



Textes votés au Xème Congrès du SNMH-CGT

## LIVRET 1 : DOCUMENT D'ORIENTATION



# Sommaire

<b>PREMIERE PARTIE : La situation générale</b> .....	3
1. Situation internationale .....	3
2. Situation nationale .....	4
3. Ministère de la Culture et politique culturelle .....	6
<b>DEUXIEME PARTIE : La situation du CMN</b> .....	8
1. Missions et statuts du CMN .....	8
2. L'organisation de l'établissement .....	8
3. Le pilotage de l'établissement .....	8
4. La situation de la maîtrise d'ouvrage .....	10
5. La politique scientifique .....	12
6. La politique des publics et l'action culturelle.....	12
7. Evolution du périmètre de l'établissement .....	14
8. Les ressources propres.....	15
9. Dialogue social.....	16
10. Sous-effectif et précarité.....	17
11. Gestion des titulaires au CMN .....	18
<b>TROISIEME PARTIE : L'outil syndical</b> .....	19
1. Cadre général .....	19
2. Le Congrès.....	19
3. Le comité général .....	19
4. La Commission Exécutive .....	20
5. Le secrétariat national .....	20
6. Les sections .....	21
7. L'interpro .....	22
8. Formation, information et communication.....	22
9. Trésorerie.....	23
<b>Liste des acronymes</b> .....	24

# PREMIERE PARTIE : La situation générale

## 1. Situation internationale

Après la COVID-19 et l'effondrement économique de 2020, le capitalisme est entré dans une nouvelle phase de sa crise. Celle des affrontements de plus en plus directs entre impérialismes pour redessiner la carte de l'exploitation des richesses et des peuples.

Le monde est le terrain de la guerre généralisée que se livrent les principales puissances impérialistes USA, Chine, UE, Russie, France, Grande-Bretagne, Israël. De ce point de vue, les répercussions mondiales de l'invasion de l'Ukraine par les troupes de Vladimir Poutine en février 2022, sont évidentes pour chacun.e, comme le sont également les événements en cours sur le continent africain, le proche Orient ou les manœuvres militaires dans le détroit de Taïwan.

À la fois causes et conséquences de la crise capitaliste, la baisse du taux de profit, la saturation des marchés, la baisse de l'activité économique, l'hyperinflation, la hausse des prix de l'énergie et de toutes les matières premières, plongent l'humanité dans la pauvreté, la faim, la guerre.

Le droit à la paix et à la sécurité de tout être humain et des populations doit constituer une obligation fondamentale des États et des institutions internationales. La paix est la condition préalable de l'exercice de tous les droits et devoirs de l'être humain.

Au Proche-Orient, le conflit israélo-palestinien est entré dans une phase de guerre totale après l'attaque barbare du Hamas le 7 octobre et les bombardements systématiques qui s'en sont suivis, ravageant la bande de Gaza, massacrant et plongeant dans une crise humanitaire dramatique le peuple Gazaoui sans le moindre discernement. Encore une fois ce sont les civils tant Israélien que Palestiniens qui paient le prix fort du jusqu'au-boutisme du gouvernement Israélien dans sa politique de colonisation et d'effacement du peuple palestinien mené depuis des décennies. La CGT condamne toutes les attaques contre des civils et plus largement toutes les guerres. Nous réaffirmons notre demande d'un cessez-le-feu immédiat, la reconnaissance des deux états et la mise en place des conditions pour une paix juste et durable.

Évidemment, les capitalistes veulent faire payer aux peuples la crise dont ils sont à l'origine. Les pires politiques antisociales sont brutalement appliquées par les gouvernements. Pendant que 2 milliards d'êtres humains vivent sous le seuil de pauvreté et que près de 500 millions d'enfants subissent l'extrême pauvreté, les 10 personnes les plus riches du monde possèdent plus que les 3,1 milliards de personnes les plus pauvres.

Ainsi, selon l'OIT, l'économie informelle emploie plus de 2 milliards de personnes. C'est donc 61 % de la population active mondiale qui se trouve privée de toute protection sociale, de droits au travail et de conditions de travail décentes. Toujours selon l'OIT, 93 % de l'emploi informel se trouvent dans les pays pauvres ou émergents. En Afrique, 85 % des emplois sont informels ; 68 % en Asie, dans le Pacifique ainsi que dans les États arabes ; 40 % pour les Amériques ; 25 % en Europe et en Asie centrale.

La crise sanitaire de 2020 c'est avant tout une crise systémique, celle d'un modèle à bout de souffle, celui du capitalisme, un modèle dont les dommages à l'environnement et aux êtres vivants s'apparentent désormais à un écocide.

Il faut porter le droit à un autre modèle économique basé sur le bien-être social et écologique rompant avec les politiques économiques actuelles. Il faut les fonder sur des modalités de production et une exploitation des richesses équitables non prédatrices des humains et de l'environnement. Il faut des modalités de production qui ne prélèvent pas plus que ce que la nature peut reconstituer, et qui soient restauratrices des limites planétaires nécessaires à notre survie.

Partout dans le monde, les travailleuses et travailleurs, retraité.e.s, jeunes, se lèvent et exigent le respect de leurs droits démocratiques et sociaux, climatiques et environnementaux, revendiquent l'égalité des droits entre les

femmes et les hommes, revendiquent des augmentations de salaires, des protections sociales et des services publics, des conditions de travail décentes. Partout dans le monde mais aussi en France, les grèves, manifestations et mouvements démocratiques sont réprimés violemment.

Face à la dictature des multinationales, face aux impérialismes, face à la guerre, les travailleuses et travailleurs de tous les pays doivent s'unir. C'est par une action organisée, consciente, que le combat pour l'indépendance des syndicats doit être mené dans toutes les organisations nationales et internationales afin de briser les chaînes qui lient le sort des exploité.e.s à celui de leurs exploiters. C'est par un syndicalisme indépendant, de classe et de masse, de revendications et d'actions, authentiquement internationaliste, que la classe mondiale des travailleurs (y compris les isolés et précarisés), conquerra son émancipation.

Bas salaires, chômage, précarité, liquidation des droits sociaux, casse des services publics, coupes des budgets sociaux, la saignée des peuples est générale.

Aujourd'hui un syndicalisme international pour organiser les travailleurs et les travailleuses contre le patronat européen et mondial reste à construire. Ce syndicalisme devra être à la hauteur de la paupérisation des conditions matérielle d'existence subie par la classe des travailleurs, il devra être également à la hauteur de l'enjeu environnemental et en lutte contre toutes les discriminations pour la paix et la fraternité entre les peuples.

Avec toute la CGT nous continuerons à lutter pour le respect des droits humains et des droits des travailleurs partout dans le monde, pour le droit à l'autodétermination des peuples, pour un droit au développement humain durable, pour l'annulation de la dette des pays pauvres, pour un cessez-le-feu immédiat en Palestine et en Ukraine et l'ouverture de processus de paix justes et durables !

Dans un monde de plus en plus fermé, minée par les divisions et la tentation d'aller vers des politiques plus autoritaires, nous affirmons que les droits démocratiques dont font partie la culture et donc les politiques culturelles et le service public culturel restent indispensables pour construire un avenir pacifique et libre.

La montée de l'extrême droite dans les pays européens et même plus largement dans le monde est un fait incontestable. Les forces réactionnaires et l'extrême droite ne s'y trompent pas : ils se saisissent du malaise de sociétés à bout de souffle et du désarroi des populations pour mener frontalement la bataille culturelle sur un axe identitaire. Nous portons une histoire de luttes contre l'extrême droite et des valeurs universelles de solidarité, de fraternité, d'égalité entre les salariés, par-delà leur statut, leur origine, leur nationalité, leurs opinions philosophiques ou religieuses. On connaît les conséquences politiques et anti-démocratiques d'une construction Européenne centrée quasi exclusivement sur l'économie et largement inspiré par l'idéologie ultra-libérale. À quelques semaines des élections Européennes, c'est d'ailleurs l'extrême droite qui risque de faire un score historiquement haut.

Nous réaffirmons l'importance primordiale de lutter pour une Europe sociale et pour des services publics irriguant l'ensemble du continent.

Il est essentiel de travailler à l'unité des travailleurs des services publics culturels et des secteurs de la culture pour construire des plateformes revendicatives communes pour sortir des politiques d'austérité, de mise en concurrence, de précarité et gagner des nouveaux droits.

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

## **2. Situation nationale**

En 2019, le contexte national était encore marqué par de profondes inégalités et fractures sociales et la révolte des gilets jaunes a laissé une trace profonde autant dans les esprits que dans la société. Les violences policières sont un sujet en soi. Le droit de sûreté proclamé dans la déclaration des droits de l'Homme et du Citoyen de 1789 est malmené par les politiques publiques qui encouragent les politiques répressives et de contrôle au faciès.

La lutte contre la COVID-19 a été accompagnée de rares mesures sociales (mise en place de l'activité partielle notamment), d'aides gigantesques aux entreprises, de privation de libertés. A partir d'août 2021, l'inflation repart à la hausse en France comme à peu près partout dans le monde. Elle est toujours bien là en mars 2024.

Au printemps 2022, les élections présidentielles se soldent par la réélection de Macron à la présidence de la République avec 58,55% des suffrages exprimés face à Marine Le Pen qui atteint un niveau jamais égalé pour l'extrême droite en France, signe de la pénétration des idées d'extrême droite dans la société et du rejet massif de Macron par une large partie des français se servant de la peste pour chasser le choléra. Avec un peu plus de 18 millions d'électeurs, tout comme Sarkozy et Hollande, le « président de tous », feint de ne pas voir le niveau historique d'abstention qui s'élève à 28,01% et qui fait de lui le président le plus mal élu de la cinquième république.

