



Textes votés au Xème Congrès du SNMH-CGT

LIVRET 2 : FICHES REVENDICATIVES



Sommaire

FICHE 1 : Le statut des contractuels / Agents non titulaires (ANT)	3
FICHE 2 : Précarité	5
FICHE 3 : Encadrement intermédiaire	6
FICHE 4 : Cadres	7
FICHE 5 : Emplois, salaires, carrière, retraites	9
FICHE 6 : Formation professionnelle	10
FICHE 7 : Santé, sécurité et conditions de travail	12
FICHE 8 : Action sociale	14
FICHE 9 : Filière ASM (accueil, surveillance, magasinage) au CMN	17
FICHE 10 : Entretien-maintenance	19
FICHE 11 : Caissiers-vendeurs	22
FICHE 12 : Médiation Culturelle	24
FICHE 13 : Jardins	26
FICHE 14 : Pour un syndicalisme de transformation sociale	28
Liste des acronymes	29

FICHE 1 : Le statut des contractuels / Agents non titulaires (ANT)

La structure de l'emploi au CMN est composée de titulaires et d'agents non titulaires (A.N.T.). Ces derniers sont répartis dans 6 groupes de rémunération, correspondants aux catégories C, B et A chez les titulaires. Au CMN, le statut de « contractuel » est le plus répandu. Les contractuels représentent environ deux-tiers des effectifs de l'établissement. Depuis le 1er janvier 2020, la loi de transformation de la fonction publique permet de nouveau au CMN de recruter des agents contractuels ; force est de constater que dans l'ensemble de la fonction publique il y a un recours accru aux contractuels au détriment du statut général de la fonction publique.

Depuis 2012, l'établissement s'est engagé à renégocier le cadre de gestion, la grille et les fiches métiers des contractuels. Douze ans plus tard, le cadre de gestion des contractuels n'a toujours pas été revu.

Dans la continuité des travaux commencés au ministère de la Culture concernant les contractuels, des négociations devraient débuter en 2025 au CMN avec un risque de voir une partie du salaire des contractuels être transformée en part variable ou en régime indemnitaire comme cela s'est fait pour les titulaires avec le RIFSEEP.

La prochaine mandature doit être l'occasion de concrétiser cet engagement sur des bases de réelle concertation notamment sur :

Les fiches métier

Les fiches métier n'ont jamais été négociées avec les organisations syndicales, pourtant on a pu les voir apparaître sur Atrium, l'intranet du CMN. Il faut partir de la réalité du terrain pour négocier des fiches métiers réalistes qui pourront servir de base à la rédaction de fiches de postes élaborées en concertation avec chaque agent à partir du travail réel. Nous demandons l'ouverture de négociation sur les fiches métier.

La rémunération

Nous demandons un indice plancher pour le groupe 1 à 425 points, correspondant à 2092 euros brut par mois. Cela demande de revoir l'ensemble de la grille des contractuels pour garder la cohérence.

Le SNMH-CGT revendique le dégel du point d'indice et sa revalorisation puisque les contractuels, sont également rémunérés au regard de leur point d'indice.

Un agent ayant effectué sa carrière au CMN devrait pouvoir disposer d'un salaire en fin de carrière à minima égal au double de son salaire d'entrée afin d'assurer un véritable déroulement de carrière.

Deux groupes hors espace indiciaire

Depuis 2011 deux nouveaux groupes ont été créés, pour lesquels il n'y a ni échelons ni évolution à l'ancienneté : l'attribution de points supplémentaires se fait « à discrétion », c'est-à-dire au bon vouloir du/de la Président.e de l'établissement. Nous revendiquons la suppression de ce statut discrétionnaire et l'intégration des groupes 5 et 6 à la grille indiciaire du CMN.

Le SNMH-CGT revendique la création de commission consultative paritaire (CCP) groupes 5 et 6.

Le SNMH-CGT revendique la suppression de toute rémunération discrétionnaire au CMN et une politique salariale qui se rapproche de la fonction publique dont les catégories (C, B, A et A+) correspondent à un niveau de qualification ; dans l'esprit de l'élaboration des statuts de 1946 et de 1982. La rémunération d'agents publics, quelque-soit leurs catégories, doit être transparente et n'engendrer ni inégalités ni discriminations.

Des critères injustes : par exemple dans les boutiques

Dans seulement 4 monuments où la fréquentation dépasse 600 000 visiteurs et où le chiffre d'affaires des comptoirs dépasse 1 million d'euros par an, les responsables de boutiques ou de billetteries sont passés en groupe 3, permettant aussi la création de « caissiers principaux » en groupe 2. Or, aucune évolution de ce genre n'est possible dans les autres sites, quand bien même leurs résultats seraient très proches de ces seuils arbitraires. Nous demandons la suppression de ces seuils et qu'au contraire une vraie réflexion soit possible sur un parcours permettant de vraies évolutions de carrières.

