

# Monuments infos

Novembre 2022

Numéro 92

Du 1<sup>er</sup> au 8 décembre :  
JE VOTE CGT!



**Syndicat National des Monuments  
Historiques CGT**

61, rue de Richelieu (3<sup>ème</sup> étage) 75002 Paris  
tél : 01.40.15.51.70

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

# SOMMAIRE... SOMMAIRE... SOMMAIRE

Et voici un nouveau Monuments-Infos à quelques jours des élections professionnelles de la Fonction publique qui auront lieu entre le 1er et le 8 décembre. Petit bonus dans cet envoi, nos professions de foi pour les élections et le journal de la CGT Fonction publique.

**En page 3 :** l'édito pour comprendre que ces élections sont un enjeu démocratique et social. Ce journal d'information syndicale fait partie de vos droits et des moyens que vous nous donnerez par vos votes.

**Page 4 :** une élection mais trois votes (CSA ministériel, CSA CMN, CAP ou CCP/CAP) ayant chacun leur importance propre. Donc du 1er au 8 décembre, on vote non pas une mais trois fois !

**Page 5 :** élections professionnelles pour la première fois au ministère en mode électronique mais pas de panique, on vous a préparé un vade-mecum pour le jour J !

**Pages 6 et 7 :** l'actualité nous montre des écologistes s'attaquant à des œuvres d'art. Et bien nous, nous parions sur le rôle de la culture et tout particulièrement des jardins historiques pour réconcilier nature et culture.

**Pages 8, 9 et 10 :** la médiation culturelle fragilisée ces dernières années. Si on a besoin de nature, on a besoin de culture et de relations humaines : ça tombe bien dans les monuments les agents sont attachés à faire vivre la médiation culturelle.

**Pages 10 et 11 :** en ce mois de novembre, ne pas rater la journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes.

**Pages 12 et 13 :** parlons de pouvoir d'achat alors que depuis la rentrée se multiplient les journées de mobilisations et les luttes pour l'augmentation des salaires.

**Pages 14; 15, 16 et 17 :** c'est l'augmentation des salaires que l'on veut, pas celui de l'âge de départ à la retraite. Le droit de vivre dignement, le droit de vivre tout simplement.

**Pages 18 et 19 :** parlons un peu de l'association du personnel, c'est pas trop tard pour 2022 et ça peut faire partie des bonnes résolutions pour l'année 2023. Les activités sociaux-culturelles font parties du corpus revendicatif de la CGT.

**Page 19 :** quelques petites brèves sur l'actualité du CMN.

**Page 20 :** l'éphéméride de nos folles épopées et le bulletin pour se syndiquer.



## 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.

# Elections professionnelles : Un enjeu démocratique et social

Du 1er au 8 décembre auront lieu les élections professionnelles dans toute la Fonction publique.

Vous serez donc amenés à vous prononcer sur 3 scrutins : le comité social d'administration ministériel, le comité social d'administration du Centre des monuments Nationaux et votre commission administrative paritaire (pour les fonctionnaires) ou votre commission consultative paritaire (pour les contractuels).

**Enjeu démocratique** donc car **vous allez élire** - par choix si vous votez - ou par défaut si vous ne votez pas - **pour les quatre années à venir vos représentant.e.s du personnel.**

*Qui donc pour vous défendre collectivement ou individuellement ?*

Force est de constater que la CGT a su être à vos côtés depuis le dernier scrutin : présence sur le terrain, dans les instances, dans le suivi de situations individuelles, par notre communication vous informant de l'actualité sociale et de l'établissement ou de vos droits comme dans le dernier Monuments Infos spécial fiche de paie. Force est de constater également que la CGT a été la seule organisation syndicale à avoir construit et accompagné les agents dans leurs revendications et dans leurs luttes permettant d'obtenir la CDIisations et/titulairisation de nombreux agents, de nouveaux droits et parfois même de gagner le respect et la dignité dans son travail quand ceux-ci étaient bafoués.

*Par le taux de participation et le choix que vous aurez fait, vous donnerez les moyens à telle ou telle organisation syndicale.*

**Vous trouverez dans nos professions de foi le bilan de ces dernières années et les perspectives que nous porterons pour les quatre prochaines années.**

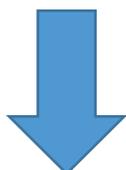
La CGT est la seule organisation syndicale du CMN à revendiquer au moins 150 emplois supplémentaires pour répondre aux besoins. La CGT est la seule organisation syndicale au sein de l'établissement comme sur le plan national à revendiquer l'augmentation des salaires de 10% minimum, c'est notre force et notre cohérence dans les luttes. La CGT CMN est présente sur l'ensemble des listes CSA et CCP CMN car notre expérience nous donne une connaissance de l'ensemble des agents et qu'en tant que syndicat de classe (celle du travail) et de masse (rassembler le plus grand nombre), nous travaillons à la convergence des intérêts de l'ensemble des agents qui par leurs missions et leurs expertises contribuent chacun et chacune au développement de l'accès de la culture et à la préservation, à la connaissance et à la compréhension du patrimoine architectural et végétal.

**Enjeu démocratique** enfin où ce nouveau scrutin impose le vote électronique dans un ministère où nombre d'agents connaissent une fracture numérique. Des centaines d'agents du CMN n'avaient jusqu'alors pas activé leurs adresses mails professionnels. **Pour la CGT, nul ne devrait être privé de ce droit élémentaire qu'est le droit de choisir ses représentants. C'est pourquoi nous sommes et serons à vos côtés tout au long de ces élections pour vous aider.** Ce numéro du Monuments-Infos en fait partie : re-matérialiser les professions de foi pour mieux vous faire connaître les enjeux et ce que nous portons, les vademecums pour mieux comprendre les nouveaux procédés de vote, enfin l'actualité sociale et du CMN car élections ou non, les revendications et les luttes se poursuivent.

**Du 1er au 8 décembre votez CGT !**

**DU 1<sup>er</sup> au 8 DECEMBRE**

**JE VOTE 3 FOIS**



**CSA  
Ministériel**

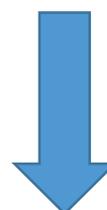
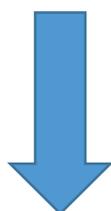
**CSA CMN**

**CAP/CCP**

**VOTE ELECTRONIQUE**

via

**<https://cultureelectionspro.vote.voxaly.com>**



**Je conserve précieusement mon identifiant de  
vote personnel**

**En cas de perte ou de problème, j'appelle le :**

**09 69 37 01 03**

**JE VOTE CGT**

**Pour**

**Le CSA ministériel**

**Le CSA CMN**

**Ma CCP ou ma CAP**

**VOTE ELECTRONIQUE**

Sur mon ordinateur,  
tablette ou  
smartphone personnel

Sur l'ordinateur  
dédié de mon lieu  
de travail

JE VAIS SUR LA PLATEFORME DE VOTE :  
<https://culture-electionspro.vote.voxaly.com>  
Directement dans le barre d'adresse et non sur un moteur de recherche  
Je clique sur le bouton pour accéder à mon espace personnel

**Je remplie mon identifiant**  
(reçu par courrier : si perdu, le redemander sur le portail électeur  
URL du site Portail électeur: <https://culture-electionspro.vote.voxaly.com/>)

Un **captcha**  
(image de sécurité)  
instantané à remplir

**Puis cliquer sur le bouton connexion**

**JE CLIQUE SUR LA VIGNETTE (en bas à droite) :**  
« JE VOTE – Consulter les scrutins, les candidatures, les professions de foi et voter »

Je récupère mon code d'activation sur ma messagerie professionnelle ou par sms (cela peut rendre quelques minutes)

Sur l'écran suivant je saisi le code d'activation et je clique sur connexion

J'entre dans chaque rubrique/bureau de vote de scrutin : **CSA CMN / CSA Ministériel / CAP ou CCP**

Je valide **chaque vote** : votre code postal de résidence, votre département de naissance (celui qui figure sur votre numéro de Sécurité sociale : 99 pour l'étranger)

**NE PAS OUBLIER DE TELECHARGER LA PREUVE DE DEPOT DE BULLETIN D'EMARGEMENT**

Si vous rencontrez des difficultés pour voter, vous avez le droit de vous faire accompagner par une personne de confiance de votre choix.

# Grandeurs et décadences des jardins historiques

La question des effectifs, de l'entretien, de la restauration et de la conservation des parcs et jardins du CMN – et même plus largement du ministère de la culture – a été pour la CGT un enjeu ces dernières années.

Et puis les confinements sont venus, stoppant un aspect revendicatif tout en mettant en lumière la nécessité pour la population d'avoir accès à des parcs.

Pour autant, les jardins historiques ne sauraient être réduits à de simples espaces verts. Ce sont des monuments historiques à part entière comme le stipule la charte de Florence. Et c'est un patrimoine vivant. Non seulement un jardin historique est un héritage d'une pensée et de gestes d'une époque donnée (jardin médiéval, à la française ou anglais...) mais aussi de savoirs, d'un concepteur, d'une vision du paradis. Leur avenir bien fragile est aujourd'hui entre nos mains.

## *Les concours des métiers d'Art spécialité jardins en voie d'extinction*

Force est de constater qu'il n'y a plus eu de concours des adjoints techniques des administrations de l'Etat (ATAE catégorie C) depuis 2014 soit huit ans ! Des départements et des savoirs qui n'ont pas été remplacés. Des transmissions qui n'ont pas eu lieu. Pour les techniciens d'Art (TA catégorie B), des concours ont eu lieu en 2019 et 2022 sans pour autant répondre aux besoins. Quant au concours de chef des travaux d'art (CTA catégorie A), il y en aura un en 2023 pour 4 postes alors qu'ils sont déjà réduits à peau de chagrin et que pour certains le départ à la retraite se fera sans le tuilage nécessaire.

Il faut dire que le nombre de postes de catégorie A de la filière jardins est le plus réduit par rapport à tous les autres métiers d'art

Les besoins sont tels qu'il faudrait en fait prévoir en terme de recrutement un concours par an, les ATAE étant la porte d'entrée dans le corps de la filière, et prévoir un déroulement de carrière des agents dont les conditions de travail sont pénibles. Aujourd'hui, la pyramide des âges de de la filière est très pointue et montre que cette filière manque de débouchés.

Les technocrates à la tête du ministère et de l'établissement ne voient dans les jardins que des marchés publics à passer, des bons de commandes à tirer pour tailler des haies, tondre les pelouses, balayer et ramasser les feuilles. C'est bien méconnaître le métier. Les résultats s'en font déjà sentir : à tirer les prix vers le bas, c'est un dumping social que l'on fait, ce sont des jardins que l'on abîme à chaque passage. Faute de bras et d'argent, le travail ne correspond plus qu'à l'urgence et l'apparence : on entretient mal et ce sont des savoirs que l'on perd. En tout état de cause, cela ne peut être un travail d'Art. Y compris les entreprises sous-traitantes commencent à ne plus y trouver leur compte.