Les élections législatives comptent 53,77% d'abstention au second tour ; la macronie obtient 38,57% des voix et 244 sièges, l'extrême droite 17,30% et 89 sièges et une nouvelle union des gauches 31,60% et 127 sièges. Tout le monde, ou presque, a compris que les Français ont refusé de donner une majorité parlementaire à Macron.

L'année 2023 s'est inscrite comme une année de mobilisation exceptionnelle contre le nouveau projet de réforme des retraites et un regain de crédibilité des organisations syndicales. Par ailleurs tout le pays a connu de violentes émeutes à la suite de la mort par balle de Nahel M. au cours d'un contrôle de police.

Cette période est aussi la poursuite de toutes les formes de dérégulation et casse des droits sociaux des travailleur·ses.

L'année 2023 s'achève par un alignement de plus en plus inquiétant du gouvernement sur les idées d'extrême droite, avec le vote de la « loi immigration »<sup>1</sup> qui attaque frontalement le droit du sol, l'égalité d'accès aux services publics et aux droits sociaux.

## **La bataille pour une retraite à 60 ans !**

Le SNMH-CGT avec la Cgt-Culture a pris toute sa part dans la mobilisation contre la réforme des retraites. En participant de manière générale aux mobilisations interprofessionnelles contre le projet de réforme de retraite en 2023 qui a connu une immense opposition. Le SNMH-CGT a ainsi utilisé tous les outils à sa disposition pour mobiliser que ce soit les tracts, journaux, HMI, AG, participations aux rassemblements unitaires et aux actions « coup de poing ».

Les agents des monuments nationaux se sont fortement mobilisés notamment au moment des 14 journées d'actions avec des dizaines de sites fermés et jusqu'à 26 % d'agents grévistes le 19 janvier. A l'Arc de Triomphe les agents ont même voté une grève reconductible de plusieurs jours après le 7 mars. Outre l'Arc de nombreux sites ont fermés très régulièrement comme le Panthéon, la tour Pey-Berland, le Puy en Velay, le Palais-Royal, le château de Vincennes, l'abbaye de Montmajour, la cathédrale de Bourges et le Palais Jacques Cœur, les sites de la Vallée de la Vézère et bien d'autres. D'autres ont fermés plus ponctuellement comme la Sainte-Chapelle, l'abbaye du Mont-Saint-Michel, Carnac, Azay-Le-Rideau, la basilique Saint-Denis, Carcassonne...

L'état de mobilisation a différé en fonction des sites et des secteurs d'activité. Nous avons par ailleurs pu remarquer lors de certaines manifestations la présence de collègues, que nous n'avons pas l'habitude de voir en grève et en manifestation.

## **Les actions « coup de poing »**

À partir de début mars, des actions « coup de poing » ont été multipliées, nationale ou en interpro dans de nombreux sites emblématiques du ministère de la Culture afin de médiatiser la lutte. Près d'une 30aine d'actions ont été organisées entre mars et juin, dont certaines ont eu un retentissement national et international particulièrement fort et auxquelles ont participé les militants du SNMH-CGT : blocage du Louvre le 27 mars,

---

<sup>1</sup> Loi n° 2024-42 du 26 janvier 2024 pour contrôler l'immigration, améliorer l'intégration.

occupation de l'Arc de Triomphe avec le déploiement d'une banderole de 30m de long le 5 avril, action à L'Hôtel de la Marine le jour du 49.3, panthéonisation symbolique d'Ambroise Croizat au Panthéon, déploiement d'une banderole au Grand Théâtre de Bordeaux, déploiement d'une banderole géante au Mont-Saint-Michel. Les personnels ont beaucoup apprécié ces actions, tout comme bon nombre d'usager.es et visiteur.euses qui nous ont exprimé leur soutien.

Elles ont également été le résultat d'une activité interprofessionnelle très appréciée des militant.es.

Ces actions ont pu rencontrer un grand écho dans les médias tant nationaux qu'internationaux.

### **Échec de la stratégie des journées d'action contre la réforme des retraites et passage en force du gouvernement**

Malgré une mobilisation sans précédent qui a duré 5 mois ; malgré 14 journées d'actions et de grèves interprofessionnelles à l'appel de l'intersyndicale nationale ; malgré les millions de manifestant.e.s qui ont envahi les rues des grandes, moyennes et petites villes sur tout le territoire, ce mouvement étant tellement massif qu'il a été qualifié de « révolte des sous-préfectures » ; malgré le rejet du projet Macron par l'ultra-majorité de la population, dans toutes les classes d'âges, tant chez les ouvriers que chez les cadres, chez les jeunes et même les retraités ; Emmanuel Macron, sans majorité absolue à l'Assemblée nationale, par le biais du 49.3, a fait passer sa contre-réforme des retraites contre l'avis du parlement, de l'opinion publique, des millions de grévistes et de manifestant.es et un front intersyndical historique.

Pour faire passer sa réforme, Emmanuel Macron a tout simplement appliqué la Constitution de 1958 et mis en œuvre l'arsenal des mesures les plus anti-démocratiques qu'elle contient.

Emmanuel Macron a également profité de l'attentisme de l'intersyndicale confédérale qui n'a jamais pris l'initiative d'appeler à la grève interprofessionnelle reconductible jusqu'à la victoire, c'est-à-dire, le tous ensemble au même moment, public et privé, jusqu'au retrait du projet de loi Macron<sup>1</sup>. L'enchaînement des « temps forts » et autres « journées d'action » ne font pas une stratégie qui permet la victoire : les 2 millions de manifestant.e.s du 19 janvier, les 2,5 millions du 31 janvier, les 2 millions du 7 février, les 3 millions du 7 mars, les 3,5 millions du 23 mars, et encore les 2 millions du 1er mai, le prouvent.

C'est ainsi que, politiquement minoritaire, isolé, obstiné et violent, Macron a créé les conditions des explosions sociales que nous avons connues dès l'annonce du 49-3 le 16 mars et qui se sont poursuivies jusqu'au mois de mai.

Depuis la réforme Fillon des retraites de 2003, notre expérience militante et de grévistes nous permet d'affirmer que sans continuité et reconductibilité de l'action, par les grèves et les manifestations de masse, la stratégie des journées ponctuelles et autres temps forts n'a abouti qu'à des défaites. À chaque fois, contrairement à l'effet recherché, elle a favorisé l'isolement, la fragmentation et la division de la mobilisation par secteur, par branche, par territoire.

### **3. Ministère de la Culture et politique culturelle**

Le préambule de la Constitution de 1946 affirme que : « la Nation garantit l'égal accès de l'enfant et de l'adulte à la culture ».

Par la création ou la rénovation de nombreuses infrastructures culturelles, le ministère de la Culture créé en 1959 visait à assurer le libre accès des citoyens à toutes activités participant d'un enrichissement individuel.

La Culture relève d'une responsabilité publique et ne saurait être régie par les logiques de rentabilité financière, ni être abandonnée aux opérateurs et financements privés.

Pourtant, ces dernières années, s'est mise en place et développée dans tous les secteurs de la Culture une politique à vocation marchande. Aujourd'hui, le Ministère et ses opérateurs ont substitué à la politique culturelle, une politique de l'offre culturelle, aboutissant à la marchandisation de la Culture.

---

<sup>1</sup> Loi n° 2023-270 du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023 portant réforme de l'âge légal de départ à la retraite.

L'événementiel et le mécénat se sont ainsi substitué aux manifestations culturelles en privilégiant une programmation destinée à augmenter la fréquentation avec pour seul objectif d'augmenter les recettes de billetterie et les recettes domaniales et commerciales.

Ce n'est pas ainsi que le SNMH-CGT conçoit la démocratisation de la Culture.

Trop peu de moyens sont consacrés à développer le public dit du champ social ou encore le public en situation de handicap, et plus globalement pour les « non publics » de la Culture. A ce titre nous revendiquons le retour à une politique de gratuité pour ces groupes.

De même, l'éducation artistique et culturelle, en direction des jeunes et des publics scolaires, priorité des ministres successifs et régulièrement réaffirmée, reste très insuffisante au regard des enjeux.

Les différentes politiques de réduction de l'emploi public ont conduit à une restructuration profonde de l'administration centrale du Ministère, sans aucune valeur ajoutée, la rendant plus technocratique, en lui confisquant son autonomie décisionnelle et en vidant de leur substance les structures métiers, notamment par le manque de reconnaissance de la légitimité des professionnels qui y exercent leurs missions.

Les différentes politiques de réduction de l'emploi public ont également contribué à amplifier l'atomisation du Ministère avec la création de nouveaux établissements publics (Mobilier National, Cité de la Céramique...) et à privatiser des pans entiers des missions de service public culturel (accueil et surveillance, médiation, billetterie...). Le Ministère refusant d'exercer sa tutelle pousse à la multiplication d'établissements publics de plus en plus autonomes et instaure une véritable concurrence entre eux dans la recherche de ressources propres, tandis que les financements de l'État ne cessent de se réduire. Dans cette course imposée à l'autofinancement tous azimut, ces établissements adoptent de fait des comportements d'entreprise privée accentuant encore plus la marchandisation de la Culture et la perte de sens de nos métiers, de nos missions, de la notion même de service public, tout en dégradant les conditions de travail.

La Culture, est un des principaux moteurs économiques de notre pays. À contre-courant de la politique actuelle, le SNMH-CGT, avec la CGT-Culture, revendique le renforcement des moyens du ministère de la Culture tant en crédits qu'en personnels.