La Part Variable de rémunération des Cadres (PVC)

Elle concerne les cadres à partir du groupe 3. C'est la part du salaire qui peut varier en fonction de l'atteinte ou non « d'objectifs déterminés et évalués d'une année sur l'autre par le responsable hiérarchique, en concertation avec les agents concernés, dans le cadre de l'entretien annuel¹ ». Le SNMH-CGT s'oppose à la PVC comme à toute sorte de prime liée à des objectifs ou à la performance... d'autant plus qu'elle est distribuée de manière discrétionnaire pour les agents du groupe 5 et 6. La PVC est un outil d'aliénation des travailleurs et dont on sait parfois que les objectifs demandés sont inatteignables voire en contradiction avec l'intérêt général ou l'éthique. Ces primes individualisent les salaires, divisent les agents, cassent le collectif de travail et ne sont composées que de critères subjectifs et opaques. C'est pourquoi la PVC doit être supprimée au profit d'une réelle revalorisation des indices.

Les dispositions disciplinaires

L'échelle des sanctions des fonctionnaires se décline en huit gradations de sanctions : avertissement, blâme, abaissement d'échelon, dégradation, déplacement d'office, exclusion temporaire fonction, mise à la retraite d'office, révocation avec ou sans indemnités et/ou préavis. Elle se réduit à seulement quatre pour les contractuels : avertissement, blâme, exclusion temporaire et licenciement sans indemnité ni préavis. Nous demandons que les CCP disciplinaires aient les mêmes pouvoirs que les CAP disciplinaires pour les fonctionnaires et les mêmes gradations de sanctions.

La durée majorée dans l'échelon

Le supérieur hiérarchique de l'agent peut demander une durée majorée d'un an à chaque échelon « lorsque la manière dont l'agent remplit ses fonctions ne donne pas satisfaction ». Nous demandons la suppression de la durée majorée.

L'avancement accéléré de carrière

La CGT revendique l'abrogation de la loi de transformation de la fonction publique qui a supprimé le rôle des représentants du personnel concernant l'évolution de carrière des agents. La CGT revendique aussi la suppression de l'interclassement ou de ne l'utiliser qu'à titre indicatif.

Mobilité

Pour les contractuels du CMN, la mobilité géographique était quasi inexistante. Les seules mobilités qui existaient étaient le résultat de « négociations » individuelles avec l'administration. Malgré des progrès et afin d'avoir de réelles opportunités de mobilités géographiques pour tous les agents de manière équitable et transparente, le SNMH-CGT revendique la mise en place d'un tableau de mutation pour les contractuels au sein des CCP.

¹ Selon l'article 10.6 du statut.

FICHE 2 : Précarité

Précarité : la norme de l'emploi au CMN

Le statut de titulaire, malgré les nombreuses attaques qu'il subit depuis de nombreuses années, reste un statut des plus protecteurs. La première des précarités est l'emploi d'agents contractuels possible depuis le milieu des années 80.

Contrats à durée déterminée (CDD)

Le CMN comme d'autres établissements publics du Ministère de la Culture a recours de façon massive à l'emploi précaire particulièrement par des contrats en CDD pour des besoins occasionnels, saisonniers, « permanents » à temps incomplet, contrats de remplacements, masquant souvent des besoins permanents à temps complet.

De plus, le CMN propose très peu de contrats en CDD à temps complet. En effet, alors que rien n'interdit des contrats pour accroissement d'activité à temps complet, la politique générale du CMN en matière de contrat est le temps incomplet, variable mois par mois. Par ailleurs, lorsque c'est possible (congé maladie prolongé, formation continue, congé maternité, décharge syndicale), le CMN ne propose que rarement le contrat de remplacement sans système de carence et qui permet de remplacer complètement un agent absent pour les raisons énoncées ci-dessus. L'établissement préfère fractionner le poste en contrats ultra-précaires qui empêchent les agents d'obtenir des contrats à temps complet. Souvent même les heures ne sont pas pourvues à hauteur des besoins de remplacement. La situation de l'ensemble de ces agents, vivant pour beaucoup sous le seuil de pauvreté dont les contrats sont renouvelés pour certains au mois le mois, correspond bien à une situation de précarité.

L'autre menace de précarité est l'emploi de personnels de sociétés privées, pour des missions que le CMN souhaite externaliser.

On voit aussi se développer le nombre de « contrat projet » CDD dans le cadre de réhabilitation, programmation, etc. (ex. Château de Villers-Cotterêts et Monde Nouveau). Nouvelle étape : Les postes d'accueil et de surveillance du château de Villers-Cotterêts qui sont externalisés. Avec la loi de transformation de la Fonction Publique applicable depuis le 1er janvier 2019, malgré la levée de dérogation de la loi Sauvadet de 2017, le recrutement de contractuels est désormais possible sur tous les postes. Cela occasionne un dépérissement des corps de fonctionnaires au profit de recrutements de contractuels jugés plus souples. C'est un véritable retour à la Fonction Publique des années 1930, sans statuts protecteurs, précaire et ouverte à tous les clientélismes.