Il y a par ailleurs une spécificité de la filière qui disparaît et qui pourrait avoir de graves conséquences : la production. Les jardiniers sont des producteurs de plantes : pour cela il faut des effectifs, il faut du matériel adéquat et on pense notamment à des serres en bon état et aux savoirs faire particuliers liés à la production de plantes. Les technocrates verront des économies d'échelles à passer des commandes de plantes sur des catalogues spécialisés. Or, l'offre y est très limitée et même standardisée. Elle ne répond pas aux exigences et aux besoins qu'ont les jardins historiques, qui réclament des plantations traditionnelles voire spécifiques et originales. Les visiteurs ne s'extasieront pas devant un jardin de plantes qu'ils peuvent retrouver partout et c'est une disparition de variétés dommageable pour l'avenir. Il ne faudrait pas que les plantations de jardins soient dictées avec la même

vision réductrice de Monsanto qui à force de breveter le vivant et de standardiser les plantations a fait disparaître une grande partie des espèces traditionnelles allant à l'encontre des intérêts des populations. C'est une certaine vision du monde que nous ne saurions envisager.

Au contraire la production d'un jardin historique est unique, avec des centaines de variétés différentes qui sont utilisées pour l'ornement des massifs et des vases de belles résidences. La mosaïque de fleurs, à l'époque démontrait la richesse du propriétaire. Les jardiniers d'Art maîtrisent à la perfection la multiplication des végétaux qu'elle soit par semis ou végétative, les taille de formation des arbustes à fleurs sur tiges. Il prépare des carrés d'essai, il peut cultiver en pépinière les fusains qui remplaceront tous les buis de bordures.

## *Des effectifs mais aussi des formations*

La formation continue est un enjeu majeur pour le devenir de cette filière, pour les jardins et pour l'ensemble des agents afin de mieux mettre en avant la visite des jardins. Alors que le CMN s'est doté d'un institut de formation, qui plus est au domaine national de Saint-Cloud, des formations doivent se développer pour les jardiniers primo-arrivants du CMN mais aussi du ministère de la culture et d'ailleurs pour redonner des formations dignes de ce nom comme cela se faisait il y a quelques décennies. En effet, les jardiniers avaient, à l'époque, droit à des cycles de formations assez longs sur l'histoire de l'art des jardins pouvant par exemple être de cinq jours par type de jardins ainsi qu'une semaine par cycle (régulier, irrégulier...).

La formation était obligatoire pour aller à un concours. Ainsi, les jardiniers étaient formés au devenir de leur poste et de leur

### *Saint-Cloud : la Belle endormie*

Le domaine national de Saint-Cloud est connu comme axe routier la semaine et un parc urbain (municipal !) le week-end pour les Franciliens. Vient d'ouvrir du côté de Sèvres, à quelques pas seulement du musée de la Céramique, le JAD le Jardins des métiers d'Art et du Design, musée départemental. Et le département des Hauts-de-Seine prévoit d'ici quelques années seulement, l'ouverture d'un musée du Grand Siècle cette fois du côté de Saint-Cloud. Autant dire que ce département qui convoitait autrefois la gestion du domaine de Saint-Cloud saura le tenir en tenaille. Le CMN restera-t'il la belle endormie ? Et n'a-t'il pas son épingle à tirer du jeu avec son jardin à la française, son jardin anglais et son parc forestier en passant à l'action son fameux plan de gestion rendu en 2017....

carrière et avaient ainsi toutes chances de réussir. Aujourd'hui ces formations n'existent plus, les jardiniers sont amenés à s'auto-former...sur leur temps libre ! alors qu'ils sont chargés de l'entretien d'œuvres d'art vivantes.

Le CMN, le ministère de la culture, voire d'autres institutions peuvent s'enorgueillir de formations sur le bâti. Pourquoi n'y a-t-il pas autant de formations sur les jardins alors que les besoins existent pour les jardiniers, pour les agents faisant office de jardiniers mais aussi pour les agents intéressés à faire de la médiation autour des jardins. On peut se flatter au CMN d'avoir plus de 60 jardins sur le réseau alors pourquoi ne pas les mettre plus à l'honneur ? Des sites comme les châteaux de Chaumont-sur-Loire, de Villandry ou de Courson ont su miser sur les jardins ou les plantes. Comment se fait-il que le CMN non ?

De même, ces formations sont primordiales pour que les experts du métier aient un discours à porter sur la restauration et la conservation des parcs et jardins historiques pour ne pas laisser les Architectes en Chef des Monuments Historiques (ACMH) porter seul un discours sur les jardins historiques, afin d'éviter des écarts quand ce ne sont pas des catastrophes.

L'histoire de l'art connaît une spécialisation sur les jardins. Tous les ans, il y a au ministère de la culture cinq sessions avec une session et quatre thèmes différents pour seulement six à douze stagiaires. Il y aurait de quoi développer ce type de formation qui pourrait rencontrer un certain engouement. Et n'ayons pas peur d'engager le débat sur les incertitudes que nous réserve l'avenir avec le réchauffement climatique et ses incidences sur les plantations dans les parcs et jardins historiques. Le CMN pourrait être un fer de lance sur ces enjeux à condition d'y associer les jardiniers.

Mais là encore, sans effectif suffisant, la formation professionnelle continue d'être empêchée.

### Conditions de travail

Si le pli est pris d'aménager les horaires en période de canicule pour les jardiniers qui peuvent ainsi travailler sur les heures les plus fraîches de la journée, ils sont souvent les grands oubliés des conditions de travail. Les vestiaires ne sont souvent pas rénovés et sans place l'été pour les personnels saisonniers. C'est d'autant plus étonnant que ce sont des métiers qui ont une nécessité absolue de vestiaires. Ne parlons même pas des salles de repos, locaux de jour et restauration. D'ailleurs Il n'y a toujours pas de vestiaire pour les femmes à Saint-Cloud.

Les conditions de travail, qui deviennent plus pénibles avec le sous-effectifs, ce sont aussi des serres laissées à l'abandon. Si le château de Champs-sur-Marne a su faire un beau travail avec une école pour restaurer ses serres se mariant parfaitement au site et à son histoire, dans d'autres monuments, elles ne sont même plus en état pour répondre aux besoins de la production florale. Ce sont les missions et métiers que l'on attaque et un trait que l'on tire sur l'avenir. Le Centre des monuments nationaux doit redevenir maître de sa production florale et doit par conséquent réinvestir dans ses serres de production. Une ville comme Courbevoie a su créer des serres productives et éducatives. Le CMN ne saurait-il pas en faire autant ? De même que se développent aujourd'hui des écoles dans la nature, des partenariats pourraient se créer avec les écoles pour sensibiliser les jeunes générations au vivant.

### La Motte-Tilly : un domaine oublié par le CMN.

Le château de la Motte-Tilly possède un domaine de plus de 1200 hectares dont 200 de bois gérés par l'ONF et 62 de jardins. Seuls deux agents jardiniers tiennent à bout de bras les jardins depuis le départ à la retraite du technicien d'Art. Si un recrutement est en cours, il sera largement insuffisant pour une équipe qui comptait jusqu'à 6 jardiniers il y a une douzaine d'année.

En attendant, les jardiniers de la Motte-Tilly sont surchargés de travail et cachent la misère en se cantonnant aux travaux essentiels. Pour certains travaux, comme les plantations, les collègues des autres services viennent régulièrement à leur secours pour les aider à s'acquitter de leurs tâches. Il y a urgence à renforcer cette équipe pour qu'elle compte au moins 4 agents jardiniers. Il en va de la santé des agents et de la préservation du patrimoine.

### Quelle fréquentation et quelle médiation pour les jardins historiques ?

On constate aujourd'hui un désintérêt du ministère de la culture et du Centre des monuments nationaux pour les jardins. Les effectifs ont été divisés depuis dix ou vingt ans par deux voire par trois. Souvent, le regard des « gestionnaires d'établissement » ne voit dans les jardins que des espaces végétalisés qu'on doit maintenir dans un bon état de propreté.

Pourtant, les jardins ont toujours été au cœur de la pensée humaine. Que ce soit le mythe fondateur de la Bible du jardin d'Eden (le paradis perdu), les jardins médiévaux inspirés du jardin primitif et recueillant toutes les plantes et arbres utiles sur un plan nourricier et soignant, le jardin à la française préfigurant la domination de l'Homme sur la Nature, les parcs et jardins anglais appelant à la méditation... ils sont les témoignages d'une vision du monde, d'une connaissance du vivant vernaculaire ou importé. Mélange entre spiritualité, philosophie et science, les jardins apportent différentes approches susceptibles de rencontrer la curiosité des publics. Ils ont une histoire à raconter et des choses à faire connaître. C'est pourquoi, nous pensons qu'une médiation vis-à-vis des jardins devraient être plus développée et mise en valeur dans le respect du lieu.

Nous savons créer l'événement autour d'expositions temporaires, de spectacles, de conférences. Pourquoi n'en est-il pas de même pour les jardins ? L'inauguration d'une restauration d'une parcelle, d'un projet de protection, de remise en état, le classement du label Arbre remarquable... pourraient très bien être mis en lumière. Au lieu de cela les jardins sont loués à tout-va pour des organisateurs d'évènement, de manifestations, de tournages. Combien de fois les jardiniers retrouvent leurs espaces dégradés, délabrés, pelouses défoncées, branches cassées, tronc d'arbres cognés, allées ruinées ? L'exploitation des jardins n'est pas glorieuse, elle est destructrice. L'argent des locations n'est pas à la hauteur de la remise en état, et les impacts répétés sur ces parcelles surexploitées conduisent à la mort de la vie de la terre, à la mortalité avancée des arbres et à la fin de vie du jardin.

# Pour la visite commentée !

## *Un élément essentiel de la médiation culturelle au CMN*

Le Centre des monuments nationaux offre une grande diversité d'outils de médiation culturelle en direction de tous les publics. Cette offre de médiation tend à se diversifier tant en termes de recherche de nouveaux publics, qu'en termes de supports notamment avec le développement des nouvelles technologies et la numérisation.

### **La CGT-CMN s'est de longue date battue pour la reconnaissance des métiers de la médiation culturelle en luttant :**

- pour la reconnaissance et la sortie de la précarité des conférenciers et animateurs du patrimoine,
- pour leur intégration au cadre de gestion des contractuels du CMN,
- pour la création des métiers de chargés d'actions culturelles et éducatives,
- pour la reconnaissance de leurs missions, notamment d'encadrement et le référencement de leur métier en groupe 3 (catégorie A).