Le SNMH-CGT, avec la CGT-Culture, entend réaffirmer la revendication d'une progression significative du budget de la culture et son refus de la mainmise croissante des capitaux privés et du mécénat dans les musées et monuments historiques et de manière générale au Ministère. Le Capital doit être chassé de la Culture.

## **DEUXIEME PARTIE : La situation du CMN**

### **1. Missions et statuts du CMN**

Le CMN a pour mission de présenter au public les monuments nationaux, ainsi que les collections dont il a la garde, d'en développer la fréquentation et d'en favoriser la connaissance ainsi que d'entretenir, de restaurer et de conserver ses monuments.

Le contrôle scientifique et technique ainsi que la délivrance des autorisations de travaux continuent, à être exercés par les services de l'État.

#### **Le SNMH-CGT revendique :**

- L'exercice plein et entier des services de l'Etat sur le contrôle scientifique et technique des sites et de leurs collections afin de préserver leur état sanitaire ;
- Un développement de la fréquentation ne devant pas mettre en danger les sites et leurs collections par une hyper-fréquentation. La visite des monuments doit se faire dans de bonnes conditions d'accueil en ne remettant en cause ni la sécurité des personnes et des biens, ni par une détérioration de la qualité de visite ;
- L'élargissement du périmètre du CMN doit se faire sur de nouveaux critères autres que ceux déjà existants. Les monuments nationaux sont aujourd'hui grandement représentatifs des structures aristocratique, bourgeoise et religieuse héritées de l'histoire. Le CMN pourrait s'ouvrir à d'autres représentations patrimoniales (industrielle, ouvrière, mémorielles, multiculturelles ou autre, agricole, maritime...) D'autres sites pourraient suivre cette voie ;
- L'élargissement du périmètre du CMN doit aussi s'envisager en direction des territoires ultra-marins.

### **2. L'organisation de l'établissement**

Les onze ans de mandature de Philippe Belaval ont prétendu remettre les monuments au centre de l'organisation de l'établissement alors que toujours plus de missions échoient à des agents de moins en moins nombreux au siège comme dans les monuments, sans moyens suffisants pour les mener à bien et sans compensation quelle qu'elle soit.

Chaque réorganisation s'est faite sans bilan de l'organisation précédente, sans évaluation ni prévention des risques psychosociaux liés aux changements organisationnels, et sans projet clairement défini pour l'établissement. Les agents, à peine adaptés à un nouveau fonctionnement, ont vu chaque fois changer rapidement et brutalement : leurs métiers, leurs missions, leur lieu de travail, leur rattachement hiérarchique, leurs collègues, parfois tout cela en même temps. Le refus ou l'impossibilité de créer des emplois, loin d'améliorer les processus de travail, entrave le bon fonctionnement de l'établissement, crée de nouvelles situations de souffrance au travail, entraîne un taux de rotation élevé, amoindrit les missions des agents par le recours à l'externalisation et ramène les instances de dialogue social à des chambres d'enregistrement des décisions arbitraires de la direction.

Depuis des années un transfert de charge et de missions s'opère du siège vers les monuments, sans aucun moyen ni effectifs supplémentaires.

### **3. Le pilotage de l'établissement**

Jusqu'en 2009 les projets de monuments et le projet d'établissement constituaient les outils de pilotage du CMN. A partir de cette date, ils ont été remplacés par les schémas directeurs eux-mêmes remplacé par des conférences stratégiques et budgétaires.

Un premier contrat de performances a été voté en 2011. Suivi en 2015 d'un second, tous deux essentiellement orientés sur le développement des ressources propres et toujours au détriment des missions de service public

culturel. Parallèlement, l'administration avait entamé la rédaction de projets de monuments censés être le nouvel outil de pilotage de l'établissement. Ces documents, tout comme les contrats d'objectifs et de performance, avaient été élaborés uniquement par la direction en lien avec les administrateurs, mais sans aucune concertation avec les équipes.

En décembre 2022 a été validé par le ministère de la Culture le dernier COP, testament de fin de règne du président Belaval avant de quitter le navire pour l'Élysée. Et on peut dire que celui-ci ne déroge pas à la règle et même esquisse une accélération de la course au chiffre d'affaires et à la recherche de rentabilité...

Malgré la pandémie de COVID-19 et l'incendie de Notre-Dame qui ont lourdement affecté les ressources propres du CMN, malgré le soutien financier massif de l'Etat qui a permis au CMN d'assurer ses missions, le CMN et ses tutelles n'en ont absolument pas tiré les leçons en pensant un financement durable et stable du service public culturel. Ce COP ne déroge pas aux précédents puisque le CMN affiche un objectif de développement tous azimuts des ressources propres non seulement en développant les recettes liées à la billetterie par les hausses de tarifs, mais également en misant fortement sur le développement de l'activité domaniale, 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 et la protection du patrimoine (bâti, collections, jardins) ; versus les privatisations ; la démocratisation culturelle ; versus les hausses de tarifs ; pour aller vers toujours plus de marchandisation de notre patrimoine national.

Cependant, malgré ces objectifs de développement des ressources propres, le CMN doit se résoudre à demander une augmentation de la dotation de l'Etat... En effet, face à la réalité de la charge financière que représentent l'entretien et la restauration des monuments, les grands projets, ainsi que le coût des externalisations qui « obèrent le budget d'entretien »<sup>1</sup>: le CMN est bien obligé de s'en remettre au soutien de l'Etat.

C'est surtout la démonstration que la protection et la présentation du patrimoine doivent se faire en dehors de toute dépendance économique basée sur le développement à outrance des ressources propres. L'Etat, via le ministère de la culture, doit jouer un rôle garantissant la protection et la présentation des monuments nationaux en assurant le CMN sur une assise budgétaire suffisante pour en assurer les missions fondamentales.

D'autre part la volonté d'obtenir une gestion basée sur le développement des recettes de l'établissement et la performance est pour le moins très inquiétante.

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, la CGT étant 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. 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 et services au public non rentables au profit des missions les plus rentables.

Le budget de l'établissement serait donc tout entier tourné vers le chiffre d'affaires au détriment de la mission première de l'établissement : l'ouverture et la présentation des monuments, leur accès à tous les publics, leur entretien, conservation et restauration.

A cette aune, la volonté, affichée dans ce COP, 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. Cerise 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.

Cependant, ce COP apporte au moins une belle intention sur la question de la préservation du patrimoine vert. Cette prise de conscience fait suite à la mobilisation de la CGT et à la prise de conscience des enjeux

---

<sup>1</sup> Dossier du conseil d'administration du CMN du 7/12/2023 »

environnementaux. Ainsi, le CMN constitue progressivement pour ses parcs et jardins des plans de gestion intégrés avec l'ambition de mettre en place une véritable stratégie pour les jardins. Le CMN semble prendre 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'initiative avec d'autres établissements aussi prestigieux que Versailles et le Louvre de l'obtention d'ouverture de concours par le ministère de la Culture.

Ce COP se vante également de chercher la diversification de la médiation culturelle et de ses outils ; il oublie pourtant dans sa première version les agents assurant des visites commentées. Elles furent ajoutées après que la CGT soit intervenue pour leur défense. De la même façon ce COP vante les visites conférences du CMN alors que celles-ci ont été massivement externalisées à des opérateurs privés ces dernières années. Encore plus cyniquement le CMN met en avant le rôle des animateurs du patrimoine alors qu'il continue de les maintenir dans un statut hyper-précaire voire à les pousser hors du CMN en adoptant le statut d'autoentrepreneur...

Ce COP souhaite également développer le recours au bénévolat comme c'est déjà le cas dans certains sites, ce qui n'est pas sans poser de nombreux problèmes comme à Rambouillet ou avec les spectacles organisés par Polaris.

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. La proposition de mise en place d'une charte du bénévolat au CMN doit se faire seulement à la condition qu'elle pose les garde-fous nécessaires pour qu'elle n'avalise pas le travail gratuit.

L'arrivée de Marie Lavandier qui souhaite mettre en place son « projet stratégique CMN 2030 » en concertation avec tous les agents du CMN et ses partenaires, pour débattre de l'identité du CMN, de ses missions, et de ses valeurs, d'identifier ses grands axes de développement et de définir un plan d'action et les projets prioritaires, est à ce titre à surveiller de près. Même s'il semblerait par son parcours et certaines prises de positions, qu'elle semble attachée à la médiation culturelle, à la conservation du patrimoine et des collections et aux coopérations avec les acteurs locaux, il faudra se fier aux actes et ne pas perdre de vue que les objectifs d'autofinancement et de développement des ressources propres dans un cadre budgétaire et d'emploi contraint restent les fils rouges des politiques de l'établissement.

#### **Le SNMH-CGT revendique :**

- La suppression des contrats de performance ;
- La rédaction de Projets Scientifiques et Culturels pour tous les monuments, associant tous les personnels à leur niveau afin de définir les grandes orientations du CMN en matière de politique culturelle ;
- Le retour d'une direction scientifique au CMN ;
- La fin du plafond d'emploi et l'ouverture de concours pour pallier les besoins en emplois du CMN ;
- Une assise budgétaire de l'Etat permettant d'assurer les missions fondamentales de service public du CMN sans dépendre des ressources propres ;
- La fin de la dépendance au mécénat ;
- Le retour à la gratuité pour les groupes des publics spécifiques ;
- Que les bénévoles et les services civiques ne se substituent pas à des emplois.