Le SNMH-CGT revendique :

- Une réouverture de tous les concours réservés sur l'ensemble des corps ouverts à la titularisation ;
- L'ouverture de concours interne et externe au sein du ministère de la Culture ;
- La titularisation des agents employés sur un temps complet ;
- En attendant cette stabilisation, une augmentation de leur quotité horaire pouvant aller jusqu'au plafond prévu par la réglementation, soit 70% d'un temps complet en CDI² ;
- La stabilisation des animateurs du patrimoine qui le souhaitent par le recrutement contractuel (CAC, CAE, conférencier...) ;
- Pour les agents aujourd'hui sous contrat de l'article L.322-22 du code général de la fonction publique, un allongement de la durée de leur contrat dans la limite de la réglementation relative à l'accroissement temporaire d'activité, soit jusqu'à 12 mois par période de 18 mois, et une quotité horaire à temps complet. La possibilité pour les agents recrutés sur un contrat relevant de l'article L.322-22 du code général de la fonction publique d'effectuer leur carence sur une autre mission dans l'établissement : la carence s'applique au poste et non à l'agent ;
- L'emploi de contrats de remplacement en article L.332-6 du code général de la fonction publique et non des contrats à temps incomplets en L.322-22 du code général de la fonction publique pour assurer les remplacements d'agents en arrêt maladie, formation...
- L'emploi de contrats L.332-7 du code général de la fonction publique pour suppléer à une carence de poste lors du départ d'un titulaire et attente de recrutement d'un nouvel agent ;

² L.332-3 du code général de la fonction publique

FICHE 3 : Encadrement intermédiaire

La notion d'encadrement se définit par l'exercice de responsabilités confiées à un agent et vis-à-vis de ses collègues en matière de définition, d'organisation et de répartition du travail. Cette fiche porte donc sur l'encadrement et non sur les cadres. Elle rassemble l'ensemble des postes à contenu hiérarchique quel que soit le domaine d'exercice de celui-ci, qu'il soit titulaire (TSCBF, TA) ou contractuel (technicien du patrimoine, responsable billetterie et/ou responsable boutique, groupe 2. A cela s'ajoutent des agents d'accueil ou des caissiers vendeurs (responsables de jour, etc.) en situation d'encadrement fonctionnel sous couvert d'un encadrant hiérarchique. L'agent encadrant est placé en position intermédiaire entre une autorité et des subordonnés.

Sa mission première : l'encadrement

Souvent acteurs de la mise en place de la politique du CMN, ou du manque de celle-ci, ils en sont les premières victimes. La multiplication et la diversification des missions de ces agents sont allés de pair avec la réduction des moyens et des effectifs. Au ministère de la Culture comme au CMN, un cadre administratif clair existe en théorie. Ce sont les TSCBF, TA, responsable de billetterie/boutique, Technicien du Patrimoine qui sont en charge des missions d'encadrement « de terrain ». Mais trop souvent par une dérive de l'établissement ce rôle est contesté, non-reconnu ou assumé. D'où le recours à des « responsables de jour » au positionnement peu assuré. La perte d'intérêt de ces missions par le morcellement des missions d'encadrements intermédiaires (gestion de planning, rôle de conseil auprès de la hiérarchie, participation au RH...) ou à l'inverse, le manque de contrôle de ses actions sous emprise d'autoritarisme, entraîne bon nombre de RPS dans les équipes. Le sous-effectif endémique au CMN, qui s'ajoute à la difficulté inhérente au poste, génère un mal-être quant à l'exécution des missions. Cela peut s'accompagner par une non-reconnaissance et un non-respect de leur position hiérarchique (par les N-1 et N+1 et N+2).

Le SNMH-CGT revendique :

- La construction de parcours professionnels incluant des formations relatives aux droits des fonctionnaires, aux techniques d'encadrement, à la gestion de carrière, à la sensibilisation aux violences sexistes et sexuelles, et à la sensibilisation face aux discriminations. Ces parcours doivent intégrer des formations initiales mais également régulières, à chaque changement de grade, de corps ou de groupe, et doivent aussi permettre de valoriser les compétences acquises ;
- La réaffirmation du rôle d'encadrant, du périmètre d'intervention et de son positionnement, charnière dans le fonctionnement hiérarchique du monument. Pour ce faire, une refonte des organigrammes prenant en compte les liens hiérarchiques et fonctionnels à l'œuvre dans les monuments doit être menée. En parallèle, une réflexion doit porter sur la rédaction de fiches de postes qui doivent cadrer réglementairement leurs champs d'intervention dans le respect des statuts pour les fonctionnaires et des fiches métiers pour les contractuels ;
- La mise en place de sessions de concours et d'un examen professionnel supplémentaire au sein du ministère et l'ouverture de postes au CMN (devant être accompagnés de stages post-recrutement) pour remédier au sous-effectif criant ;
- Que l'encadrement intermédiaire ne soit plus exposé à la multi-affectation ;
- Une harmonisation du traitement et du régime indemnitaire pour les personnels exerçant la même fonction ;
- Que le droit syndical s'applique sans distinction aux agents d'encadrement. Nulle entrave ne saurait être admise en direction du personnel qui comme tout un chacun a le droit d'exercer des fonctions citoyennes et syndicales et en particulier, celle d'être adhérent, militant, représentant et élu à la CGT.

FICHE 4 : Cadres

Le SNMH-CGT s'inscrit dans les orientations confédérales qui tendent à réunir et unir tous les salariés. Cela comprend les cadres et leurs plateformes revendicatives.

Périmètre de travail et difficultés

Le périmètre de travail des cadres en région (administrateurs, ISC...) et de leurs équipes par ricochet (TSC...), est à la fois extensible à l'infini, et extrêmement variable. Les périmètres s'accroissent ou se réduisent sans transparence. L'affectation d'un puis deux, trois... jusqu'à six monuments à un administrateur, n'est pas sans conséquence sur l'organisation et les conditions de travail, pour l'administrateur comme pour les équipes.