Pourtant, sans remettre en cause les autres formes de médiation, il en est une qui tient une place toute particulière dans l'histoire de l'établissement : **la visite commentée.**

Avant même la création de la Caisse nationale des monuments historiques et des sites (CNMHS) en 1914 (ancêtre du CMN), la visite commentée ou guidée a été la première forme de médiation culturelle à être mise en place en direction du public. En effet, pour permettre la protection et la préservation des monuments nationaux, des « gardiens » souvent anciens militaires (ancêtres des agents d'accueils et de surveillance) placés sous l'autorité des architectes des bâtiments de France, furent nommés et logés dans les monuments. Ces agents assuraient également l'ouverture et la présentation au public des monuments par la visite guidée. On parle ici de la préhistoire des monuments nationaux, mais à part en Ile-de-France où un service de conférenciers se développe dans les années soixante, cette forme de médiation aux visiteurs a été la seule jusqu'aux années 90 à exister dans les monuments. Image d'Epinal attachée aux monuments historiques le « gardien » et sa « visite guidée » font partie intégrante de l'identité de nos monuments.

La visite commentée constitue une particularité et une spécificité des missions des agents d'accueil et de surveillance titulaires comme contractuels affectés au CMN et dans certains châteaux-musées. Mission statutaire du corps d'Adjoint technique d'accueil et de surveillance, elle représente une richesse et une force, et participe au prestige de l'établissement et du ministère de la Culture au service de tous les citoyens.

**Ainsi, au sein des monuments de l'établissement, les visites commentées prises en charge depuis des décennies par des personnels de la filière accueil et surveillance de manière volontaire, impliquée et dévouée, font parties intégrantes de l'offre culturelle des monuments et l'enrichissent. Loin d'être effacée par la démultiplication de l'offre de médiation, elles restent très demandées et très appréciées du public.**

Etant incluses dans le droit d'entrée, elles permettent à des visiteurs et des familles modestes de pouvoir accéder à une médiation sur l'histoire et l'architecture de monuments, et contribuent ainsi à transmettre un sens historique et culturel à leurs visites. Elles sont un outil précieux de diffusion des savoirs et de compréhension auprès de tous les publics quelles que soient leurs classes sociales ou leurs origines.

### *Un outil d'interprétation indispensable pour les publics*

Par l'interaction humaine établie par l'agent médiateur avec le public, la visite commentée permet des échanges sensibles et l'ouverture vers des connaissances. Elle est un outil de partage et d'émancipation pour le public comme pour les agents. En effet, parce que cette mission peut être réalisée par des agents de catégorie C, elle est un vecteur puissant d'approfondissement des connaissances historiques, de formation professionnelle (riche et adaptée au CMN), d'autonomie, d'appropriation du monument et d'évolution professionnelle. Elle est originale à chaque agent qui l'adapte au public et est nourrie de l'acquisition et de l'approfondissement des connaissances acquises au fil des ans.

Par ailleurs, un certain nombre de monuments se visitent par ailleurs exclusivement avec la visite commentée : c'est le cas par exemple au château d'Aulteribe, aux maisons de George Sand, de Georges Clemenceau et de Léon Gambetta...

### *Visite Hop ! Hop ! Hop ! La visite commentée en mode fast food*

A Carcassonne, l'administration locale a profité de la période COVID pour faire sauter cette mission, en ne la réinstaurant pas lors de la reprise des activités de groupes. Pourtant, les autres activités de médiation payantes ont, quant à elles, bel et bien repris. Les agents d'accueil et de surveillance étant obligés de choisir entre les visites découvertes (visites de 1h30 faites hors circuit de visite, effectuées par des agents de catégorie C du service culturel à 13€ le billet) et des « visites hop ! hop ! hop ! » point d'information de 10 minutes tenu par des agents d'accueil et de surveillance en poste statique avec un discours prémâché par le service culturel à faire à la demande du visiteur... Et si les visiteurs ont des questions, on les transmet au service culturel qui prémâchera un autre discours à débiter au public... Ainsi, les agents d'accueil de Carcassonne ont le choix entre, des visites autonomes riches en contenu mais payantes, OU la perte totale d'autonomie de l'agent médiateur tout juste bon à recracher un discours prémâché sans aucune recherche personnelle ni aucune autonomie. Les agents sont ainsi confrontés à un conflit de valeur, cette organisation mettant à mal leur vocation d'être au service des publics et non des finances de l'établissement.

Exit la visite commentée car elle serait la cause de « trombose » sur le circuit de visite, alors même que des parties du circuit restent fermées (remparts nord, cour d'honneur, barbacane réaménagée mais où le public ne peut plus stationner) et que les jauges COVID continuent d'être appliquées...

L'interprétation même d'un site sans la médiation de l'agent peut être compliqué pour le visiteur... Comment comprendre le cairn de Barnenez sans médiation ? Comment comprendre les collections d'art contemporain du château d'Oiron sans médiation ? Comment comprendre le mode de vie de la bourgeoisie industrielle à la Villa Cavrois sans médiation ? Comment même interpréter un enfillement de salles vides sans collections ni signalétique comme au Mont-Saint-Michel sans médiation ?..

## *Une mission menacée ?*

Elle a longtemps été mise à l'honneur par l'établissement, tant dans ses politiques de formations comme dans ses profils de postes pour les avis de vacances des agents AASM, et même par la hiérarchie locale oubliant au passage un peu vite l'aspect « volontariat » de cette mission. Il semble aujourd'hui que l'établissement s'en détourne au profit d'une offre plus « rentable » pour l'établissement toujours à la recherche de ressources propres.

Dans certains monuments, les agents ont eu les plus grandes difficultés pour remettre en place des visites commentées, faisant face au manque de volonté d'une hiérarchie peu intéressée par le sujet et un manque de moyen flagrant pour le service.

## *Fausse concurrence entre offres de médiation*

Une fausse concurrence entre l'offre culturelle payante et l'offre de visite commentée semble ainsi être montée de toute pièce alors même que les offres sont censées être complémentaires. Plus spécialisées, pour les visites conférences et les visites découvertes, ou s'adressant à d'autres publics pour les ateliers du patrimoine et pédagogiques, alors que les visites commentées s'adressent au public du quotidien.

De la même manière les visites immersives avec « confident » (hôtel de la Marine) ou Histopad (conciergerie), tout en permettant de justifier pour le CMN une hausse des tarifs, ne peuvent pas remplacer la visite commentée et l'interaction humaine entre l'agent et le public.

### *Hôtel de la Marine : la visite commentée étouffée mais exploitée*

Autre exemple du sous-emploi de l'expertise des agents : alors même que le profil de recrutement des agents d'accueil et de surveillance visait des agents avec une forte expérience en médiation culturelle (agents avec la carte de conférencier ou avec une expérience de visite commentée), le bilan après un an et demi d'ouverture n'est pas glorieux pour le CMN. Les visites commentées sont tellement étouffées par la jungle de l'offre en médiation culturelle et par la mise en place de la visite « immersive » avec le confident, que les agents ne font chacun que deux visites commentées par mois ! Tout cela alors même que, lors de la mise en place des visites conférences par le prestataire « Echappée belle », ce sont les agents d'accueil et de surveillance qui ont formé les conférenciers intervenants pour ce prestataire, et que les agents entendent quasiment « mot pour mot » leurs visites répétées par des conférenciers pour une prestation payantes et externalisées...

## *Ravages du sous-effectif et du manque de reconnaissance*

Ainsi, bien souvent, c'est la première mission à sauter en cas de sous-effectif, et comme le sous-effectif est un problème devenu structurel à presque tous les services d'accueil et de surveillance dans les monuments, la visite commentée en pâtie. Dans certains monuments, c'est même un facteur de division des équipes, certains agents reprochant à leurs collègues de dégarnir les effectifs postés en effectuant les visites. Si les missions de sécurité-sûreté des biens et des personnes doivent être assurées en premier lieu dans le cadre la mission d'ouverture au public des monuments, le CMN a aussi pour mission la présentation des sites au public et la diffusion des connaissances. Le véritable problème n'étant pas la visite commentée mais bien le sous-effectif.

Parallèlement, la non reconnaissance de cette mission tant en terme financier que d'évolution de carrière provoque chez certains agents un désinvestissement, une lassitude voir un abandon de la visite commentée.

### *Le paradoxe d'une fonction : le cas des agents d'accueil et de surveillance de la vallée Vézère !*

De par leurs caractères exceptionnels et leurs fragilités, 15 sites préhistoriques de la vallée Vézère, en Dordogne, sont inscrits au patrimoine mondial de l'humanité par l'Unesco dont 7 sont placés sous la responsabilité du Centre des Monuments Nationaux. Aujourd'hui, rares sont les lieux authentiques, aussi anciens, encore accessibles au public. Leurs fragilités et les témoignages ténus laissés par les hommes préhistoriques imposent des visites systématiquement accompagnées.

Les sites de la vallée Vézère, constituent donc, une exception dans les missions principales d'un adjoint d'accueil, de surveillance et de magasinage. Car, si les A.A.S.M. veillent à la sécurité et la surveillance des lieux et des visiteurs, ils conduisent, surtout, les visites commentées dans les grottes de Font-de-Gaume, de Combarelles et à l'abri de Cap Blanc.

Le temps de présence dans ces lieux est minuté et le nombre de visiteurs contingenté, afin de préserver les lieux. Chaque agent mène 3 visites, sur les 6 quotidiennes dont la durée oscille entre 45 minutes et 1 heure. Dans des lieux confinés, ils mettent en lumière des peintures, des gravures, et des objets parfois difficiles à percevoir sans accompagnement. Les A.A.S.M. sont polyvalents sur les trois sites et les connaissances à acquérir demandent un réel engagement et un investissement personnel important.

Passionnés, largement expérimentés dans la diffusion du savoir scientifique, voire diplômés, ils proposent des visites en français ou en anglais à tous types de publics : familles, chercheurs, scolaires, personnes en situation de handicap, tours operators. Ils contribuent ainsi fortement à la promotion et à la valorisation des monuments.

Adjoint d'accueil et de surveillance ou médiateur du patrimoine ? Le fait est que le poste d'adjoint d'accueil et de surveillance sans aucune reconnaissance de nos spécificités est une profession un peu fourre-tout qui arrange bien !

*Parole d'agent sur la visite commentée :*

« Qu'est-ce qu'une visite commentée faite par un agent du Centre des Monuments Nationaux ? C'est une visite qui donne vie à un lieu, à une bâtisse parfois abimée, parfois vide, l'agent lui rend une âme par son commentaire, sa passion du lieu ou du personnage. Il fait revivre un destin, un instant historique aux visiteurs. C'est une transmission culturelle et en même temps un partage d'un moment convivial.

En amont de cette visite commentée, et tout au long de sa carrière, il y a tout un travail de recherche que fait l'agent par des lectures ou par des recherches dans les archives. Ce qui lui permet aussi d'enrichir sa visite au fil du temps.