#### **4. La situation de la maîtrise d'ouvrage**

Depuis 15 ans, le CMN est le maître d'ouvrage des monuments nationaux<sup>11</sup> : bâtiments et espaces verts.

---

<sup>1</sup> Décret n° 2007-532 du 6 avril 2007 modifiant le décret n° 95-462 du 26 avril 1995 portant statut du Centre des monuments nationaux

En 2014, la direction de la conservation des monuments et des collections (DCMC) a absorbé la direction scientifique, dissout les pôles dédiés aux travaux de réparation, aux travaux d'aménagement de boutiques et succédé à la direction de la maîtrise d'ouvrage (DMO). Il y a quelques années, sous le mandat Belaval, le service informatique a été détaché de la DCMC pour être rapproché de la présidence de l'établissement. Aujourd'hui, cette direction est la plus volumineuse puisqu'elle comprend près de 80 agents.

C'est une direction qui connaît, avec la DAJF, une très importante rotation des équipes opérationnelles (2 à 3 ans) : tant dans l'effectif d'encadrement que chez les cadres opérationnels. A l'origine de cette rotation des personnels, les rémunérations trop faibles en inadéquation avec une charge de travail de plus en plus lourde et une organisation parfois incohérente. Le pôle des affaires financières (PAF), bien qu'en sous-effectif est la seule équipe qui semble échapper à cette malédiction en conservant une relative stabilité.

Principalement centralisée à la porte des Lilas, quelques chargés locaux d'opérations (cinq ou six) sont disséminés et isolés sur le territoire pour assurer un pilotage au plus près des monuments difficiles d'accès depuis Paris, ce qui n'est pas sans poser des problèmes organisationnels et des risques psycho-sociaux.

Les architectes urbanistes de l'Etat, conservateurs des monuments nationaux, ne sont que quatre pour assurer le suivi et le contrôle des travaux d'entretien<sup>21</sup> exercés par les administrations des monuments. Ils sont maîtres d'œuvre des travaux de réparation pour lesquels ils ne disposent d'aucun moyen humain. En 2022, ils pouvaient s'appuyer sur 2 experts pour les enjeux relevant du patrimoine végétal et 1 expert pour les enjeux relevant des ouvrages hydrauliques. Sans une équipe de maîtrise d'œuvre sur laquelle s'appuyer, et en l'absence d'une équipe opérationnelle dédiée (ex : marchés à bon de commande) les travaux de réparation sont rarement engagés ce qui, au mieux, se reporte sur les budgets de fonctionnement des monuments, au pire, néglige l'état de conservation des patrimoines. Le budget d'entretien alloué par le ministère devrait couvrir l'ensemble des besoins à hauteur de 10 millions d'euros. Celui-ci reste cependant constant depuis plusieurs années et ne couvre pas l'ensemble des besoins : Avec 5 millions d'euros environ pour 100 monuments, cela représente une moyenne de 50 000 € par site et par an. Dans ces conditions, les équipes ne peuvent assurer l'entretien courant, pourtant mission fondamentale de l'établissement.

En 15 ans, les équipes du Centre des monuments nationaux ont démontré leurs compétences pour assurer la maîtrise d'ouvrage des opérations de travaux d'envergure. Malheureusement, ces opérations ont concentré une partie des moyens au bénéfice d'opérations rentables, d'intérêt politique et au détriment d'opérations d'intérêt général. Pour exemple, les équipes du CMN ont assuré la réhabilitation de l'Hôtel de la Marine et du château de Villers-Cotterêts. Elles ont répondu aux projets portés par le Président de la République : mais à quel prix ? Des équipes pressurées, constituées à la va vite et a minima, des missions courantes placées entre parenthèses, des projets reportés, l'absence de reconnaissance et de valorisation des carrières, etc.

Face aux enjeux d'aujourd'hui de multiples questions se posent, par exemple : quelle est la politique de maîtrise d'ouvrage des logements de fonction gérés par le CMN ? comment l'établissement intègre-t-il les enjeux de sobriété énergétique (ex : dans les cahiers des charges (chantier), dans les programmes de travaux etc....).

Il reste cependant une catégorie de monuments dépendant toujours des DRAC pour tout ce qui concerne la maîtrise d'ouvrage : les cathédrales. En effet, du fait du statut particulier issu de la loi de 1905, le CMN ne pouvait pas devenir opérateur de maîtrise d'ouvrage sur les Cathédrales, ce rôle devant rester à l'État. Cependant, la multiplicité des intervenants (DRAC, UDAP, Clergé affectataire, CMN) continue de créer de graves difficultés. En effet, le poids politique du clergé et le manque de moyens des DRAC ont eu pour conséquence la mise à l'écart du CMN comme interlocuteur dans la conception et la mise en œuvre des projets. Une fois de plus ce sont les agents qui en font les frais. Face à cette situation, nous demandons une meilleure coordination entre les services de l'État et ses opérateurs (DRAC, UDAP, CMN) et une association systématique du CMN, en concertation avec les personnels, à la prise de décision en amont, pendant et après les chantiers pour toutes les interventions qui impactent un tant soit peu les espaces qu'il gère.

---

<sup>1</sup> Décret du 22 juin 2009 sur la maîtrise d'œuvre sur les immeubles classés au titre des monuments historiques et circulaire du 1er décembre 2009

## **5. La politique scientifique**

Malgré ce qui semble une évidence, la politique scientifique dans les monuments historiques a rarement été rattachée à la politique culturelle et inversement.

Avant le transfert de la maîtrise d'ouvrage au CMN, la connaissance et la conservation des collections étaient confiées aux DRAC, émanation en région du ministère de la Culture. Les budgets consacrés à cette gestion n'étaient pas réellement discutés par le CMN qui subissait sans participer aux arbitrages.

Le CMN s'est pourtant vu confier les acquisitions de biens culturels pour l'ensemble des monuments historiques appartenant à l'État ainsi que la gestion des collections pour les monuments lui appartenant en propre. Cette mission s'est vue consolidée ces dernières années sans pour autant bénéficier de moyens lui permettant d'exercer pleinement ses missions, notamment après la disparition de la direction scientifique. Ce service, outre l'inventaire, a pour missions le récolement, la gestion des dépôts, des vols, la régie des œuvres, la présentation des collections, la conservation préventive, l'enrichissement par des acquisitions...

Si à une période encore récente les collections du CMN ont pu être en péril au regard d'une absence de motivation politique pour leur bonne conservation, la situation a commencé à s'améliorer de manière limitée à la fin du mandat Belaval. De récents propos de la présidente Marie Lavandier à ce sujet laissent présager une prise de conscience retrouvée de l'établissement et une augmentation des moyens pour répondre à ce défi.

Le CMN doit se doter d'un outil de politique scientifique avec les moyens humains et budgétaires nécessaires. Ceci afin de mener une réelle politique scientifique en matière de collection, du bâti et de parcours de visite. Cet outil doit aussi constituer « un centre de ressources » en appui des services du siège et des monuments, dans l'élaboration des contenus de médiation culturelle. Enfin, cet outil doit contribuer à l'élaboration d'un projet scientifique et culturel pour les monuments et l'établissement.

Le projet d'établissement CMN 2030 en passe d'être formalisé par la nouvelle présidente doit être l'occasion de mettre en place une véritable orientation culturelle et scientifique afin de renouer avec les missions de service public du CMN.

## **6. La politique des publics et l'action culturelle**

En tant qu'établissement public sous tutelle du ministère de la Culture, le CMN se doit d'avoir une politique ambitieuse de développement culturel et des publics.

Cela doit se traduire par une véritable démocratisation culturelle, un des objectifs fondateurs du ministère de la Culture.

Cela ne peut se dissocier d'une politique tarifaire permettant l'accès de tous, entre gratuité (pour les chômeurs, les jeunes de moins de 26 ans...) et droits d'entrée ne devant pas être un frein à l'accès aux monuments et au principe de démocratisation culturelle. La CGT regrette la disparition de la gratuité pour les groupes du champ social et les dernières hausses démesurées de tarifs de la plupart des grandes institutions culturelles du ministère de la Culture, dont le CMN, qui privilégient les objectifs d'autonomie financière et de rentabilité des établissements au détriment de nos missions de service public de diffusion de la culture et des savoirs vers toutes les populations.

Jusqu'à présent la direction du CMN a cruellement manqué d'ambition en matière de politique culturelle. La capacité d'action de la Direction du Développement Culturel et des Publics s'est amoindrie par la montée en puissance de la DCMC. La politique culturelle de la présidence précédente a privilégié l'événementiel (expositions, concerts...) au détriment d'orientations claires en termes de politiques culturelles dans les monuments.

La politique culturelle du CMN, si elle se doit d'être rigoureuse scientifiquement, doit permettre, par une médiation auprès des publics, d'être accessible, attractive et diverse. Il n'existe pas un public, mais des publics. Il faut pouvoir ainsi répondre aux novices comme aux érudits. Il y a donc différents niveaux de médiation culturelle à faire coexister, comme cela est déjà le cas : visites commentées, visites conférences, ateliers pédagogiques, visites adaptées aux publics en situation de handicap.

Il n'y a pas de politique des publics sans un projet qui regroupe tous les acteurs de la médiation culturelle. Le CMN doit se donner les moyens de mettre en lien ces différents acteurs afin d'introduire plus de transversalité dans sa politique culturelle.

Cette politique doit également s'intégrer dans les parcours de visite pour les visites « libres ». Différents supports sont déjà mis à disposition : documents de visite, livrets pédagogiques, cartels d'informations culturelles, supports numériques... audio-guides. Les monuments se doivent également d'apporter des projets innovants dont des médiations jeunes publics au sein des parcours d'expositions temporaires comme permanentes.