Un périmètre raisonnable tant en nombre de monuments affectés qu'en distance doit être trouvé. C'est l'auto-exploitation des cadres qui s'organise sous couvert de concurrence les uns envers les autres et sous couvert de performance. Cela impacte les équipes, dégrade les conditions de travail et la santé des cadres, et donne moins de « lisibilité » aux missions (ouverture, présentation, conservation et restauration des monuments et de leurs collections), mais affecte également très fortement les relations avec les équipes et impacte souvent durement l'application des politiques culturelles à mener, ainsi que la gestion événementielle et domaniale.

Pour les cadres du siège (directeurs, chefs de mission, de département et de pôle), la pression est tout aussi forte et l'auto-exploitation n'est pas moindre. Les difficultés éprouvées par la plupart des cadres supérieurs (notamment les directeurs) ont tendance à pousser une partie d'entre eux vers une rupture de communication extrêmement dommageable au travail collectif et à la cohésion des équipes.

Au siège, comme dans les monuments les missions s'accumulent. Outre la conduite des missions de leurs services, les cadres du siège doivent de plus en plus intervenir comme « conseils » auprès des monuments, voire reprendre en urgence les dossiers pilotés par d'autres à l'origine. Ces cadres doivent également affronter et palier les réductions récurrentes d'effectifs (suppressions de postes, recrutements sans cesse repoussés) sans parallèlement que le périmètre et le nombre des missions ne diminuent pour autant. Bien au contraire, les projets et dossiers à gérer enflent encore et encore. La politique du « monument au cœur » du CMN, toujours plus autonome, n'est qu'une façade : en réalité les équipes du siège et leurs cadres sont toujours plus sollicités.

Ces dernières années, le SNMH-CGT a dû répondre à un nombre croissant de sollicitations individuelles de la part de cadres. Si cela montre que notre syndicat devient un acteur incontournable quelles que soient les catégories socioprofessionnelles, nous avons tout à gagner à faire que les revendications deviennent plus collectives et que les cadres s'approprient leurs revendications et s'inscrivent dans l'action syndicale. Les sujets ne manquent pas : missions, délimitation du périmètre de travail (champs d'intervention), conditions et organisation du travail, astreintes... Au vu du nombre de nos syndiqués cadres, nous devons relancer une nouvelle dynamique revendicative.

Temps de travail

Être cadre ne doit pas signifier être taillable et corvéable à merci. Contrairement à ce qui s'est fait ces dernières années, le respect des week-ends, des congés, de la vie privée, du droit à la déconnexion... doit être préservé. Le temps de travail quotidien, hebdomadaire, annuel doit également respecter les textes réglementaires. L'intégration des temps de déplacements doit être prise en compte. La charte des temps doit être respectée.

Égalité des salaires et parité

À travail égal, salaire égal. En tant qu'établissement public, le CMN se doit d'être exemplaire en matière d'égalité des salaires et de parité hommes-femmes. Cela signifie qu'il ne doit pas y avoir de différence par genre et que les congés maternités ou parentaux ne doivent pas être des freins dans le déroulement de carrière. Comme pour les autres agents publics, l'avancement minimal doit être garanti, alors qu'il est actuellement soumis, pour les groupes statutaires les plus élevés (5 et 6), à des règles de décisions totalement discrétionnaires et arbitraires prises dans la plus grande opacité. En outre, le SNMH-CGT exige la suppression de la distinction de groupe entre administrateurs et directeurs.

Méthode d'encadrement

L'encadrement des équipes par le stress a constamment montré son inefficacité. Pis, il a été et reste le déclencheur d'une forte souffrance au travail, de nombreux départs (le « turn-over » est bien trop fort chez les cadres et cadres supérieurs de l'établissement), entraînant notamment un affaiblissement significatif des collectifs de travail et une réelle et très

regrettable perte de la mémoire institutionnelle de notre établissement. Il est donc impératif que l'encadrement retrouve un caractère totalement respectueux et humain.

Une réflexion doit être lancée sur l'encadrement alternatif. Loin d'une vision court-termiste fondée sur les suppressions d'emplois et sur les objectifs à remplir à très brève échéance, il faut redonner aux agents leur place au cœur des missions de travail. Quelle place alors pour les cadres ? Bien trop souvent, ils ne sont plus réduits aujourd'hui qu'à un rôle de courroies de transmission de la direction et dont la moindre parole alternative peut être interprétée comme un manquement grave au devoir de loyauté. Or les cadres, au plus près des équipes et du travail réel, doivent pouvoir participer, avec leurs équipes, à la construction des objectifs et stratégies de l'établissement ainsi qu'à l'organisation du travail. Le SNMH-CGT demande la représentation des administrateurs aux comités de direction qui prennent des décisions les concernant.

À ce constat partagé pour les monuments et le siège, il faut ajouter les difficultés de communication entre les chefs de départements, les chefs de pôle et la direction générale actuelle. La suppression des CODIRs élargis, l'absence de tout séminaire pour ces catégories de cadres, de toute invitation à participer aux réflexions stratégiques de l'établissement en dehors de quelques rares réunions ponctuelles sont les principaux symptômes de ce retrait imposé.