Au palais Jacques Cœur, on a la chance d'avoir ce personnage qui suscite beaucoup d'intérêt et d'interrogations puisque nous ne connaissons pas tout de lui. Les agents sont là pour donner envie aux visiteurs d'en apprendre un peu plus sur cet argentier de Charles VII et sur cette période compliquée qu'est la guerre de cent ans. »

**C'est pourquoi la CGT CMN revendique :**

- Des effectifs pour assurer toutes les missions dans les monuments ;
- Une politique volontariste de maintien et de développement de la visite commentée ;
- La préservation du caractère gratuit de la visite commentée ;
- Un déroulement de carrière en catégorie B et A de la filière accueil et surveillance en reconnaissance de l'expertise acquise par la pratique de la visite commentée ;
- Des NBI pour tous les agents pratiquant des visites en langues étrangères.

**Intervi**

**Luttes féministes !**

**25 NOVEMBRE : JOURNÉE INTERNATIONALE DE LUTTE CONTRE LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES**

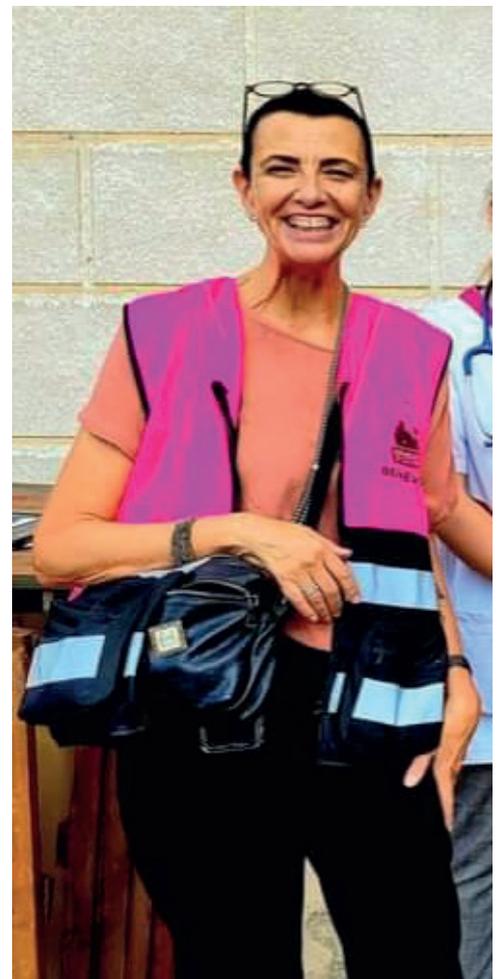
Au CMN, même si des marges de progression restent encore à faire, notamment en intégrant mieux les représentant.es du personnel, ce sujet est depuis quelques années de mieux en mieux pris en compte, via notamment des sanctions et des formations, mais pas encore en matière de prévention. A l'occasion de la journée de mobilisation du 25 novembre, nous avons interviewé Catherine Fléchart, responsable à la CGT Energie Paris, responsable à l'Union départementale de la CGT Paris et membre du Collectif femmes mixité à la CGT Paris.

*Catherine, peux-tu nous expliquer ce qu'est la journée du 25 novembre ?*

Depuis 1999, le 25 novembre est la journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes.

Le 25 novembre 1960, les trois sœurs Mirabal furent assassinées sur les ordres du chef de l'état dominicain. Le 19 octobre 1999, lors de l'assemblée générale des Nations Unies, les représentants de la République Dominicaine, et 74 autres états membres, ont présenté un projet de résolution visant à faire du 25 novembre la journée Internationale pour l'élimination des violences à l'égard des femmes. Cette résolution, adoptée deux mois plus tard, invitait les gouvernements, les organisations internationales et les ONG à mener ce jour-là des opérations de sensibilisation de l'opinion afin de lutter contre ce grave phénomène.

Des manifestations et/ou initiatives sont organisées partout en France. Cette date ne tombant pas systématiquement un week-end end, il est proposé la plupart du temps une grande manifestation le samedi précédent le 25 novembre et d'autres initiatives plus locales le jour même.



La CGT, en association avec le collectif « Nous Toutes », appelle à participer massivement à la manifestation parisienne – et partout en France - prévue cette année le samedi 19 novembre

*Que fait la CGT contre les violences sexistes et sexuelles ?*

La CGT est entièrement investie contre les violences sexistes et sexuelles sous différentes formes.

D'une part, essentiellement dans les entreprises, afin de faire reconnaître la violence au travail. Que ce soit dans la reconnaissance et la dénonciation de propos sexistes, jusqu'à l'obtention de droits nouveaux en matière de prévention et de protection des victimes. Il doit être de la responsabilité de l'employeur de prendre toutes les mesures nécessaires pour lutter contre ces faits.

**Le monde du travail doit être exempt de violence et de harcèlement.**

Ensuite, il nous faut renforcer la place des femmes au sein même de notre organisation, gagner la mixité à tous les niveaux de la CGT, et de fait, bannir tous les comportements sexistes.

Le sexisme porte atteinte aux valeurs fondamentales de la CGT, à sa vie démocratique et à la crédibilité de son combat pour changer la société et les rapports sociaux.

Après l'écriture d'une chartre Egalités femmes/hommes en 2007, la CGT par son collectif confédéral femmes/mixité a créé en 2016, une cellule de veille. Cette cellule doit être l'outil permettant de faire respecter les valeurs de notre organisation en interne et donc, de condamner et d'agir contre tout comportement sexiste.

Pour ce faire un travail systématique de **formation** de toutes les directions syndicales dès la prise de mandat s'avère indispensable.

*Catherine, penses-tu que les mentalités évoluent au travail et plus globalement dans la société ?*

Oui, je pense que les mentalités évoluent. Nous sommes dans une période cruciale dans le mouvement pour la libération des

femmes en général, et contre toute forme de domination.

Au travail, les quelques directives obligeant l'employeur à agir en cas de harcèlement et/ou violence ont pu démontrer leur efficacité. Que ce soit au niveau de la prévention, de la protection, de la mise à l'écart d'un potentiel agresseur, de l'adaptation des horaires de travail et en cas de violences conjugales.

**Les différents mouvements nés ces dernières années ont de fait changé le regard de tous sur le sexisme et les violences faites aux femmes.**

Malheureusement, la dénonciation, la médiatisation et le combat restent encore extrêmement insuffisants face aux violences faites aux femmes, que ce soit dans la sphère professionnelle ou privée. La prise en compte, l'éducation et la formation de la société civile est encore très restreinte, voire inexistante à certains endroits. La solidarité, l'écoute et la connaissance des différents numéros d'urgence ne sont pas suffisamment dans les esprits.

Il n'y a pas de petit combat. Dénoncer systématiquement les propos sexistes permet de faire évoluer les consciences.

*Quels conseils donnerais-tu à une femme – ou à un homme d'ailleurs qui seraient victime de violences sexistes et sexuelles au travail ? Et aux militant.es CGT ?*

Je pense avoir anticipé ces réponses via les questions précédentes...

Il faut à tout prix que la personne comprenne qu'elle est une victime, que ce n'est pas de sa faute et surtout qu'on la croit. Savoir que des solutions existent à l'interne et/ou à l'externe, tout en respectant sa temporalité sur quelconques décisions et démarches à entreprendre par la suite. Se confier face à une personne de confiance est essentielle, mais la formation de la personne à l'écoute est d'autant plus importante.

La place de la femme dans le syndicalisme, même si elle a changé, a encore une marge d'évolution non négligeable... Les questions de sexisme fragilisent leur militantisme et reste la cause essentielle de non-accessibilité dans les responsabilités syndicales.

Comme évoqué précédemment, un(e) militant(e) victime de violences sexistes ou sexuelles doit se confier, être écouté et reconnu.

Tous les systèmes d'exploitation doivent être bannis de notre organisation. Tout comme le racisme et le capitalisme, le patriarcat en fait partie.

**LE 25 NOVEMBRE**  
**JOURNÉE INTERNATIONALE**  
**EN LUTTE CONTRE**  
**LES VIOLENCES**  
**SEXISTES ET SEXUELLES**



# Le Pouvoir d'achat en question

Quel est le point commun entre le gouvernement Macron, Michel Edouard Leclerc, le Rassemblement National et le Medef ? Outre le fait qu'ils sont habituellement peu soucieux du sort des travailleurs, ils usent et abusent également de l'expression "pouvoir d'achat" sans jamais définir ce qu'ils entendent. Pour notre part, il nous semble important de préciser ce que nous entendons par la défense du pouvoir d'achat et les fausses solutions qui s'avèrent contre productives pour le pouvoir de vivre des salariés.

## Le pouvoir d'achat c'est quoi ?

Le pouvoir d'achat est une notion statistique, définie par l'INSEE qui compare le revenu des ménages directement disponibles et l'augmentation des prix. Quand les prix augmentent plus vite que les revenus, le pouvoir d'achat diminue. Il faut noter que le logement est exclu du calcul de l'indice des prix. Cependant parler de pouvoir d'achat sans le mettre en relation avec l'accès au service public, les conditions de travail et la protection sociale universelle, a toutes les chances de pénaliser les plus pauvres à la faveur des plus riches.

## Cotisations sociales et impôts, de quoi parle-on ?

Les cotisations sociales (patronales et salariales) sont payées par l'employeur afin de financer les caisses de l'Assurance Maladie, de retraites, d'assurance chômage et d'allocations familiales. C'est ce qu'on appelle le salaire différé ou socialisé. Elles ont été, derrière le vocable patronal de "charges sociales", sans cesse rabotées. Il n'est pas une loi sur "le pouvoir d'achat" utilisant le levier de la cotisation sociale afin d'augmenter de façon factice les salaires. Derrière l'image du gagnant-gagnant, les gains des salariés sont vite effacés par la casse des services publics (transports publics défaillants, urgences fermées, précarisation des agents) ou par des attaques contre leur qualité de vie (réformes des retraites ou de l'assurance chômage). Par ailleurs, les cotisations sociales qui assurent le financement de la Sécurité Sociale ont, à la faveur des réformes successives, petit à petit glissées d'un contrôle par les salariés à un contrôle paritaire (patronat et salariés) en 1958 puis à un contrôle par l'État via la création de la CSG en 1991. Les cotisations sociales sont ainsi remplacées par l'impôt... Justement la baisse d'impôt est un argument récurrent afin d'augmenter superficiellement le pouvoir d'achat.

La part des cotisations sociales s'étant réduites à coup d'allègements et autres exonérations, le nouvel avatar de la chasse aux "charges sociales" vient à baisser les "impôts de production" pour les entreprises, en l'occurrence cette année la suppression de la CVAE (1) a fait perdre 9 Milliards d'euros au budget de l'État. Ces baisses d'impôts ont pour conséquence de faire porter la dépense publique de plus en plus par les ménages (2). En effet les impôts pesant le plus sur les ménages modestes ne sont pas les impôts sur le revenu, la taxe d'habitation ou la redevance audiovisuelle mais bien la TVA payée par toutes et tous...