### **Publics en situation de handicap**

Le CMN n'a pas suffisamment d'ambition malgré quelques supports mis en place encore trop insuffisants et ne correspondant qu'à une infime partie de ces publics. La loi de 2005 sur l'égalité des chances et des droits devant rendre accessible l'ensemble des ERP (établissement recevant du public) n'a pas suffisamment été appliquée au sein des monuments. En effet, ce sont les équipes qui sont le plus à même de travailler avec des associations et de définir des outils adaptés. L'expertise du siège doit compléter l'expérience du terrain, des équipes, sans s'y substituer. Le manque d'accessibilité de nos sites devrait obligatoirement être compensé par de support de médiation permettant aux personnes en situation de handicap de vivre le monument autrement (casques VR, captations 360°, audio description...).

### **Public du champ social**

Nombre de nos concitoyens n'ont pas accès à la Culture pour différentes raisons : incarcération, hospitalisation, illettrisme, personnes primo-arrivants, ne se sentant pas concernées, désocialisation, isolement, éloignement géographique... Est-ce pour autant que nous devrions laisser ces personnes en marge des questions culturelles ? Nombre d'établissements culturels ont su se tourner vers ces populations. La Culture étant un vecteur de socialisation, d'inclusion, de sensibilisation, d'émotions, d'échanges, de connaissances et d'émancipation, elle ne doit pas être captée par quelques-uns mais s'étendre à tous pour que le patrimoine appartienne enfin à tous. Cela demande une volonté politique du CMN de s'ouvrir au plus grand nombre et de s'en donner les moyens.

### **Publics scolaires**

Les enfants sont bien évidemment les visiteurs mais aussi les citoyens de demain. Les sensibiliser dès leur plus jeune âge à la Culture, c'est former la prochaine génération qui aura en charge le patrimoine que nous leur aurons légué. Cela demande un personnel à temps plein formé sur ce type de médiation et les moyens matériels (local, mobiliers...) pour préparer, organiser, accomplir et tirer le bilan des visites de groupes scolaires. Dans le cadre de monument en saturation touristique, cela nécessite alors de définir et de dédier une partie de la jauge à ces publics moins « rentables ».

### **Jeunes publics**

La visite des monuments ne se fait pas uniquement dans le cadre du temps scolaire. Cela demande que les parcours de visite soient également attractifs pour ces jeunes publics. C'est par l'intérêt que ces derniers portent aux visites auxquelles ils auront participé qu'ils seront susceptibles à l'avenir de s'intéresser aux activités culturelles. Cela demande des outils adaptés (parcours de visite enfants, livrets pédagogiques gratuits, audio-guides adaptés gratuits, visites, ateliers...). Là encore, les moyens humains ne sont pas à la hauteur de l'enjeu.

### **Le spectacle vivant**

Le spectacle vivant dans les monuments permet aussi de faire venir autrement les visiteurs et de montrer nos monuments sous un autre angle, et de faire coexister (et aider par la même occasion) une autre forme d'action culturelle.

## **La création artistique**

La création artistique dans les monuments, par l'intervention d'artistes, en résidence ou non, intervenant dans tous les domaines de la création artistique peut être également un puissant levier de valorisation, d'attractivité et de renouvellement du regard porté sur notre patrimoine qui doit pouvoir être réinterrogé voire bousculer dans ses représentations et son récit. La création permet d'ancrer le monument dans notre époque et d'attirer un nouveau public.

## **7. Evolution du périmètre de l'établissement**

Au cours de son histoire, le périmètre, de l'établissement n'a cessé d'évoluer. En 2004, la loi relative « aux responsabilités et libertés locales » (acte II de la décentralisation) a fait quitter douze monuments du périmètre (Abbaye de Silvacane, site archéologique de la Graufesenque, château du Haut-Koenigsbourg, chapelle des Carmélites à Toulouse, château de Tarascon, château de Châteauneuf-en-Auxois, château de Chaumont-sur-Loire, site archéologique des Fontaines Salés, Maison du Maréchal Foch, abbaye de Jumièges, Domaine de Peyrelevalde). Les années suivantes, d'autres monuments sont sortis, soit pour être érigés en EPIC (château de Chambord) soit pour être rattachés à d'autres établissements (Les Tuileries au Louvre). Ces évolutions ont fragilisé le réseau des monuments, remis en cause le principe de péréquation et mis en péril la santé financière de l'établissement.

Les années suivantes ont vu un mouvement inverse avec l'arrivée de nouveaux monuments dans le giron du CMN: château de Puyguilhem, Villa Cavrois, Villa Kérylos, Hôtel de la Marine, Chapelle aux moines de Berzé, Villa E 1027, plus récemment le château d'Haroué, et surtout le château de Villers-Cotterêts, Cité Internationale de la Langue Française...

Pour ce qui concerne l'hôtel de la Marine, seule une petite partie du bâtiment a été ouverte à la visite. Le reste des 20 000 mètres-carré, est loué dans le cadre d'occupations domaniales à des entreprises privées. Une partie des espaces patrimoniaux de l'Hôtel de la Marine est par ailleurs dévolue à l'exposition des objets de la collection Al Thani dans le cadre d'un mécénat avec la famille Al Thani du Qatar. Outre les considérations éthiques sur l'existence d'un tel mécénat, il n'est pas sans poser des questions sur l'autonomie du CMN en matière de politiques culturelle en dépendant à ce point de partenaires privés.

L'insuffisance de moyens supplémentaires en effectif attribués au CMN afin d'ouvrir ces nouveaux monuments dans de bonnes conditions a pour conséquences des ouvertures a minima, en sous-effectif, par un recours de plus en plus massif à l'externalisation des missions, via des partenariats avec les offices de tourisme ou d'autres structures associatives, voir dernièrement au bénévolat. Le paroxysme de cette politique étant l'ouverture récente du Château de Villers-Cotterêts dont les travaux ont coûté 216 millions d'euros et dont une grande partie des emplois, habituellement dévolus à des agents publics ont été externalisés. Le coût annuel de l'externalisation à Villers-Cotterêts (2,7 millions d'euros) démontre par ailleurs le non-sens économique de cette politique de destruction de l'emploi public.

Le SNMH-CGT ne s'oppose pas à l'extension du périmètre du CMN ni à l'ouverture de nouveaux monuments. En revanche, cette extension et ces ouvertures doivent se faire avec des moyens et des effectifs à la hauteur. En aucun cas elle ne doit entraîner la dégradation des conditions de travail, ni la dégradation du service public rendu aux visiteurs et à la dégradation des bâtiments et de leurs collections ou encore moins à l'externalisation de missions.

Le SNMH-CGT rappelle son souhait que le réseau des monuments formant le CMN soit inaliénable et incessible (au même titre que les collections mobilières et artistiques présentes au sein des monuments ou en d'autres lieux de conservation). Le SNMH-CGT s'oppose ainsi à toute politique de transformation en EPIC de tout ou partie du réseau, d'acte de transferts à des collectivités territoriales de tel ou tel monument, par essence, national...

## 8. Les ressources propres

Après la crise COVID-19, le CMN a vu ses ressources propres se réduire considérablement et ne devoir sa survie que grâce à un soutien financier massif de l'État. Aujourd'hui, les records de fréquentation (11,3 millions de visiteurs en 2023) permettent au CMN de revenir à des capacités d'autofinancement à hauteur de 56 %. Bien loin cependant de la période avant COVID-19 où le CMN avait pu atteindre jusqu'à 85 % d'autofinancement.

Avec à nouveau un désengagement de l'État, qui ne cesse de réduire ses financements en fonctionnement comme en investissement, le CMN est volontairement contraint de développer ses ressources propres et de rechercher des financements extérieurs. Ainsi, les présidents successifs n'ont eu de cesse de développer une politique de rentabilité à tout prix au mépris du service public culturel transformant l'EPA en « opérateur touristique et culturel ».

La grande majorité des ressources du CMN provenant du droit d'entrée, l'augmentation de la fréquentation et de la tarification est devenue l'objectif prioritaire de l'établissement, comme des autres opérateurs culturels du ministère, au détriment d'une réelle politique culturelle.

La volonté d'augmentation du chiffre d'affaires, outre les fortes augmentations tarifaires, se traduit, pour certains monuments, par l'extension des horaires d'ouverture. Celle-ci se fait souvent sans concertation et sans allouer aucun moyen humain supplémentaire, ce qui induit une forte dégradation des conditions de travail et une certaine souffrance pour les agents et des conditions de visites dégradées pour les usagers.

Dans certains cas, l'augmentation de la fréquentation s'est faite au mépris des règles de sécurité, en allant bien au-delà du nombre maximum de visiteurs préconisé par la commission de sécurité, comme nous le constatons tous lors des journées du patrimoine mais aussi de façon quotidienne ou saisonnière (Arc de Triomphe, Sainte-Chapelle, Abbaye du Mont-Saint-Michel...). A cette aune-là, l'année 2024 avec ses grands événements tel que les Jeux Olympiques et la réouverture de la Cathédrale Notre-Dame de Paris et de ses Tours risquent encore d'aggraver cette situation préoccupante pour les conditions de travail et de visite mais également pour la conservation des monuments dont nous avons la charge.