Plus grave, ces cadres sont privés de toute culture commune, de toute rencontre organisée entre pairs, etc. Autant de moments d'échange et/ou de convivialité inexistantes aujourd'hui qui mettraient pourtant bien de l'huile dans les rouages de la gestion des dossiers entre services tout autant qu'entre services et monuments. Car ce constat est valable autant pour les cadres du siège que pour ceux des monuments : sciemment une barrière étanche a été construite entre ces deux groupes. Afin de privilégier une culture commune des cadres, une politique d'échange transversaux doit être mise en œuvre au sein du siège, entre le siège et les monuments, et entre les monuments entre eux.

Salaires

Malgré la revalorisation du point d'indice, celle-ci n'est pas à la hauteur de l'inflation. Il faut revendiquer que le point d'indice soit revu à la hausse pour tous.

L'actuel statut a intégré une part variable de rémunération pour les cadres (PVC) allant à l'encontre des intérêts d'une gestion saine du service public. La part variable de rémunération des cadres, dont les critères d'attribution sont notablement opaques et discrétionnaires, doit donc être abrogée dans sa forme actuelle. Il devra lui être substitué éventuellement un système de complément de revenu plus juste et transparent. La dotation vêtements doit être étendue aux cadres qui mènent des missions de gestion événementielle et domaniale.

Quel outil syndical pour les cadres ?

Lors des dernières élections professionnelles de décembre 2022, le SNMH-CGT a obtenu un siège dans le collège quatre des CCP (cadres supérieurs). Cela confirme une confiance des cadres par leur adhésion aux revendications et aux valeurs portées par la CGT et dans notre capacité à les défendre. Nous devons collectivement poursuivre nos efforts dans cette direction.

Un collectif « cadres » informel a été mis en place, permettant de rompre l'isolement ressenti par certains et d'engager la discussion sur leurs problématiques particulières.

Les trois prochaines années doivent permettre aux cadres et aux cadres supérieurs de trouver pleinement leur place au sein du SNMH-CGT afin qu'ils puissent porter eux-mêmes leurs propres revendications avec notre appui.

La section siège pourrait avoir vocation d'intégrer les cadres supérieurs sur le plan militant (et plus seulement en termes de syndiqués) dont beaucoup d'entre eux sont au siège ou sur Paris afin de rendre plus visible l'action portée par le SNMH-CGT pour la défense des agents. Mais cela doit faire l'objet d'une discussion entre la section et les intéressés pour définir l'outil syndical le plus pertinent.

FICHE 5 : Emplois, salaires, carrière, retraites

Emploi

Le SNMH-CGT revendique :

- Une égalité réelle entre femmes / hommes ;
- Des créations d'emploi permettant d'améliorer la qualité du Service Public et des conditions de travail ;
- Des recrutements de fonctionnaires par concours pour garantir l'exercice plein et entier des missions sur l'ensemble du territoire ;
- Un plan massif de titularisation et de résorption de la précarité ;
- La défense et le renforcement du Statut Général de la Fonction Publique ;
- La ré internalisation massive des emplois et missions sous-traités ou externalisés que ce soit dans les métiers d'exécution (entretien, jardinage, accueil, surveillance, sûreté...) ou dans métiers de médiation culturelle (animateurs, conférenciers, conception animation exploitation d'événements) ;
- La fin des vacataires à l'acte et la signature de vrais contrats d'engagements pour les animateurs du patrimoine et conférenciers.

Salaires

Le SNMH-CGT revendique :

- Une augmentation significative de la valeur du point d'indice indexée sur l'inflation ;
- Un rattrapage des pertes accumulées au titre des années précédentes ;
- L'abrogation de toute forme de rémunération au mérite dont la RIFSEEP, la PVC...
- Que le traitement indiciaire brut minimum de la fonction publique soit au moins égal au SMIC ;
- L'abrogation du jour de carence ;
- Un salaire qui ne doit pas être inférieur à 2092 euros brut pour un temps plein ;
- Une réduction du temps de travail à 32 H sans perte de salaire et avec créations d'emplois ;
- L'échelle mobile des salaires permettant au point d'indice de suivre l'augmentation du coût de la vie ;
- La prise en compte des heures de préparation, dans le salaire des animateurs du patrimoine et des conférenciers.

Carrière

Le SNMH-CGT revendique :

- Une reconnaissance des qualifications et des améliorations dans le déroulement de carrière. Une carrière avec 2 grades maximum par corps et pour une carrière complète, le doublement de l'indice entre le début et la fin de carrière ;
- La suppression de tous les postes à avancement discrétionnaire et à rémunération hors échelle ;
- Un écart maximum de rémunération ne pouvant excéder 5 fois le plus bas salaire.

Retraite

Les conditions de départ à la retraite se sont durcies, avec toujours de nouvelles mesures en défaveur des agents. Le départ à 64 ans devient la norme pour les carrières longues. Avec des retraites de misère, le gouvernement pousse les salariés à continuer à travailler pour espérer une meilleure pension. Une précarité de plus en plus importante des retraités.