## Quelques exemples de ce que la baisse des revenus de l'État entraîne :

- Entre 1995 et 2019, la part de la population scolarisée dans le secondaire a baissé de 11% (INSEE) et le financement de l'enseignement secondaire a subi une baisse de 21% de part du PIB sur la même période.
- Dans le même temps les dépenses de santé ont certes augmenté de 8 % en part de PIB entre 1995 et 2019 mais sur la même période la part de la population de plus de 60 ans en France a crû d'environ 30 % en France et de plus de 50 % pour la part des 75 ans et plus.

Pourtant l'austérité dans les dépenses publiques n'est pas la même pour tous. Depuis 1980 les aides aux entreprises sont passées d'environ 10 Milliards d'euros par an à plus de 157 Milliards d'Euros par an en 2019 avant même la politique dite du "quoi qu'il en coûte" (2). A ces dépenses qui, on l'a vu, pèsent le plus souvent sur les ménages (1) s'ajoutent les primes indirectes comme la prime carburant ; ce qui équivaut à faire peser sur la dépense publique, les profits de l'industrie pétrolière.



## Travailler plus pour gagner plus ?

Une autre stratégie usée jusqu'à l'os pour ne pas augmenter les salaires se cache derrière le slogan "Travailler plus pour gagner plus", ou encore derrière les "primes au mérite", et autres augmentations de salaires corrélées à de nouvelles missions comme celles proposées par le ministre de l'Éducation au corps enseignant. On nous présente ça comme un cadeau alors qu'il s'agit juste de la rémunération du temps passé ou de la montée en qualification du salarié et encore, ceci lorsque la "prime au mérite" ne se transforme pas en prime au bon vouloir du chef. La question de la rémunération est liée au salaire horaire, une augmentation du salaire sans augmentation du salaire horaire n'en est pas une. Cette idéologie du "travailler plus pour gagner plus" s'oppose aux progrès pour lesquels s'est toujours battue la CGT : les gains de production doivent profiter à ceux qui produisent la richesse afin de pouvoir développer leur temps libre et les loisirs mais aussi leurs protections collectives telles que l'assurance chômage ou le droit à profiter de sa retraite.

## Comment augmenter le pouvoir d'achat sans nuire au pouvoir de vivre des travailleurs ?

### • Augmenter les salaires

L'augmentation des salaires est la seule solution directe pour rémunérer le travail à sa juste valeur. Au CMN, cela passe par une revalorisation des grilles de salaire des contractuels comme des fonctionnaires afin de rattraper l'écrasement des grilles par la hausse du SMIC. Cela passe également par une augmentation du point d'indice, avec lequel est calculé tous les salaires des agents publics. La CGT Culture revendique également une prime de fin d'année de 500€ pour l'ensemble des agents dépendant du Ministère de la Culture.

### • Contrôle des prix

L'inflation, mesurée par la hausse des prix à la consommation, a décollé au milieu de l'année 2021. Désormais, elle accélère franchement : +4,8 % sur un an et même +5,4 % pour la France selon l'indice harmonisé européen IPCH (3). Or l'inflation pénalise les salaires et les revenus des ménages, à commencer par les plus modestes. Les chèques préélectoraux n'ont pas suffi : la consommation reste à un niveau faible, ce qui explique la stagnation de la croissance au début de l'année. Le blocage des prix, à commencer par ceux de l'énergie, doit être appliqué pour préserver le pouvoir d'achat. Ce sont les profits qui doivent servir de variable d'ajustement, pas les revenus du travail.

### • Rétablir la part socialisée des rémunérations

Pour ne pas transformer les droits conquis et ne pas limiter la vie des salariés à leur vie au travail. Pour défendre les retraites, l'assurance chômage, l'assurance maladie et ne pas les transformer en une charité distribuée, souvent au rabais, au bon vouloir des pouvoirs politiques.



### • Assurer le financement des services publics

Afin de ne pas se retrouver à payer plus cher pour des services privatisés de moins bonne qualité. L'énergie (4), l'hôpital, l'éducation, la culture et les transports (les conséquences de la future mise en concurrence des lignes RATP sautent maintenant aux yeux des usagers franciliens) montrent chaque jour que la gestion privée s'avère souvent moins efficace que la gestion publique. À titre d'exemple la sécu dépense autant en frais de gestion que les complémentaires (entre 7 et 8 milliards) mais elle gère 78.1% des dépenses contre 13.4 % pour les complémentaires (mutuelles comprises) !

## Comment l'obtenir ?

La CGT CMN et l'ensemble des salariés des secteurs publics et privés luttent pour défendre le pouvoir d'achat des salariés mais aussi leur pouvoir de vivre. La réalisation de ces objectifs nécessite l'action collective du plus grand nombre. Parfois critiquée, parfois sous-estimée la grève reste le moyen le plus efficace pour faire progresser ces revendications. Selon une étude de la DARES (Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques) sur l'année 2020, 62,8% des entreprises ayant connus un mouvement de grève l'année précédente les Négociations Annuelles Obligatoires ont connu des négociations fructueuses pour les travailleurs (salaires, conditions de travail...) alors que ce pourcentage ne s'élevait qu'à 12% pour les entreprises n'ayant pas connus de mouvements de grève. (5)

1 "Cotisation sur la valeur ajoutée des entreprises"

<https://analyses-propositions.cgt.fr/memo-eco-suppression-de-la-cvae-une-enieme-aide-publique-aux-entreprises-sans-contrepartie>

2 Rapport de l'IREs - Un capitalisme sous perfusion : théories et effets macroéconomiques des aides publiques aux entreprises françaises

<http://www.ires.fr/index.php/etudes-recherches-ouvrages/etudes-des-organisations-syndicales/item/6572-un-capitalisme-sous-perfusion-mesure-theories-et-effets-macroeconomiques-des-aides-publiques-aux-entreprises-francaises>

3 <https://analyses-propositions.cgt.fr/memo-eco-queles-sont-les-causes-de-linflation-du-moment>

4 Frustration Magazine - Comment nos dirigeants ont créé la hausse des prix de l'électricité

5 La négociation collective d'entreprise en 2020, DARES

# La retraite : un choix de société

*“Il faut en finir avec la souffrance, l’indignité et l’exclusion. Désormais, nous mettrons l’homme à l’abri du besoin. Nous ferons de la retraite non plus une antichambre de la mort mais une nouvelle étape de la vie.”*

Extrait du premier discours d’Ambroise Croizat en tant que ministre du Travail

## Le système actuel

**L’ordonnance du 19 octobre 1945 instaure le régime général de retraites** « *Nous ferons de la retraite non plus l’antichambre de la mort, mais une nouvelle étape de la vie.* » Ambroise Croizat

**Un système par répartition** : les cotisations des travailleurs sont immédiatement utilisées pour payer les pensions des retraités.

**Un système à prestations définies** : un niveau de pension (droits) défini par des règles et un niveau de cotisations qui doit s’adapter. Le taux de remplacement (rapport entre pension et salaire) est garanti.

**Un système redistributif et solidaire** : les mécanismes de solidarité dans le système actuel sont des dispositifs qui prennent en compte les aléas de carrière ou de vie qui conduisent à des périodes d’interruption d’activité.

### L’âge de départ de la retraite dans le public :

62 ans pour les sédentaires et 60, 57 et 52 ans pour les agents classés en service actif.

**L’âge de départ de la retraite dans le privé** : avant 62 ans considérés comme départs anticipés, 62 ans si taux plein (par exemple nés en 1957 c’est 166 trimestres, nés en 1973, c’est 172 trimestres). A 67 ans, c’est l’âge automatique à taux plein.

### Taux de remplacement ou salaire de remplacement ?

#### Système par répartition : calcul de la pension

- **Pour les fonctionnaires** : le calcul se fait sur les six derniers mois de traitement.
- **Pour le secteur privé** : la pension de base représente 50 % du salaire moyen des vingt-cinq meilleures années + régimes complémentaires (Agirc-Arrco, fusion en 2019).

#### 2 types de périodes prises en compte pour la retraite :

- **périodes cotisées** : salaires, prestations familiales (AVPF).
- **périodes assimilées** : maladie, maternité, accident de travail, maladie professionnelle, chômage, invalidité, service militaire, etc.

**Le taux de remplacement global pour une carrière complète est entre 70 à 75 % du salaire.**

*Depuis plus de trente ans, les attaques contre les retraites n’ont pas arrêté !*

**1987, la loi Seguin** impose que les pensions de retraites soient revalorisées sur l’inflation et non plus sur l’évolution du salaire moyen.

**1993, la réforme Balladur**, passage de trente-sept années et

demie à quarante années de durée d’assurance pour les salariés du privé; passage des dix aux vingt-cinq meilleures années pour le calcul de la pension.

**1995, réforme Juppé**, retrait du projet de « régime universel »; les régimes spéciaux gardent leurs particularités grâce aux mobilisations.

**2003, réforme Fillon**, c’est l’allongement progressif de la durée de cotisation jusqu’à quarante et une années et demie et l’application de la décote et des règles du régime général au régime de la fonction publique.

**2010, la réforme Woerth** repousse l’âge légal de départ à la retraite de 60ans à 62 ans, voire 67 ans pour ceux n’ayant pas atteint les 41,5 annuités.

**2013, réforme Hollande**, augmentation de la durée d’assurance jusqu’à 43 ans pour la génération de 1973.

*Un système solide malgré des réformes qui ont dégradé les droits des retraités :*

**L’équilibre financier du système est assuré à court et à long terme.**

- Le financement est assuré encore à 78 % par les cotisations sociales en 2019 (hors effet crise sanitaire et ensemble du système de retraite).
- La part des retraites est stabilisée à 14 % du PIB, avec baisse prévue à 13 % ou 11,3 % en fonction des scénarios du Conseil d’orientation des retraites (effet réforme).
- Le financement à court terme : équilibre atteint avant crise = pas de problème.
- Le financement à long terme : les ressources disponibles sont très larges en revenant sur les 72 milliards d’euros d’exonérations de cotisations sociales accordées au patronat.

**Le taux de pauvreté des retraités en France reste bas comparativement aux autres pays de l’OCDE.**

*La réforme Macron 2022 ce que l’on sait...*

- La réforme entrerait en vigueur dès « l’été 2023 » (Emmanuel Macron, 3 juin 2022). Elle serait paramétrique c’est-à-dire qui change un ou des paramètres du système actuel (par exemple l’âge de départ, le nombre de trimestres nécessaires, etc.).
- Report de l’âge légal de départ de 62 ans passerait à 65 ans.
- Dès 2023, l’allongement se ferait de quatre mois par an jusqu’à la génération de 1969.
- 1100 € de pension minimum pour une carrière complète !
- Suppression des régimes spéciaux.
- Report de certains départs anticipés de 60 ans à 62 ans.
- Révision des départs anticipés pour pénibilité.