Enfin, l'excès de fréquentation multiplie les risques de dégradation des bâtiments, du patrimoine végétal et des collections prouvant l'abandon de préservation et mise en valeur du Patrimoine. Au niveau mondial, certains sites patrimoniaux souffrant d'hyper-fréquentation ont mis en place une limitation du nombre de visiteurs/jour et à l'instant T afin de permettre une meilleure qualité de visite aux actuels usagers et de pouvoir transmettre ce patrimoine aux générations futures. Ce modèle d'exploitation des sites culturels sous l'angle du quantitatif et du seul aspect touristique doit être repensé au plus vite.

A contrario, dans les monuments jugés « peu rentables », la direction du CMN tente de réduire l'amplitude horaire voire de les fermer plusieurs mois par an de façon officieuse ou officielle au détriment de l'accueil du service public ainsi que des conditions de travail des personnels. Parfois, faute d'emplois pour ouvrir ses sites, le CMN a recours à des bénévoles ou à des partenariats avec des organismes extérieurs, ce qui est une autre forme d'externalisation en plus d'être une attaque des droits des travailleurs et de leurs missions.

Le développement des ressources propres au CMN passe aussi par un plus grand recours au « mécénat » afin de financer les travaux de restauration (Dassault pour les groupes sculptés de l'Arc de Triomphe...) qui ne sont en fait que des opérations de « sponsoring » puisque ces généreux donateurs se voient gratifiés par des visites ou privatisations d'espaces en remerciement outre la défiscalisation de leurs dons. Autres sources de financement, le développement des recettes domaniales (tournages, prises de vues, privatisation d'espaces...) qui entraînent une perturbation de la vie des monuments voire une dégradation des collections et des sites y compris des parcs et jardins trop souvent peu considérés.

Part croissante des recettes de l'établissement, l'offre commerciale outrancière et les objectifs de chiffres d'affaires imposé par l'administration en constante progression, les comptoirs de vente sont devenus des « boutiques » dont l'unique objectif est de transformer le visiteur en client et les comptoirs de vente en panneau publicitaire par la vente de produits dérivés trop souvent fabriqués en Chine.

Outre le sous-effectif chronique, les agents de comptoirs sont soumis à la pression du chiffre pour obtenir la PVR, prime variable basée sur l'exigence d'un panier moyen, qui est, lui, calculé sur le nombre de visiteurs et non d'acheteurs ; l'obtention de la prime ne tient aucun compte du contexte contraint de l'exercice du service.

Pour le SNMH-CGT les comptoirs de vente doivent être une extension de la visite des monuments et participer aux missions fondamentales de l'établissement, notamment la diffusion de la connaissance par la vente d'ouvrages à prix modique et la diffusion des Éditions du patrimoine.

## **9. Dialogue social**

Le dialogue social avec les organisations syndicales est bien souvent encore réduit à sa plus simple expression, une information unilatérale, sans débat ni concertation. Les organisations syndicales sont trop souvent mises devant le fait accompli, avec un espace de négociation à la marge. Même si les réunions de travail se multiplient, la qualité de l'écoute et les marges de modifications sont restreintes. Toutes les avancées notables obtenues ces dernières années, l'ont été dans le cadre d'un rapport de force lié à une utilisation tenace et déterminée des instances de dialogue social. Il faut dans cette logique de rapport de force se saisir de tous les outils à disposition des agents et de leurs représentants pour gagner de meilleures conditions de travail, d'emploi et de salaires. Ces outils, que sont les instances, les registres, les DUERP, les enquêtes et autres outils réglementaires ne sont rien sans un rapport de force construit en liaison étroite et continu avec les agents passant ainsi d'un syndicalisme de représentation qui négocie la couleur des pots de fleurs à un syndicalisme de classe et de conquête sociale.

Pour le SNMH-CGT les instances représentatives doivent être le premier lieu du dialogue social, mais dans toutes les instances, nous constatons des dysfonctionnements. Par exemple des documents versés au dossier sont encore parfois remis quelques jours avant l'instance, empêchant leur bon examen. Les agendas proposés par l'administration ne tiennent pas toujours cas de ceux des élus ni même du chevauchement entre réunion planifiées par l'administration. Des remises en question quant aux délais de routes des élus venant de régions sont régulièrement évoqués. De plus, l'administration ne tient pas cas des avis du CSA, malgré des votes unanimement contre, ils passent outre, et appliquent leur programme.

Enfin, les alertes faites dans le cadre des FSSSCT sont encore bien souvent ignorées et les tentatives de suicide comme les accidents de travail ne donnent quasiment jamais lieu à aucune enquête, l'administration préfère les « diagnostics », audits ou recourir à une société assujettie à sa volonté.

Nous devons persévérer et nous emparer de tous les outils réglementaires et de toutes les compétences et attributions des instances : CSA, FSSSCT, pour ce qui concerne les CCP, CAP - uniquement dorénavant dans le cadre des procédures disciplinaires et de recours – et la commission de formation.

L'administration doit également nous donner les moyens du dialogue social, en tout premier lieu en respectant et en faisant respecter le droit syndical sans entrave et en toute transparence. Tous les moyens doivent être donnés aux représentants du personnel (autorisations d'absence, respect des délais de route, temps dégagé, contingent de jours pour les élus...) afin que ceux-ci puissent exercer pleinement leur mandat.

Pour le SNMH-CGT le dialogue social n'est pas une fin en soi mais un moyen de défendre les droits des personnels et d'en conquérir de nouveaux.

Le dialogue social ne doit pas exclure la construction du rapport de force des personnels qui doit être permanent et le préalable à toute négociation. Au contraire il doit pouvoir s'appuyer sur les revendications construites le plus largement possible avec les agents.

## 10. Sous-effectif et précarité

Passée la crise COVID-19 qui a fortement impacté les plus précaires d'entre nous, on assiste à un retour en force du recours à l'emploi précaire pour ouvrir nos monuments. La population de précaires loin de diminuer se reconstitue, avec notamment l'emploi de contrats<sup>1</sup> pour les besoins temporaires et saisonniers dont le CMN use et abuse pour combler tous les besoins avec des contrats au mois le mois, y compris pour remplacer d'anciens postes de permanents qui ont quitté l'établissement. Par ailleurs, le CMN a de plus en plus recours à des contrats à temps incomplet en CDI en lieu et place de temps pleins.

La précarité généralisée au CMN tient avant tout du sous-effectif lié à un plafond d'emploi trop contraint pour les besoins et les missions du CMN. En plus de cela la raréfaction des titulaires pour cause d'absence de concours est accentuée depuis 2019 par la loi de transformation de la Fonction Publique, par une politique de recrutement massive de contractuels. Le CMN assumant sans complexe ne pas demander de concours ou de création de poste de fonctionnaires pour pourvoir ses besoins en emplois.

Malgré cette volonté de contractualiser l'emploi, le CMN est contraint par le plafond d'emploi ce qui l'incite à recourir à des formes d'emplois encore plus précaires notamment envers les agents les plus fragiles que sont les « vrais vacataires » animateurs du patrimoine et conférenciers notamment par une incitation à passer au statut d'autoentrepreneurs. Externalisant de fait ces agents dépendant en grande partie du CMN.

Dans la même logique le recours de plus en plus massif à l'externalisation des missions à des prestataires privés plonge dans la précarité et dans les griffes d'un patronat sans scrupules des métiers entiers que sont les métiers d'exécution à commencer par les métiers ouvriers de nettoyage, de maintenance, de jardinage, de sécurité et de plus en plus d'accueil et de médiation culturelle.

Autre disposition législative introduite par la loi de transformation de la Fonction Publique que le CMN n'a pas hésité à utiliser, les contrats de missions (durant le temps d'un projet ou d'une mission) ont été utilisés dans le cadre de la mise en place de la « Cité internationale de la langue française » et pour le projet « Mondes nouveaux ». Il s'agit d'un dangereux précédent à surveiller de près.

Enfin dernière trouvaille mise en place dans le cadre du « contrat d'objectif et de performance » le recours accru aux bénévoles est un phénomène qui s'il peut être intéressant dans le cadre de la participation et de la promotion par les habitants de leur patrimoine doit être surveillé pour qu'il ne soit pas utilisé pour remplacer les agents sur leurs missions comme c'est dernièrement le cas à Rambouillet.

Partout, dans les services et les monuments, le sous-effectif est une réalité quotidienne qui dégrade les conditions de travail, fait dysfonctionner les équipes, nuit à la qualité du service public et remet en cause le droit des agents (congés, formations, autorisation d'absences syndicales...).

Depuis de nombreuses années le sous-effectif est aggravé par le développement d'autres missions, ainsi le renforcement des mesures Vigipirate avec priorité aux missions de surveillance et de contrôle posté, la multiplication de démarches à accomplir par informatique et le développement des « missions annexes » contraignent les agents à abandonner certaines missions ou à faire certains travaux (régie, consultation de la messagerie...) en dehors des heures de service. Les agents n'ont plus le temps, sur leur temps de travail, de s'occuper correctement de leur carrière, formations et informations, de leur entretien annuel etc...

### **Le SNMH-CGT revendique :**

- L'abandon des politiques d'austérité, de casse de l'emploi public et du statut général des fonctionnaires ;
- Que tous les postes de titulaires ouverts à la vacance soient pourvus, l'ouverture de concours ainsi que des créations de postes à hauteur des besoins (au moins 200) ;
- La fin du temps partiel imposé pour nombre d'agents en CDD et CDI ;
- La fin du recours à l'auto-entrepreneuriat et les créations de postes permanents en conséquence ;

---

<sup>1</sup> Fondés sur l'article L322-22 du Code général de la fonction publique.