Le SNMH-CGT revendique :

- Le retour à la retraite à 60 ans et 37,5 années de cotisations, le calcul de la pension sur les 6 derniers mois de salaire en intégrant le régime indemnitaire pour tous, public et privé (titulaires et contractuels) ;
- La suppression de la CSG ;
- La diminution des prélèvements pour les retraités qui doivent revenir au niveau de 2010 (7,85%) ;
- La majoration de 2 ans par enfants dès le premier enfant au choix des 2 parents ;
- Le droit de départ à la retraite après 15 ans de service pour les parents ayant élevé 3 enfants ;
- La prise en compte de la pénibilité du travail avec un départ anticipé pour les agents concernés (jardin, maintenance, etc...), en tenant compte aussi des horaires décalés ou de nuit.

FICHE 6 : Formation professionnelle

« La Formation professionnelle tout au long de la vie est une obligation nationale³ ». Elle est aussi un enjeu majeur pour le développement du service public culturel et un moyen privilégié pour l'évolution et l'épanouissement personnel et professionnel des agents. Pour la CGT, la formation continue s'inscrit dans une perspective d'émancipation des travailleurs, de transformation sociale et de reconnaissance du travail des agents.

Se former c'est aussi le moyen d'accéder à un emploi, de favoriser l'égalité professionnelle, de préserver son emploi et d'accéder à la mobilité vers un autre poste ou d'autres fonctions. C'est obtenir de nouvelles qualifications et les faire reconnaître.

Pour le SNMH-CGT, la formation doit permettre à tous les agents, quel que soit leur statut, d'obtenir un niveau de qualification supplémentaire ou supérieur au cours de son parcours professionnel. Tous les outils existants doivent être mis en œuvre pour cela : bilan de compétences, validation des acquis d'expérience, congé de formation, accès aux formations des différents services de formation du ministère : Secrétariat Général, Direction Générale des Patrimoines, Direction Générale des Médias et des industries culturelles, etc...

Le SNMH-CGT revendique :

- Une formation pour un service public de qualité (notamment via des formations sur les visites commentées et la médiation culturelle en général) et l'accueil du visiteur afin que celui-ci ne soit pas considéré comme un simple « client » ;
- Des formations de post-recrutement portant autant sur la connaissance du CMN, que du ministère, des droits et obligations d'un agent public, des connaissances réglementaires et techniques nécessaires à la prise de poste, que du lieu et du poste de travail pour tous les nouveaux arrivants quel que soit leur statut ;
- L'apprentissage des langues étrangères à tout agent qui le demande ;
- Un temps de formation qui doit pouvoir atteindre 10% du temps de travail, c'est à dire environ 22 jours par an ;
- Un programme de formation qui doit répondre à l'évolution des nouvelles technologies, tant concernant l'informatique que la communication, quel que soit le domaine d'activité de l'agent. L'informatique est de plus en plus souvent devenue un outil indispensable dans le travail quotidien de tout agent ;
- Le maintien des formations *in situ* pour les agents ne souhaitant pas ou ne pouvant pas se rendre à Paris ;
- L'interdiction de refus de formation lié au sous-effectif ;
- Le respect des choix de l'agent en matière de formation professionnelle, que celle-ci soit une adaptation immédiate de l'agent à son poste de travail (T1), une adaptation à l'évolution prévisible du métier de l'agent (T2), ou encore pour développer ou acquérir de nouvelles qualifications (T3). Lors de l'entretien annuel, trop d'agents sont encore contraints de limiter leurs demandes de formations à trois souhaits, ou de renoncer à des souhaits de formation en T3. Nous rappelons que tout refus de formation professionnelle doit être motivé par écrit et peut faire l'objet d'un recours en Commission Consultative Paritaire pour les agents non-titulaires et en Commission Administrative Paritaire pour les fonctionnaires ;
- L'exigence en matière de qualité des formations et à la durée de celles-ci. Certaines ont été parfois réduites sans tenir compte des véritables besoins. Des formations liées à la sécurité et à l'accueil des publics pour tout personnel y compris recruté sur une enveloppe de vacances (animateurs du patrimoine, personnel saisonnier) ;
- Pour tous les encadrants (exemple : TSC, ISC) des formations spécifiques à la gestion des équipes, aux Risques Psycho-Sociaux, à l'entretien d'évaluation professionnelle annuelle, à l'encadrement à distance doivent leurs être proposées...
- L'accès à une formation individuelle dans le cadre d'une qualification ou d'un projet personnel ou professionnel, exemple VAE, CPF, bilan de compétences etc.
- Développer les formations à la prévention des risques psychosociaux afin que chacun et en particulier les agents ayant des fonctions d'encadrement soient sensibilisés aux risques liés à l'organisation du travail dans le respect de la personne et non dans la recherche du rendement à tout prix ;
- Le développement de formations relatives à l'égalité femme-homme et violences sexistes et sexuelles, particulièrement pour les cadres et encadrants. Une heure de sensibilisation doit être délivrée à l'ensemble des agents annuellement. La CGT se bat contre toutes les discriminations et doit porter au CMN un plan de formations contre les discriminations et les stéréotypes ;