Génération	Age de départ
1961	62 et 4 mois
1962	62 et 8 mois
1963	63 ans
1964	63 et 4 mois
1965	63 et 8 mois
1966	64 ans
1967	64 et 4 mois
1968	64 et 8 mois
1969	65 ans

### *Les conséquences du report de l'âge à la retraite à 65 ans*

- Repousser l'âge de départ à la retraite, c'est allonger une période comprise actuellement entre 58 et 62 ans durant laquelle les travailleurs ne sont plus en activité (environ 20 %), et qui constitue un « sas de précarité » ou un allongement des « périodes de précarité » avant la retraite.
- **Repousser l'âge de départ à la retraite, c'est augmenter le nombre de personnes au chômage, malades, invalides...** et les besoins en financement qui vont se déplacer de la branche retraite à celles de ces risques (pour un euro en moins lié à la réforme, cela fait 0,5 centime en plus sur les autres risques).
- **Plus on repousse le départ à la retraite, plus les risques d'y arriver en mauvaise santé augmentent.**
- Le report de l'âge du départ conduirait à une **dégradation des conditions de travail** : partir plus tard signifie travailler plus longtemps dans de mauvaises conditions, avec un impact sur la santé des travailleurs et futurs retraités.
- **Remise en question du principe que la retraite est un deuxième temps de la vie.** Les travailleurs ont participé à la production, à la richesse du pays et ont droit à cette nouvelle période de leur vie. Ce n'est pas parce qu'ils ne produisent plus qu'ils ne sont plus utiles. Ils participent à des associations, aident leurs proches, consomment... servent donc la société.

### *Les Français.e.s veulent partir à la retraite à 60 ans !*

Aujourd'hui, la majorité des travailleurs en activité en France souhaitent partir autour de 60 ans. Ils considèrent que 63,4 ans est un âge limite à partir duquel il n'est pas acceptable de faire travailler les gens : **c'est deux ans de moins que la proposition d'Emmanuel Macron**. En majorité, les travailleurs pensent qu'ils pourront prendre leur retraite autour de 65 ans : **la bataille des idées est là et les propositions CGT sont en accord avec les besoins des travailleurs**.

### *Le report de l'âge légal de départ à la retraite, c'est l'extension de « périodes de précarité »*

On considère que les **sas de précarité ou périodes de précarité avant la retraite** correspondent à des situations où les individus ne sont ni en emploi ni en retraite.

- En 2019, 20 % des hommes et plus de 30 % des femmes sont dans cette situation à 61 ans.
- **Globalement, 20 % des travailleurs sont dans cette situation à partir de 58 ans**

Les périodes de précarité en fin de carrière sont plus importantes pour les ouvriers et les employés que pour les cadres et les professions intermédiaires.

### *Quels impacts de la réforme sur ces périodes de précarité ?*

- Prolongement des périodes de précarité : le report de l'âge de départ va entraîner un allongement du temps passé dans une situation de précarité.
- Effet de déversement : les économies sur le système de retraites vont entraîner une augmentation des dépenses de prestations sociales (chômage, maladie, invalidité, minima sociaux).

### *Travailler plus longtemps, c'est une retraite plus courte*

#### **L'espérance de vie augmente, il faudrait travailler plus longtemps ?**

- La loi Touraine de 2014 a déjà compensé les gains d'espérance de vie des dernières années.
- Inférieure à 65 ans, l'espérance de vie en bonne santé est, en 2019, de : 63,7 ans pour les hommes ! 64,6 ans pour les femmes.
- L'espérance de vie ne constitue pas un argument valable, sauf à considérer qu'il existerait un ratio naturel ou nécessaire entre le temps passé au travail et à la retraite dans une vie humaine, ce qui n'a aucun sens.

#### **La CGT défend une retraite à 60 ans, ce qui permettrait un départ en bonne santé pour une majorité de travailleurs.**

#### **La nouvelle réforme va faire baisser le temps passé à la retraite:**

La durée de carrière représente une part de plus en plus élevée de la durée de vie totale au fil des générations. **Travailler plus tard, c'est une retraite plus courte.** Avec la retraite Macron, la génération née en 1975 passera moins de vingt-cinq années à la retraite, contre vingt-sept années et demie pour la génération née en 1950. Il faudra au moins attendre la génération née en 2000 pour revenir aux vingt-six années passées à la retraite des générations nées entre 1955 et 1965.

### *Baisse du niveau des pensions*

- Pas de compensation de la baisse du montant des pensions due aux précédentes réformes.
- Baisse du montant des pensions avec la réforme Balladur de 1993 : passage des dix aux vingt-cinq meilleures années – **la base de calcul est moins avantageuse.**
- L'indexation des pensions sur le salaire moyen (comme entre 1948 et 1987) est remplacée en 1993 par une indexation sur l'inflation.
- L'indexation des pensions sur l'inflation est supprimée en 2018 : **dans un période de forte inflation, c'est assurément une dégradation des pensions.**

#### **Baisse potentielle des pensions due à une perte de surcote**

Avec un départ à 65 ans au lieu de 62 ans, ceux qui pouvaient chercher une surcote jusqu'à 67 ans seront perdants puisque celle-ci débute au-delà de l'âge légal de départ.

## Les dispositifs de minimum vieillesse

Emmanuel Macron reprend sa proposition d'une retraite minimale de 1 000€ pour une carrière complète en la mettant à jour. Le montant serait porté à 85 % du Smic. Comme c'était déjà prévu dans la tentative de réforme systémique, et comme la loi le prévoit depuis 2003 sans que cela n'ait jamais été mis en œuvre.

### Deux dispositifs existent :

#### L'Aspa, une prestation de solidarité nationale, correspondant au minimum social

Son montant est de 916,78 € par mois pour une personne seule (1 423,31 € pour un couple), sous une forme différentielle. Seule la différence entre cette somme et les revenus perçus est versée. **Aspa = 916,78 € - revenus perçus**

**Tableau 2 • Montants moyens mensuels et effectifs de bénéficiaires de minima dans les principaux régimes en 2020**

Régime	Montant moyen	Effectif
Mico (Cnav + SSI)	110 €	4 900 000
Mico (MSA-Salariés)	40 €	1 120 000
Miga (CNRACL)	230 €	490 000
Miga (SRE)	130 €	170 000
PMR (MSA-Exploitants)	70 €	150 000
CD-RCO (MSA-Exploitants)	50 €	220 000

Sources : Cnav, MSA, CNRACL, SRE

#### Le Mico, ou minimum contributif, un dispositif de droit garanti sur cotisations

Automatique dès lors que l'on a effectué une carrière complète, que l'on a liquidé toutes ses pensions de retraite, et que le total de celles-ci est **inférieur à 1 273,76 € par mois**.

Son montant est de 652,50 € par mois, et peut être porté à 713,11 € si l'on a effectivement cotisé au moins cent vingt trimestres dans sa carrière (est ainsi opérée une distinction entre trimestres cotisés et trimestres assimilés).

Ce dispositif est appliqué **sur la retraite de base**, qui est automatiquement portée jusqu'à ce montant dans la limite du plafond.

**Rappel: le seuil de pauvreté est fixé à 60 % du revenu médian, soit à 1 102 € par mois**

Actuellement, le minimum contributif théorique est de 980 € par mois pour une carrière de 167 trimestres au Smic. Ce montant intègre le montant théorique de la retraite de base et d'une retraite complémentaire pour une carrière complète au Smic...

Pour le percevoir, il faut avoir liquidé la totalité de ses pensions de retraite tous régimes confondus, et que le montant total de celles-ci soit inférieur à 1273,76 € par mois.

Ce que promet la réforme Macron, c'est 1 100 € par mois pour 167 trimestres aujourd'hui, et 172 trimestres pour les personnes nées après 1973. Pour celles et ceux qui ont eu des petites carrières ou des carrières « hachées », reste l'ex-minimum vieillesse, l'Aspa.

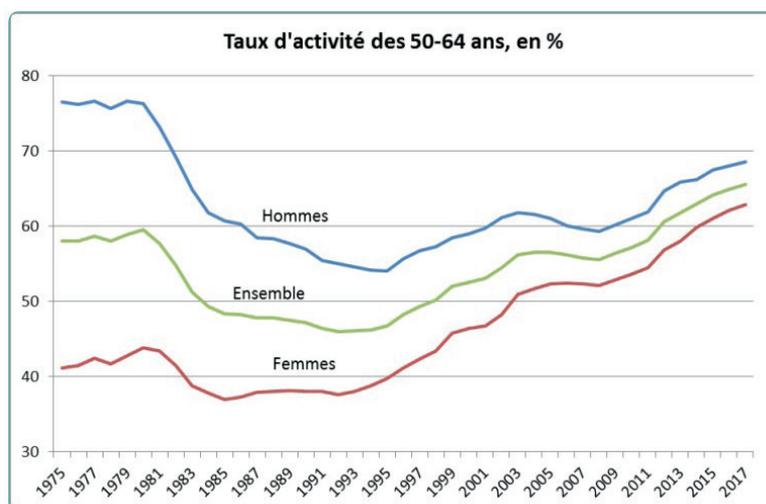
**Présentés comme la mesure phare d'une réforme qui vise à repousser l'âge de départ à la retraite, les 1 100 € de retraite minimale sont à peine au niveau du seuil de pauvreté, d'autant que ce montant est conditionné au fait d'avoir accompli une carrière complète. Cette mesure est bien en dessous des besoins des retraités.**

## Une réforme qui touche les femmes

**A chaque fois que l'on repousse la durée de cotisation requise, on la rend toujours moins atteignable pour les femmes.**

Les femmes rencontrent plus de freins et de difficulté à valider une carrière complète : **la charge de la famille, le temps partiel subis** (en 2020, 26 % des femmes salariées à temps partiel le sont pour s'occuper de leurs enfants ou d'une personne dépendante), **la probabilité de devenir aidant** pour un proche en perte d'autonomie (60% des proches aidants sont des femmes), tous ces événements sont autant de moments venant impacter la carrière professionnelle des femmes.

**Les femmes ont donc des carrières plus facilement fragmentées que les hommes.** Un phénomène qui s'aggrave plus le temps de cotisation s'allonge donc, du fait du taux d'activité des 50-64 ans et des périodes de précarité, là aussi particulièrement impactant chez les femmes.



### Supprimer les régimes spéciaux

#### Une dimension systémique en lien avec :

- La suppression des statuts professionnels
- La privatisation des entreprises publiques et des services publics
- La disparition de secteurs d'activités qui ont rendu possible le développement économique (par exemple les mines).