- La fin des externalisations des missions et la ré internalisation des missions pouvant être assurées par des agents publics ;
- L'ouverture de poste de titulaires à temps complet là où les besoins sont nécessaires et pour garantir la continuité et l'accès à tous du service public culturel (monuments et siège) ;
- La réouverture de concours de type « Sauvadet » pour permettre aux contractuels d'intégrer la fonction publique ;
- Un recours plus important aux dispositifs d'insertion pour l'accès à la fonction publique ;
- Une meilleure mobilité choisie pour les agents fonctionnaires et contractuels au MC et CMN.

## 11. Gestion des titulaires au CMN

Après le passage à la gestion directe des fonctionnaires en 2019, le CMN s'est vu transférer non seulement la gestion des titulaires dans leurs actes administratifs quotidiens, mais aussi et surtout leur plafond d'emploi et leur masse salariale qu'il a pu fusionner avec ceux des contractuels de l'établissement. Cette « manne » financière permet au CMN de puiser dans la masse salariale pour recruter et rémunérer grassement quelques cadres supérieurs parfois à des salaires hors grille des contractuels et ainsi accentuer l'inégalité de traitement qu'occasionnent les dérogations au statut général de la Fonction Publique. Elle permet également, à l'autre bout de la chaîne, de recruter des contractuels en lieu et place des titulaires ce qui est une opération rentable pour le CMN puisque les salaires des contractuels ont largement décroché depuis le rattrapage indemnitaire des titulaires du ministère de la Culture effectué ces dernières années. Elle permet enfin de casser le statut général en faisant disparaître petit à petit l'emploi titulaire.

Cette contractualisation et l'absence de concours a également pour effet de briser la progression de carrière des titulaires qui voient certains de leurs collègues contractuels obtenir des promotions tandis qu'eux font du surplace dans leur corps, accentuant la division entre travailleurs de différents statuts. Pour pallier cette situation le CMN propose même aux agents titulaires de démissionner de la Fonction Publique pour obtenir une promotion en tant que contractuel.

Ce saccage du statut nous conforte dans notre revendication d'un retour de l'emploi titulaire sur le budget du ministère et nous pousse à revendiquer des créations de concours et l'abolition de la Loi de Transformation de la Fonction Publique, véritable cimetière du statut général, des carrières, des droits et libertés des agents publics et des garanties démocratiques que le statut apporte à tous les citoyens.

Si les inégalités existent au CMN, il y en a de plus flagrantes entre les titulaires de l'établissement et ceux du ministère qui nous poussent à militer pour l'égalité de traitement entre agents publics :

- Entre hommes et femmes au niveau des salaires
- Entre Paris et les régions au niveau de la prise en charge des remboursements du trajet quotidien et de l'hébergement.
- Par la gestion des jours fériés et des heures mécnats bien souvent inique au CMN, dont la ventilation est souvent laissée à la discrétion des responsables de services sans respect du règlement intérieur
- Par la dotation habillement (500 euros au MCC ; 380 euros au CMN)
- Par les niveaux d'IFSE et de CIA versés qui diffèrent d'un établissement à l'autre et avec la centrale

## **TROISIEME PARTIE : L'outil syndical**

### **1. Cadre général**

L'action revendicative de notre organisation syndicale ne peut trouver sa pleine efficacité que si elle s'appuie sur une organisation solide, cohérente et structurée.

L'isolement des agents et l'éclatement des sites restent la difficulté majeure du SNMH-CGT. En cherchant toujours plus d'efficacité, une meilleure organisation doit être trouvée et mise en place.

La section, et donc l'implication des syndiqué·e·s dans la vie militante, syndicale et démocratique, a un rôle fondamental et crucial de par sa proximité. En adéquation avec les orientations confédérales et du syndicat, c'est bien à partir du lieu de travail, des préoccupations des agents, et avec des sections au plus près du site de travail que notre organisation doit trouver toute son activité et sa cohérence.

L'implication des membres de la Commission Exécutive (CE) et de la Commission Financière et de Contrôle (CFC) doit se poursuivre et s'approfondir.

De par la responsabilité que cela implique, chaque membre des organismes dirigeants du syndicat (CE, Comité Général) a droit à 20 jours ou 40 demi-journées d'ASA (autorisations spéciales d'absence), et se doit de participer aux formations syndicales de base (accueil, communication, fiche de paie, CSA, FSSSCT, niveau 1 devenu « participer à la vie de la CGT », niveau 2 devenu « développer la CGT »)

Une activité syndicale forte et efficace demande du travail et du temps. À nous de faire en sorte que le plus grand nombre participe à cette vie militante en utilisant l'intégralité des droits syndicaux.

### **2. Le Congrès**

Le Congrès se réunit une fois tous les trois ans, il est l'instance souveraine du syndicat, il se prononce sur l'activité syndicale et sur la trésorerie depuis le Congrès précédent. Il définit les orientations fondamentales du syndicat et élit la Commission Exécutive. Le Congrès est constitué par des délégué·e·s des sections syndicales dûment mandaté.e.s et par les membres de la Commission Exécutive sortante. Afin de favoriser la démocratie de notre syndicat et rompre l'isolement de certains camarades, des syndiqués dit isolé.es pourront y être invités. Le Congrès arrête son ordre du jour définitif sur proposition de la Commission Exécutive.

Les syndiqué·e·s élisent au sein de leur section leurs délégué·e·s au Congrès. Chaque section a droit à un nombre de mandats fixé par la CE proportionnellement au nombre de timbres enregistrés par la section depuis le Congrès précédent. À chaque vote par mandat, les délégués de chaque section décident de la répartition des voix dont la section dispose. Chaque section a droit à un ou plusieurs délégué·e·s.

Les votes ont lieu à main levée ou à bulletin secret sur demande d'au moins un délégué au congrès avec voix délibérative.

Un Congrès extraordinaire peut être réuni sur décision de la commission exécutive ou sur la demande de sections syndicales dès lors qu'elles représentent le tiers des adhérent·e·s du SNMH-CGT.

### **3. Le comité général**

Le comité général est composé des membres du bureau de chaque section du SNMH-CGT ainsi que des membres de la Commission Exécutive et, à titre non délibératif, des membres de la Commission Financière et

de Contrôle. Il se réunit chaque fois que les circonstances l'exigent sur convocation de la Commission Exécutive. Il délibère à la majorité des membres présents sur les points mis à l'ordre du jour.

#### **4. La Commission Exécutive**

Comme son nom l'indique, la Commission Exécutive est l'organe exécutif du syndicat, élue pour 3 ans. Elle veille et agit afin que les orientations et les revendications prises lors du Congrès dont elle est issue soient réalisées. Elle se réunit au moins 3 fois par an. Afin d'améliorer la fréquence des CE, celles-ci peuvent se tenir de manière dématérialisée.

Elle rédige les textes qui seront amendés par les sections, puis débattus et votés en Congrès. Chaque membre devra s'impliquer dans les différentes actions menées par le SNMH-CGT, par la CGT-Culture ou les différentes structures de la CGT.

Cela demande une participation de ses élu·e·s aux différents groupes de travail et commissions constitués.

Elle doit s'impliquer auprès du Secrétariat National et des sections, notamment lors des mouvements sociaux. Ses membres doivent être également en capacité de gérer des dossiers afin de décharger le Secrétariat National. Une meilleure implication des membres de la commission exécutive sera recherchée auprès de la CGT Culture.

Cette implication ne doit pas se résumer à une prise d'informations et de décisions. Les camarades désireux d'intégrer la CE doivent avoir pleinement conscience de leur indispensable engagement sur la durée du mandat et de l'investissement que cela demande.

Dans ce sens, il convient que le Secrétariat National, en amont de chaque Congrès, prenne des contacts avec les camarades désireux d'intégrer la CE

Pour la commission exécutive comme pour les sections, pour que les syndiqué·e·s deviennent des militant·e·s, il faut, tout en gardant le savoir-faire des plus expérimenté·e·s, qu'un renouvellement partiel des responsables se fasse. C'est par l'implication de nouveaux responsables et l'accompagnement de ceux-ci par les plus anciens que notre syndicat trouvera plus de militant·e·s et plus de dynamique.

#### **5. Le secrétariat national**

Il est l'interlocuteur principal des autorités. Il coordonne l'activité revendicative (information, presse, communication, CCP, CAP, CSA, FSSSCT, courrier, convocation des organismes dirigeants, constitution des dossiers, audiences, négociations...). Il se compose d'au moins trois membres, dont au moins un Secrétaire Général et le Trésorier. Toute démarche d'un secrétaire national se fera en étroite collaboration avec un secrétaire général afin que le syndicat national garde toute sa cohérence dans ses revendications et actions.

Il suscite la vie syndicale dans les monuments et aux sièges, aide à la logistique des HMI, si nécessaire il les anime dans un premier temps, afin de créer une dynamique locale. Il fait le lien entre les syndiqué·e·s.

Il s'assure que les instances de dialogue social sont des outils au service des agents et des militants. Il y porte les revendications du syndicat et s'assure que des comptes-rendus soient régulièrement diffusés aux agents.

Il impulse la vie syndicale des sections (créations, fichiers...), la coordonne, et lui donne les moyens de fonctionner localement (ASA, HMI, formation syndicale...).

Il fait le lien entre les revendications des sections locales et les luttes nationales.

Il siège dans les instances syndicales de la CGT-Culture.

Il assure le relais avec la CGT-Culture dans les instances ministérielles et pour porter les revendications nationales et interprofessionnelles.

Il fait un relais, avec la CGT-Culture, auprès des politiques.

## **6. Les sections**

La CGT se construit au travers et par la participation des syndiqué·e·s.