³ Art L900-1 du code du travail

- Des actions de sensibilisation sur l'alcoolisme doivent être menées comme cela a déjà été le cas ;
- Le développement de formations premiers secours, incendie et des SSIAP. Des mesures incitatives peuvent être prises (formation in situ...) ;
- Enfin, le programme de formation doit intégrer des formations d'accueil de tous les publics spécifiques, issus du champ social, personnes en situations de handicap, public empêché... et plus généralement s'adapter à la diversité des publics. Celles-ci doivent donc répondre autant au besoin individuel qu'à un projet collectif afin d'accueillir au mieux ces publics. Elles doivent être animées par des organismes connaisseurs des besoins de ces publics et non par des organismes de formation généralistes qui se basent sur des connaissances pseudo-scientifiques sans maîtriser leur sujet ;
- Des formations à destination des jardiniers qui leur permettent de développer leurs connaissances, de s'adapter aux nouvelles conditions climatiques et nouvelles mesures phytosanitaires, de protéger et développer une politique patrimoniale en faveur des monuments que sont les jardins historiques. Et d'ouvrir des formations de médiations aux jardiniers pour qu'ils puissent présenter leur métier, les plantations, leurs savoir-faire et le patrimoine végétal ;
- Une meilleure information et un meilleur accès aux formations ministérielles ;
- La crise sanitaire de 2020 a fortement développé le recours aux formations à distance. Celles-ci ont une grande utilité, pour autant elles ne sauraient se substituer totalement aux formations en présentiel.

FICHE 7 : Santé, sécurité et conditions de travail

Depuis les élections de 2022, en parallèle de la création de l'instance unique du CSA, les Formations Spécialisées Santé Sécurité Conditions de Travail ont pris le relais des CHSCT. Nous nous sommes battus pour maintenir les prérogatives de ces instances au nombre de 4 en région : le Nord-Ouest, le Paris-Siège-Petite couronne, le Centre et Est et, un Grand Sud qui ne compte pas moins de 33 sites ! Et une FSSSCT Central. Ces 5 FSSSCT doivent se tenir au moins trois fois par an, mais il faut aussi compter sur des FSSSCT exceptionnels, spécifiques sur un thème, un site, des enquêtes FSSSCT ...

Les FSSSCT tiennent une part importante dans l'activité militante du SNMH-CGT. Il ne s'agit pas juste de siéger pour siéger. C'est une instance ô combien importante dans un établissement où depuis de nombreuses années les situations de mal-être ou de souffrance au travail ne cessent d'émerger. C'est aussi une instance importante lorsque l'on travaille dans des monuments historiques, où les conditions de travail peuvent être particulièrement pénibles : ambiances thermiques, postures inconfortables, pression du public, escaliers...

Le SNMH-CGT se doit de toujours veiller à l'amélioration du fonctionnement de cette instance ainsi que du Comité Technique afin qu'elle soit la plus efficace possible pour le bien-être et la santé des personnels.

Le SNMH-CGT revendique :

- Une application stricte des textes, notamment l'accord cadre du 22 octobre 2013 relatif à la prévention des risques psychosociaux dans la fonction publique. Nous devons exiger de l'administration qu'elle associe systématiquement le FSSSCT à la résolution de ces situations ;
- L'utilisation des outils comme ceux de l'INRS, des ANACT-ARACT, (Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail et les Associations régionales pour l'amélioration des conditions de travail), « Le guide méthodologique d'aide à l'identification, l'évaluation et la prévention des RPS dans la fonction publique » ...
- Que des diagnostics et des plans de prévention soient systématiquement réalisés sur ces risques psychosociaux et ensuite qu'ils soient intégrés aux DUERP de chaque site ;
- Que la prévention des violences sexistes et sexuelles soient systématiquement intégrées dans les DUERP de chaque site ;
- Que la FSSSCT soit un véritable outil de prévention, comme ce devrait être le cas, et non pas le lieu où l'on fait le constat de tout ce qui va mal ;
- De veiller à ce que le travail d'élaboration des DUERP soit poursuivi et réactualisé en concertation avec les agents et que ceux-ci soient présentés régulièrement en FSSSCT. Il faut que le DUERP vienne étayer le dialogue au sein de l'instance et ne se substitue pas à celle-ci ;
- Que tous les agents du CMN, où qu'ils soient sur le territoire, puissent bénéficier d'une visite médicale adaptée aux risques auxquels ils sont soumis, a minima tous les deux ans pour des agents ne rencontrant pas de problèmes spécifiques et tous les ans pour ceux qui ont besoin d'un suivi particulier ;
- La mise en application au CMN, de la loi du 11 février 2005 imposant l'embauche de 6 % de personnes en situation de handicap et l'application stricte des textes en vigueur ;
- De commencer à travailler sur les questions de pénibilité au travail afin d'éviter les licenciements pour inaptitude et de favoriser le maintien dans l'emploi. L'accompagnement et l'information des agents en souffrance doivent être effectué dès le début par les services et administrations adéquates (DRH, Action sociale...). Des agents se sont vu signifier par courrier des convocations en vue d'un Comité Médical à la suite d'un arrêt maladie longue durée sans information préalable ;
- Faire en sorte que tous nos élus soient formés, non seulement en participant aux formations classiques des FSSSCT, mais aussi aux procédures d'enquêtes FSSSCT : tentatives de suicide, luttes contre les violences sexistes et sexuelles...
- Créer du lien avec les secrétaires des FSSSCT des différents périmètres, de façon à les accompagner au mieux dans cette mission qui leur est confiée ;
- Qu'une enquête systématique de la FSSSCT soit menée sur tous les accidents au travail graves ou ayant pu être graves.