#### Des difficultés budgétaires contestables :

- Les régimes spéciaux surcotisent et contribuent donc largement;
- La suppression des statuts, les embauches en dehors du statut, le recul des embauches détériorent le ratio cotisants/retraités et les ressources des régimes ;
- Un surcoût temporaire – des régimes en extinction ou avec des ratios (cotisants/retraités) qui vont se stabiliser !
- Un pseudo-surcoût actuel qui ne fait que refléter le coût d'un développement économique passé.

#### Un recul des droits importants :

D'âges moyens de départ allant aujourd'hui de 54 à 56 ans (catégories actives ou conduite) ou autour de 60 ans, on passerait vers un départ moyen à 62,63 ou 65 ans.

Supprimer les régimes spéciaux, **c'est mettre en danger la santé des travailleurs de ces secteurs** : ces régimes sont pionniers en matière de reconnaissance de pénibilité du travail. (3 x 8 heures, horaires décalés, stress et responsabilités fortes, expositions aux risques chimiques, etc.)

## *Pénibilité/contraintes d'exercice des métiers*

Le compte professionnel de prévention (C2P), qui individualise les droits des salariés, n'est pas dédié à la retraite puisqu'il a avant tout pour objectif la réinsertion professionnelle et l'employabilité.

- Les points de ce compte (cent au maximum) doivent avant tout servir à se former pour une reconversion professionnelle (obligation pour les vingt premiers points) ou aménager une fin de carrière par du temps partiel.
- Il faut cumuler plusieurs critères de pénibilité sur le poste de travail pour acquérir ce maximum de cent points. Or ces critères sont passés de 10 à 6 en 2017 sur décision de l'actuel gouvernement (la manutention de charges, les postures pénibles, les vibrations mécaniques et les risques chimiques ont été supprimés par exemple).

Les dispositifs de retraite anticipée, déjà défaillants avec une retraite à 62 ans, le seront encore davantage avec un âge de départ plus lointain et une durée de cotisation allongée.

Par exemple : les retraites anticipées pour les travailleurs handicapés.

- Le compte de trimestres est soumis à un nombre plancher (une différence de vingt trimestres maximum est tolérée entre le nombre de trimestres cotisés et le nombre de trimestres assimilés).
- Si un travailleur handicapé a passé plus de cinq années en maladie ou au chômage (correspondant donc à vingt et un trimestres), il ne peut pas prétendre à une retraite anticipée.

Les personnes en situation de handicap passent en moyenne huit années et demie sans emploi après 50 ans (contre 1,8 année pour l'ensemble de la population).

Allonger la période de précarité sera donc fatale pour les travailleurs handicapés !

*Et sinon, quel effet aurait le départ à la retraite à 65 ans pour chacun ?*

Vous pouvez le savoir en allant sur le simulateur du collectif Nos retraites : <https://nosretraites-simulateur-cas-types.netlify.app/>

## *Le retour en force de la capitalisation ?*

Le gouvernement dit vouloir sauver notre système par répartition mais :

- Il a affaibli (a baissé ?) le niveau des pensions ;
- Il rend de plus en plus inaccessible la possibilité d'avoir une carrière complète.

Enfin, il proposerait de développer la capitalisation pour répondre à la pression des fonds de pensions.

## *Qu'est-ce que la capitalisation ?*

Dans un système par répartition, chacun cotise dans un pot commun et acquiert le droit à une retraite financée par la solidarité des autres actifs. La capitalisation, c'est :

- Une logique individualiste : je capitalise pour ma propre retraite, ce n'est plus de la solidarité ;
- L'asservissement aux marchés financiers : le salarié participe à la spéculation financière via le placement de ses fonds dans des obligations, des actions ou d'autres produits financiers.
- Une augmentation du conflit capital/travail : tous ce que les retraités toucheront en dividendes, liés aux actions, ou en taux d'intérêts exorbitants, c'est ce que les salariés ne toucheront pas en salaire.

## *Ce que revendique la CGT*

- Le départ à la retraite dès 60 ans à taux plein.
- Le départ anticipé à 55 ans ou un trimestre de départ anticipé par années d'exposition pour les salariés exposés à des facteurs de pénibilité.
- Assurer un niveau de pension (taux de remplacement) d'au moins 75 % du revenu d'activité pour une carrière complète.
- Elever le minimum de pension au niveau du Smic pour une carrière complète.
- Indexer les pensions sur l'évolution des salaires et sur celle des prix.
- Prendre en compte les années d'études au travers d'une validation des périodes de première recherche d'emploi dès l'inscription à pôle emploi !
- Une politique volontariste d'égalité salariale femmes-hommes, améliorant la retraite des femmes et abondant les ressources des régimes.

## **Financer de bonnes retraites, c'est possible**

Selon une étude un peu ancienne du Conseil d'orientation des retraites, Il faudrait 100 à 120 milliards d'euros en 2050 (5 à 6 points de PIB actuel) pour financer un système de retraites par répartition garantissant : une ouverture du droit à retraite à 60 ans et une indexation sur les salaires.

*Financer de bonnes retraites par répartition et à prestations définies, c'est possible :*

**La CGT revendique de modifier la répartition des richesses par :**

- Le passage du taux de chômage à 7,4 % en 2022 dégagerait 10 milliards d'euros.
- Une augmentation des salaires de 3,5 % dégagerait 6,5 milliards d'euros.
- L'augmentation du point d'indice de la fonction publique : 6 milliards d'euros.
- L'intégration des primes dans la fonction publique : 6 milliards d'euros.
- L'égalité salariale femmes-hommes : 5,5 milliards d'euros

**Supprimer les exonérations et soumettre à cotisations sociales tous les éléments de rémunération.**

- Les exonérations de cotisations sociales représentent 66 milliards d'euros selon la commission des comptes de la Sécurité sociale. La suppression de ces exonérations permettrait de dégager 20 milliards d'euros.
- Soumettre à cotisations l'épargne salariale rapporterait 10 milliards d'euros.
- L'instauration d'un malus sur les emplois précaires pourrait rapporter jusqu'à 10 milliards d'euros.
- La lutte contre la fraude aux cotisations sociales rapporterait au minimum 1 à 2 milliards d'euros par an (source : Acoess).

# L'AP CMN : une conquête sociale !

L'Association du Personnel du CMN, plus connue sous le nom de l'AP CMN, est une association à disposition de tous les personnels de l'établissement.

L'histoire de cette association est pour le moins atypique. Elle succède à une première association (MCL Monuments Culture Loisirs), d'abord créée pour gérer les tickets-restaurant des agents contractuels du siège, suite à la fin de l'accès à la restauration collective. Elle s'est ensuite développée avec l'élargissement de l'attribution des titres-restaurants aux agents contractuels de Paris puis de la petite couronne parisienne, tout en développant des activités culturelles, sportives et de voyages, le tout sous l'égide de la DRH et sans les représentants du personnel.

A l'époque, la CGT revendiquait l'élargissement des titres-restaurants à tous les personnels, quel que soit leur statut, et sur tout le territoire (intervention en instance, pétitions, revendication dans le cadre de préavis de grève...). Nous militions également pour que ce ne soit pas l'association du personnel qui s'occupe de la distribution des titres-restaurants mais la DRH, pour que les activités de l'association du personnel soient axées sur les activités culturelles et de loisirs, et enfin, pour que l'association soit indépendante de la DRH en étant une véritable association appartenant aux personnels de l'établissement.

Un cap décisif fut franchi lors de la création de l'AP CMN en 2009, une association du personnel gérée par les personnels pour l'ensemble des agents du Centre des monuments nationaux.

**La CGT a fortement contribué pour que chaque agent puisse en bénéficier et pour que les personnels puissent gérer eux-mêmes cette association.**

L'action sociale, culturelle et de loisirs est en effet un héritage des combats de la CGT, qui à travers la création de mutuelles, coopératives, centre de formations, clubs sportifs ou culturels et surtout la création en 1945 des comités d'entreprises, a tout au long de son histoire cherché à s'affranchir des associations sous l'égide de l'Eglise ou du patronat pour que les travailleurs et les travailleuses aient leurs propres outils d'émancipation et d'éducation populaire. Ces combats sont également à mettre en parallèle avec les revendications et les victoires liées à la réduction du temps de travail (congés payés, 35h...) qui ont permis la démocratisation des loisirs et de la culture aux catégories populaires.

## *Une association au service de tous les personnels du CMN*

Créée le 9 juillet 2009, l'Association des Personnels du Centre des Monuments Nationaux (association loi 1901) a pour objet de proposer aux personnels du CMN, quel que soit leur statut et leur affectation, en CDI ou en CDD, en activité ou à la retraite, et à leur famille, des prestations ou activités sociales, culturelles, de loisirs et sportives.

Les services de bien-être au travail et de la vie quotidienne de l'agent, ou encore les prestations sociales de prévoyance et d'entraide (secours financiers, prêts sociaux...), relèvent quant à eux du service de la Mission médico-sociale, rattaché à la Direction des ressources humaines.

L'APCMN est financée essentiellement par une subvention annuelle votée par le conseil d'administration du Centre des monuments nationaux et par les cotisations de chaque adhérent.e.

## *Qui peut adhérer ?*

- Tous les agents ayant pour employeur le CMN pendant 6 mois sur les 12 derniers mois,
- Les contractuels en CDI, en CDD, vacataires et fonctionnaires, dont les détachés, peuvent adhérer à l'APCMN et bénéficier de ses activités.
- Les retraités du CMN

## *Comment adhérer ?*

L'inscription se fait en ligne : [www.apcmn.fr](http://www.apcmn.fr).

Cette dernière est validée par le bureau de l'APCMN à réception des éléments suivants fournis par l'adhérent :

- un règlement de 8 € : soit par chèque à l'ordre de l'« APCMN » soit par carte bancaire (au choix)
- des pièces justificatives : carte CMN en cours de validité et/ou attestation du supérieur hiérarchique.

## *Quels sont les avantages ?*

- Remboursements des activités socioculturelles, sportives et de loisirs
- Les modalités de remboursement pour chaque adhérent se font sans distinction de revenu. Les remboursements s'effectuent à hauteur de 50% du montant de chaque demande, dans la limite d'un plafond annuel de 120 € dans l'année en cours pour :
- Les activités socioculturelles et sportives : l'adhérent et ses enfants à charge.
- Le remboursement de la billetterie, pour chaque spectacle pour l'adhérent et une personne de son choix.

Le droit aux loisirs, au sport et à la culture ont été une longue conquête. Si tout cela nous paraît aujourd'hui aller de soi, cela ne date pourtant pas depuis très longtemps. Pour autant, si les offres sont là, si la durée du temps de travail a diminué, le prix de certaines activités continu d'être un frein. C'est pourquoi, pour la CGT une association du personnel est un outil important pour l'accès aux loisirs, au sport et à la Culture des agents et de leur famille.

