oppose aux "pontifes" de la FFF ayant dépossédés les footballeurs de leur sport et réclament de faire du football "le sport de la joie, le sport du monde de demain que tous les travailleurs ont commencé à construire". L'occupation durera 5 jours apportant leur contribution au mouvement social en cours.

Le football féminin est apparu ces dernières années comme un nouveau front revendicatif dans le football. Victimes de la domination patriarcale de la Fédération anglaise, les stades de football des équipes masculines seront interdits à leurs homologues féminines pendant plus de 50 ans entre 1921 et 1971 mettant un terme temporaire au développement du football féminin. Depuis lors, ce sport tend à se populariser, voyant son exposition médiatique s'étendre. Toutefois les disparités de

traitement et de salaires se font toujours autant criantes. A travail égal, salaire égal ! Des grèves éclatent depuis quelques années au Danemark, en Espagne et même en France pour revendiquer l'égalité salariale.

Dans les gradins, le douzième homme encourage l'équipe mais peut exercer lorsque la situation l'exige un contre pouvoir à la direction du club. Les joueurs et l'administration passent, les supporters restent. A l'heure où les fonds de pension prennent le pouvoir sur le football moderne, la résistance est de mise : pétitions, contestations dans le stade et actions publiques font partie de l'arsenal des supporters. Si la lutte échoue et qu'elle n'est pas suffisante pour contrecarrer les plans des fossoyeurs des clubs, l'ultime solution peut être de repartir de zéro et de construire son propre club. C'est le choix qu'ont fait les supporters du Manchester United en 2005 suite à la reprise de leur club par Malcolm Glazer, riche homme d'affaires. Le club créé par les aficionados déçus des Red Devils, le FC United of Manchester évolue dans les divisions amateurs du championnat anglais. Fort d'un public fidèle, le club s'est doté de sa propre enceinte sportive pouvant contenir 4400 places. En Espagne d'autres supporters ont décidé de récupérer leurs clubs ou de repartir de zéro. Aux portes du professionnalisme les clubs de l'Unionistas, du SD Logrones vivent grâce à l'actionnariat populaire. D'autres clubs amateurs se créent pour faire vivre des valeurs de solidarité, d'antifascisme ou de luttes contre les discriminations à Paris, Bayonne ou ailleurs.

En espérant que ce tour d'horizon aura permis de faire connaître des pans méconnus de l'histoire du football qui se cachent derrière le football-spectacle. Une connaissance qui éclaire les enjeux de société puisque les régressions que connaît le football et son monde accompagnent voire précèdent les régressions touchant le mouvement social et la société dans son ensemble et ce, que l'on parle de financiarisation, de spéculation ou encore de répression (Interdictions administratives, armement du maintien de l'ordre). Pour terminer faute de Coupe du Monde alternative cet été, le boycott de la Coupe du Monde à venir coche toutes les cases de ce qui est à haïr dans le football moderne : corruption, droit du travail et droits humains bafoués, ordre moral, aberration écologique...



Pour aller plus loin lisez ; Une histoire populaire du football de Mickaël Correia aux éditions La Découverte

E p h é m é r i d e

Quand?	Quoi?	Qui?
1er mai (oui on reprend d'ici)	Journée internationale de lutte des travailleurs	Les travailleurs en lutte du monde entier
03.05.22	GT harmonisation des prestations sociales	Duverneuill, Laloe, Lacoïnte, Strappini
04.05.22	HMI Cluny	Guiller, Duverneuill, Strappini
06.05.22	GT RPS	la délégation CGT
10.05.22	CE CGT Culture	Strappini, Troigros
13.05.22	GT RPS	la délégation CGT
13.05.22	CAP disciplinaire	Strappini, Hamimed
17.05.22	CT CMN	Méreau, Strappini, Nguyen, Hortet, Lacoïnte, Brennan, Fernandes
18.05.22	Construction expertise Cavrois	Intersyndicale CGT, CFDT, SUD
19.05.22	HMI Maisons Laffitte	Strappini
19.05.22	HMI Siège	Strappini, Revaireau, Fernandes
20.05.22	GT RPS	La délégation CGT
24.05.22	CHSCT Nord-Ouest	Poisson, Da Silva, Nguyen, Strappini
30.05.22	Journée d'étude élections pro CGT Culture	Les élus et mandatés CGT CMN
31.05.22	Comité général CGT Culture	Les mandatés CGT CMN
02.06.22	CHSCT Grand-Sud	Castellana, Guittard, Catarino
03.06.22	Elaboration du cahier des charges Villa Cavrois	Intersyndicale CGT, CFDT, SUD et DRH
08.06.22	Rencontre DRH/OS réorganisation services généraux	Strappini, Revaireau, Maibeche, Hammache
09.06.22	CHSCT Centre-Est	Hortet, Guiller, Méreau
09 et 10.05.22	Mobilisation et grève au CMN	De nombreux grévistes et monuments fermés
13.06.22	Observatoire des rémunérations	Strappini
15 et 16.06.22	Commission Exécutive CGT CMN	Ses membres
17.06.22	GT RPS	La délégation CGT
21.06.22	CHSCT Paris	Hamimed, Laurence, Brennan, Revaireau, Strappini,
24.06.22	Rencontre DRH/OS réorganisation services généraux	Strappini
du 27.06 au 29.06.22	CCP des contractuels	Vos élus CGT
28.06.22	Négociation préavis de grève siège et Hôtel de la Marine	Strappini, Povoas, Ray, Hammache, Maibeche, Revaireau
30.06.22	CT CMN	Brennan, Fernandes, Troisgros, Strappini, Povoas, Revaireau, Lacoïnte, Catarino
04.07.22	Pré conseil d'administration	Brenann, Lacoïnte, Fernandes, Strappini
05.07.22	Réunion élections professionnelles	Strappini
07.07.22	Conseil d'administration	Fernandes, Lacoïnte, Strappini, Brennan
12.07.22	CHSCT Nord-Ouest	Méreau, Da Silva, Nguyen, Poisson
25.07.22	HMI Vallée de la Vézère	Strappini, Méreau, section
28.07.22	HMI Mont-Saint-Michel	Méreau, Strappini, section
05.08.22	HMI Carcassonne	Méreau, Strappini, Ricciuti

A d h é r e z ... R é - a d h é r e z ...

NOM et PRENOM :
Adresse administrative :

Etes vous (1) : Titulaire

Contractuel

Vacataire

Service :

Corps :

Grade :

Indice de traitement :

Salaire net (pour les vacataires) :

Adresse personnelle (facultatif) :

Mail (facultatif) :

Je joins un chèque d'un montant de..... euros (soit 1% du salaire net), correspondant à mois de cotisation.

J'opte pour le prélèvement automatique (1) : OUI NON

(1) rayer les mentions inutiles.

Signature :