L'organisme de base est la section, composée d'adhérent·e·s à jour de leurs cotisations syndicales, pour une durée d'au moins 6 mois ou signature d'un prélèvement automatique des cotisations, qui élisent un bureau de section.

Celui-ci est composé d'au moins deux membres, un secrétaire et un secrétaire adjoint.

Elle réunit l'ensemble des syndiqués de son champ de syndicalisation au moins une fois par an et renouvelle ou reconduit son bureau.

Chaque section peut se doter d'un règlement intérieur signé et accepté par tous ses adhérents à jour de leurs cotisations afin de définir les conditions d'organisation des votes et d'élection du bureau de la section. Ces règlements intérieurs ne peuvent être en contradiction avec les statuts et orientations du syndicat.

À la création de la section sont attachés des droits syndicaux : affichage syndical, possibilité d'organiser des heures mensuelles d'information syndicale...

Les membres des secrétariats de section sont de fait membres du comité général en fonction du nombre de syndiqués de la section.

Quelles que soient les initiatives lancées, la section travaille en étroite collaboration avec le Secrétariat National.

Dans la mesure où certaines initiatives peuvent avoir des conséquences juridiques qui lieraient pénalement et financièrement la direction du syndicat (communiqué de presse, intervention au nom du syndicat, négociations, déplacements...), il est impératif que la section en réfère au préalable au secrétariat général pour agir en accord avec les orientations du syndicat.

Afin d'être le plus opérationnel possible, le meilleur échelon de proximité doit être recherché. La section doit être la section d'un monument ou de quelques monuments. C'est aux syndiqué·e·s de choisir quel est pour eux l'échelon le plus pertinent pour la défense et l'exercice de leurs droits.

Néanmoins, là où ce n'est pas possible, des sections régionales peuvent être créées afin que chaque syndiqué·e soit rattaché·e à une section.

Les sections syndicales élisent en leur sein un secrétariat composé d'au moins deux personnes, un.e secrétaire et un.e secrétaire adjoint. Elles regroupent au niveau local ou régional les adhérent·e·s des différents sites ou services. Elles se réunissent en assemblée générale des syndiqués au moins une fois par an. Elles étudient et règlent, en liaison étroite avec la Commission Exécutive, les questions qui se posent, tant sur le plan de l'organisation locale, que des problèmes dont elles sont saisies et pour lesquels elles doivent mener une action. Elles traduisent les aspirations des syndiqué·e·s et des personnels auprès de la Commission Exécutive et de toutes les structures de la CGT. Elles sont comptables de leur activité devant la commission exécutive.

Elles contribuent aux heures mensuelles d'information syndicale, aux actions menées par le SNMH-CGT, la CGT-Culture et l'ensemble des structures de la CGT, aux remontées d'informations dans le cadre des mouvements de grève.

## **7. L'interpro**

L'action de la CGT s'est, depuis sa création, construite au niveau territorial et professionnel. Le SNMH-CGT s'inscrit pleinement dans l'activité interprofessionnelle.

Conformément aux décisions du dernier congrès de la CGT-Culture, un certain nombre de camarades du SNMH-CGT milite déjà régulièrement avec les structures interprofessionnelles, au sein des unions locales et des unions départementales.

Il faut développer les liens avec les Unions Locales et les Unions Départementales. La porte d'entrée passe par la formation syndicale (formation d'accueil, participer à la vie de la CGT), par la participation aux luttes et aux initiatives (distribution de tracts, assemblée générale, manifestations...) locales, et la participation aux congrès et aux instances dirigeantes de ces organismes.

L'inscription de nos syndiqués dans ces cadres militants participe à rompre l'isolement et à développer les solidarités locales et les liens entre les différentes structures de la CGT.

## **8. Formation, information et communication**

De nombreux stages sont organisés par la CGT-Culture, l'UFSE, la confédération, les UD, les UL... Chaque syndiqué a droit à 12 jours de formation syndicale par an.

Ce droit à la formation est un droit qu'il faut faire vivre. Les formations animées par la CGT-Culture (accueil des Syndiqués.es, communication, CSA/FSSSCT, fiche de paie), peuvent être organisées en régions à partir de 10 participant.e.s. Elles permettent de créer du collectif et du lien entre les syndiqué.e.s, qu'ils soient « nouveaux ou nouvelles » ou plus expérimenté.e.s, tant au niveau du SNMH-CGT que des autres secteurs de la CGT-Culture en régions et avec l'interpro.

Une formation solide et efficace est aussi indispensable à la vie syndicale qu'à la vie professionnelle. Le meilleur moyen de se défendre est de connaître les rouages de l'administration et les possibilités d'action offertes par le syndicat.

La formation des responsables de sections et de syndicats est primordiale. Si le syndicalisme CGT est connu pour être indépendant et combatif, il est aussi et surtout connu et apprécié pour sa bonne connaissance technique et sa maîtrise des textes juridiques, des procédures...

C'est aussi donner aux nouveaux militant.e.s, qui souhaitent s'investir efficacement, les bases nécessaires.

La communication est également un enjeu majeur pour sensibiliser et convaincre le plus grand nombre.

Les moyens de communication sont nombreux (heures mensuelles d'information syndicale, journaux, tracts, internet, courriel, Facebook, X (ex-Twitter), intranet...). La meilleure communication reste la rencontre directe avec les collègues, c'est pourquoi le SNMH-CGT décide de privilégier et de continuer à développer les HMI (heures mensuelles d'information syndicale) dans les sites. Tous les autres supports de communication et d'information sont utilisés en appui des HMI.

Le journal Monuments Infos est envoyé et distribué, là où c'est possible, à tous les personnels du CMN. Au cours des deux derniers mandats le Monuments Infos a retrouvé une parution régulière et de qualité. Le Secrétariat National doit poursuivre dans cette voie.

Pour cela un membre du Secrétariat National doit être chargé du journal (élaboration du sommaire, rédiger ou trouver des rédacteurs : établir un rétro-planning, s'assurer de la remise des articles dans les délais impartis, s'assurer de l'impression et la diffusion du journal par courrier, courriel et internet).

## **9. Trésorerie**

La cotisation syndicale versée régulièrement par le/la syndiqué.e matérialise son appartenance à la CGT et constitue un élément vital au fonctionnement de l'organisation. Elle garantit son indépendance.

La cotisation fixée statutairement à 1 % du salaire net est un principe d'équité. Chaque adhérent cotise ainsi proportionnellement à ses revenus.

Il est possible de régler par l'intermédiaire du PAC (prélèvement automatique des cotisations). Ce mode de règlement permet une gestion simplifiée de la trésorerie.

Le Trésorier du SNMH-CGT, aidé des trésoriers de sections, doit veiller à ce que chaque syndiqué verse 1% de son salaire et à la régularité des règlements. Il doit être un interlocuteur privilégié auprès des syndiqué.e.s et des sections et dynamiser la syndicalisation (campagne de syndicalisation, tenue des fichiers des syndiqués, contacts réguliers avec les sections...).

Un budget prévisionnel et un rapport annuel des comptes doivent être présenté par la CFC à la commission exécutive pour validation.

Pour une meilleure gestion, la trésorerie du SNMH-CGT est centralisée au Secrétariat National.

Le ou la trésorière a la responsabilité d'engager toute dépense, notamment les remboursements de frais (transports, hébergements, restauration...). La grille des taux de remboursements est votée en commission exécutive. Aucun frais ne doit être engagé sans l'aval du ou des secrétaires généraux et du trésorier. Chaque dépense dépassant les 300 euros doit être avalisée par un vote de la commission exécutive notamment en ce qui concerne les dons.

Une publication annuelle des comptes doit également être faite par le Trésorier, conformément à la réglementation.

Le SNMH-CGT se charge au niveau national, par l'intermédiaire de la CGT-Culture, du règlement des structures de la CGT : Fédération, Confédération, UD et UL. Nous nous devons de verser les cotisations dues correspondant géographiquement à ces différentes structures.

## Liste des acronymes

AG : assemblée générale

ASA : autorisation spéciale d'absence

CA : chiffre d'affaires

CAP : commission administrative paritaire

CCP : commission consultative paritaire

CDD : contrat à durée déterminée

CDI : contrat à durée indéterminée

CE : commission exécutive

CFC : commission financière de contrôle

CGT : confédération générale du travail

CIA : complément indemnitaire annuel

CMN : centre des monuments nationaux

COP : contrat d'objectif et de performance

COVID : acronyme de son nom en anglais *coronavirus disease*

CSA : comité social d'administration

CT : comité technique

DAJF : direction des affaires juridiques et financière

DCMC : direction de la conservation des monuments et des collections

DMO : direction de la maîtrise d'ouvrage

DRAC : direction régionale des affaires culturelles

DUERP : document unique d'évaluation des risques professionnels

EPA : établissement public administratif

EPIC : établissement public industriel et commercial

ERP : établissement recevant du public

FSSSCT : formation spécialisée en matière de santé de sécurité et de conditions de travail

HMI : heure mensuelle d'information

IFSE : indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise

MCC : ministère de la Culture et de la communication

OIT : organisation internationale du travail

PAF : pôle des affaires financière

PVR : part variables des résultats

PAC : prélèvement automatique des cotisations

SNMH : syndicat national des monuments historiques

UDAP : unité départementale de l'architecture et du patrimoine

USA : États-Unis

UE : Union européenne

UD : union départementale

UL : union locale

UFSE : union fédérale des syndicats de l'état

## **Document d'orientation adopté par le congrès avec 98,04% des mandats et 1,96% d'abstention**