## *Offre de Billetterie : sur Up Kalidéa*

- Billetterie ciné / culture

Les commandes de billetterie s'effectuent en ligne sur le site internet du prestataire Up Kalidéa

- Tickets cinéma

Chaque adhérent peut acheter 30 tickets de cinéma (tous enseignes confondues) par an, au prix unitaire de 4 €

- Chèques Lire / Chèques Culture

Chaque adhérent peut acheter à hauteur de 120 € de chèques Culture subventionnés jusqu'à 50% (60€). Possibilité de choisir des coupures de 15€ ou 20€.

Ces prestations permettent aux agents de pouvoir accéder plus facilement à la lecture via les chèques lire et au cinéma. Le prix

de la place de cinéma a énormément augmenté ces dernières années et l'inflation met ce secteur en difficulté. Si l'industrie du cinéma devrait s'interroger sur les prix excessifs des places de cinéma (parfois équivalentes à une place de théâtre), les agents peuvent néanmoins grâce à l'association avoir accès au septième art à des tarifs défiant toute concurrence !

**Chaque adhérent peut s'abonner à des magazines à des tarifs préférentiels**

- Le catalogue comprend plus de 220 titres de presse couvrant de nombreux domaines

Vous pouvez passer commande par internet, téléphone ou par courrier

Là encore, les associations du personnel, comme les comités d'entreprise, aident fortement un secteur en crise (malgré un nombre de publications phénoménale) et qui ne s'arrange pas avec une disparition au fil de l'eau des kiosques à journaux.

**Faites-vous pliez ! Vous pouvez encore adhérer jusqu'à la fin de l'année pour 2022 et bénéficier des nombreux avantages offerts par l'APCMN. Prenez d'orser et déjà une bonne résolution pour 2023 en adhérent à l'APCMN !**

**Brèves de CMN**

**Une soirée d'Halloween qui vire à l'horreur à Brou**

Le 1er novembre au matin, c'est à un triste spectacle auquel les agents choqués du monastère royal de Brou ont assisté : de nombreux restes de nourriture et d'alcool sur les sols et les murs de l'église, des mégots par terre. Pire, les agents de ménage venus à 6 heures du matin ont découvert quant à eux du vomi dans les toilettes, des cannettes de bière, les sols jonchés de déchets, une crasse épouvantable dans le cloître et dans l'église. Les agents de ménage n'étant pas assez équipés pour effacer toutes les saletés, ont dû revenir quelques jours plus tard pour terminer les travaux de ménage... Mais qu'est-il donc arrivé au monastère de Brou ? Des individus mal intentionnés auraient ils pénétrés clandestinement de nuit pour vandaliser les lieux ?

Et bien pas du tout, il s'agissait d'un évènement tout à fait validé par l'établissement, qui a trouvé que ce serait une bonne idée qu'une « personnalité » célèbre son anniversaire, en mode soirée d'Halloween, dans l'église du monastère, dans le cadre d'une location domaniale évidemment... Un certain Jeremstar, « vedette » de la télé-réalité, youtubeur et chroniqueur sur C8, connu pour avoir donné des interviews dans sa baignoire et pour les soirées excentriques, alcoolisées et très borderline qu'il organisait... Le gratin du gratin des personnalités de la Culture avec un grand C donc...

250 personnes ont donc fêté l'anniversaire de cet individu jusqu'à 5h du matin dans le monastère royal de Brou, soirée manifestement très alcoolisée et absolument pas respectueuse des lieux et du patrimoine. Si l'on peut être choqué de l'organisation d'une telle fête dans un lieu de culture (église déconsacrée certes, mais nécropole tout de même) c'est aussi un affront et une marque de mépris faits aux agents du monastère de Brou dont la mission première et quotidienne est la préservation du patrimoine. Faisant suite aux alertes des agents de Brou, la CGT-CMN a alerté en CT le président Belaval qui a déploré l'autorisation d'un tel évènement et déclaré que cela ne devait pas se reproduire... Dont acte. Mais quelles procédures seront mises en place pour éviter que cela se reproduise ?

Même si aucune grave dégradation n'a été commise, on peut tout de même se poser la question des limites à poser dans la recherche des ressources propres du CMN pour éviter de telles dérives...

**Deux jours de grève à l'Arc de Triomphe**

Dans la dynamique de la grève pour l'augmentation des salaires du 18 octobre, les agents de l'Arc de Triomphe ont fait grève les 26 et 27 octobre, pour défendre les effectifs et faire reconnaître leurs missions. Après deux jours de grève, un protocole de fin de grève a été signé entre le président du Centre des monuments nationaux, et la CGT CMN.

Ce qui a été obtenu :

- des moyens supplémentaires en effectifs afin d'accueillir le public en toute sécurité, avec 11 agents d'accueil-surveillance en journée et de 9 en nocturne ;
- Un CDI sera très prochainement recruté pour répondre aux besoins en effectif ;
- Les agents ont également obtenu la revalorisation de trois points de l'indemnité compensatrice pour les conditions de travail difficiles. Cela sera proposé au prochain conseil d'administration du CMN (1er décembre) et prendra effet au 1er janvier 2023.

**Cela vaut pour l'ensemble des agents touchant déjà cette indemnité – y compris pour les agents des autres monuments.**

Du fait de la forte fréquentation d'un public international, les agents revendiquaient également une prime « langues étrangères » de 43,30€ par mois existant dans certains secteurs de la Fonction publique (Intérieur, territoriale...) destinée à « compenser les techniques linguistiques assumées par les agents en poste dans des postes de travail en contact avec les étrangers ». Que ce soit au CMN ou dans d'autres secteurs du ministère de la culture (le Louvre, Versailles...), l'Etat a beau jeu de recruter des agents de catégorie C ayant des compétences et des qualifications supérieures au salaire pour lesquels ils sont rémunérés. Si le CMN a été dans l'incapacité de répondre favorablement à cette demande, il s'est néanmoins engagé à solliciter le ministère de la culture sur le sujet et à prendre en compte la maîtrise de plusieurs langues étrangères dans le déroulement de carrière des agents concernés (PPI, promotions, réévaluation de l'IFSE...).

Enfin, pour les agents de catégorie C responsables de jour, une réflexion est engagée sur les missions et la valorisation de leur statut via le ministère de la culture pour repositionner ces agents en groupe RIFSEEP 1 (réservé aux agents ayant des missions d'encadrement et seulement appliqué pour les agents du Louvre). Pour les contractuels qui seraient amenés à être recrutés sur ces postes, cela serait vu au moment de leur recrutement.

Une nouvelle démonstration que la lutte paie et que le rapport de force peut faire aboutir les revendications des agents quand ils se mobilisent.

# E p h é m é r i d e

Quand?	Quoi?	Qui?			
17.08.22	restitution groupe de travail Hôtel de la Marine	Méreau, Povoas, Ray	11.10.22	HMI Saint-Cloud	Strappini, Troisgros, Raoult, El Gares
29.08.22	HMI Champs sur Marne	Strappini, Hortet	12.10.22	HMI Azay-le-Rideau et Cloître de la Psalette	Méreau, Hortet, Brennan,
30.08.22	CE CGT Culture	Strappini, Méreau, Troisgros	13.10.22	HMI Angers	Méreau, Hortet, Brennan, Nguyen
07.09.22	préparation comité technique CMN	délégation CGT	18.10.22	Grève et manifestations inter- professionnelle	les agents mobilisés
07.09.22	Comité technique CMN	délégation CGT	19.10.22	HMI Oiron	Strappini, Ray
13.09.22	HMI Mont Saint-Michel	Strappini, Nguyen	20.10.22	CT CMN spécial réorganisa- tion DDE	délégation CGT
15.09.22	préparation CHSCT Central	délégation CGT	20.10.22	HMI Clemenceau et La Rochelle	Strappini, Ray
16.09.22	CHSCT Central	délégation CGT	21.10.22	HMI Sanxay	Strappini, Ray
19.09.22	Préparation CHSCT Centre- Est	délégation CGT	26 et 27.10.22	Grève Arc de Triomphe	Les agents de l'Arc, Méreau, Hamimed, Mbeg
20.09.22	CHSCT Centre-Est	délégation CGT	27.10.22	HMI Fort Saint-André	Catarino, Brennan
21.09.22	Comité général UD CGT 75	Méreau, Strappini	02.11.22	HMI Brou et Ferney-Voltaire	Strappini, Guiller
22.09.22	CT CMN spécial service géné- raux	délégation CGT	03.11.22	HMI Cluny	Strappini, Guiller
23.09.22	HMI Rambouillet	Strappini, Troisgros	08.11.22	HMI Carcassonne	Strappini, Ricciuti
26.09.22	HMI Panthéon et château de Vincennes	Strappini, Aland, Ray, Hamimed	09.11.22	HMI Salses et Ensérune	Strappini, Ricciuti
27.09.22	HMI Palais-Royal	Strappini, Ray	14.11.22	HMI Villa Kerylos	Méreau, Catarino, Castellana
27.09.22	visite CHSCT Pierrefonds	Nguyen	15.11.22	HMI La Turbie et Saorge	Méreau, Catarino
27.09.22	HMI Frejus et Thoronet	Méreau, Catarino	16.11.22	HMI Castelneau et Montal	Fixot, Guittard, Lacoïnte
28.09.22	HMI Sainte-Chapelle et Conciergerie	Strappini, Brennan	16.11.22	préparation CHSCT Paris siège petite couronne	délégation CGT
28.09.22	réorganisation DDE	Méreau, Fernandes, Revaireau, Strappini	17.11.22	CHSCT Paris siège petite couronne	délégation CGT
29.09.22	Grève et manifestations inter- professionnelle	les agents mobilisés	18.11.22	HMI Montcaret et Pair-non- pair	Fixot, Lacoïnte
30.09.22	CE CGT CMN	les membres de la CE	22.11.22	HMI Montmajour	Méreau, Arias, Tricot
03.10.22	HMI Pierrefonds et Coucy	Strappini, Pitteman	23.11.22	HMI Aigues-Mortes	Méreau, Arias, Tricot
04.10.22	HMI Reims	Strappini	24.11.22	HMI Château d'If	Méreau, Arias, Tricot
05.10.22	HMI La Motte-Tilly	Hortet, Strappini	25.11.22	HMI Hôtel de la Marine	Méreau, Strappini, Povoas, Ray
05.10.22	préparation CHSCT Grand- Sud	délégation CGT	28.11.22	préparation Comité Technique CMN	délégation CGT
06.10.22	CHSCT Grand-Sud	délégation CGT	28.11.22	Pré-Conseil d'administration	Fernandes, Lacoïnte, Brennan, Strappini
06.10.22	HMI Aulteribe et Villeneuve- Lembron	Méreau, Duverneuil, Guiller, Soissons	29.11.22	Comité Technique CMN	délégation CGT
10.10.22	HMI Siège (en visio et présen- tiel à Domino)	Revaireau, Strappini	1er au 8 décembre	Eléctions professionnelles pour les CSA CCP CAP	VOTEZ CGT !

## 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 :

Salaires 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 :