Avec la CGT-Culture il faut :

- Renforcer les liens et le travail commun avec les élus FSSSCT des autres secteurs et particulièrement les élus du FSSSCT ministériel, par le biais des groupes de travail internes à la CGT Culture ou ceux du FSSSCT ministériel ;
- Veiller à ce que tous nos élus soient formés et accompagnés durant leur mandat tant dans le cadre de la formation syndicale que dans celui de la formation continue ;
- Rester vigilants à ce que les élus et les secrétaires des FSSSCT bénéficient toujours de droits leur donnant les moyens de travailler au mieux, et veiller à ce qu'ils utilisent leurs droits ;
- Conforter le rôle des assistants de prévention : en terme d'heures effectives allouées à ces missions, de moyens et de faculté de pouvoir assister à toutes les instances de leur périmètre de FSSSCT. Par ailleurs, une réflexion doit être menée sur le positionnement hiérarchique de ceux-ci afin d'éviter tout conflit de valeurs. Au sujet de la coordination du réseau des assistants de prévention, nous réclamons le rattachement de l'ISST du CMN à l'IGAC.

FICHE 8 : Action sociale

Contribuant au mieux-être de l'agent, l'action sociale constitue un élément à part entière d'une politique humaine de la gestion des ressources humaines. Il s'agit d'instaurer des mesures d'accompagnement de la vie professionnelle en lien avec la vie privée, au travers :

- De l'engagement de l'employeur par rapport au logement social et à la restauration collective ;
- Des demandes d'aides financières et de prestations individuelles évolutives, afin de faire face à des situations difficiles ;
- De l'accompagnement social des familles, notamment par les prestations liées à l'enfance ;
- De l'accès aux vacances, aux loisirs et à la culture ;
- D'une réelle information sur les prestations et les services offerts en améliorant la communication faite aux agents.

L'amélioration des conditions de vie et de travail est liée à la qualité et au progrès des prestations qui évoluent et qui doivent permettre une politique sociale basée sur :

- ❖ L'égalité de traitement ;
- ❖ La logique de redistribution ;
- ❖ La justice sociale.

Le syndicat doit agir pour répondre aux attentes des agents dans les différents domaines de l'action sociale, droits collectifs comme droits individuels.

Dans la Fonction Publique d'Etat, l'action sociale, culturelle et de loisirs repose à la fois sur la politique impulsée par le CIAS (comité interministériel d'action sociale) et sur les politiques d'action sociale propres à chaque ministère.

Le CMN, établissement public administratif en partie dérogatoire, emploie des non titulaires de l'état en CDI, des vacataires rémunérés sur crédits, et depuis le transfert de gestion des titulaires au CMN des agents d'État affectés et rémunérés par le CMN. De fait les agents, à statuts différents, travaillant dans un même EP, le CMN, dépendaient jusqu'au 1er juin 2019 pour la gestion de l'action sociale de leur employeur : soit du CMN (EPA), soit de l'administration centrale du ministère de la Culture. Depuis le passage à la gestion directe, le CMN a repris le traitement et la distribution de l'intégralité des prestations sociales aux titulaires jusque-là assurées par le ministère de la Culture. Cette reprise était assortie d'une promesse d'harmonisation des prestations entre les titulaires et les contractuels ainsi qu'une compensation d'un certain nombre de prestations désormais assujetties à l'impôt.

L'héritage de cette double gestion, la répartition géographique des agents sur tout le territoire, leurs statuts différents, tout cela est source d'inégalité de traitement voire d'injustice sociale.

Depuis peu le nécessaire chantier d'harmonisation des prestations sociales au CMN est enfin commencé. La CGT doit veiller à une harmonisation des prestations par le haut.

Ce que nous avons obtenu depuis le dernier congrès :

Depuis plusieurs années le SNMH-CGT œuvre pour l'alignement à minima des droits et prestations sur ceux du ministère de la culture et sur les orientations de politiques sociales déterminées par le CNAS (Comité National d'Action Sociale). Depuis le dernier congrès du SNMH-CGT un certain nombre de nos revendications a été atteint :

Aides à la famille

Depuis 2021 les contractuels et les fonctionnaires bénéficient d'un certains nombres de prestations identiques qu'au ministère, à savoir l'aide pour la garde d'enfants de 0 à 12 ans (CESU ou aide directe), l'aide exceptionnelle au départ à la retraite (sous forme de secours) pour les agents rencontrant des difficultés financières au moment de leur départ, un secours systématique aux ayants droit d'un agent décédé en situation d'activité, l'extension du dispositif chèques-vacances à l'ensemble des agents. Le SNMH-CGT a également milité pour que les agents du CMN puissent avoir accès aux aides versées au titre de l'adhésion au programme 148 comme l'aide à l'installation des personnels (AIP) et la possibilité de bénéficier de places en crèches.

Restauration

Après avoir été revendiqué par le SNMH-CGT pendant de nombreuses années : la quasi-totalité des agents du CMN, contractuels comme titulaires, bénéficient de tickets restaurants depuis le 1er juin 2019. Si cette avancée majeure a été conditionnée au transfert de gestion des agents titulaires au CMN, elle aurait pu également s'appliquer avant contrairement à ce qu'a voulu faire croire la direction de l'établissement. Certains rares sites conservent encore un accès à un restaurant administratif soit par choix des agents (Vincennes) soit par obligation contractuelle de l'établissement avec le bailleur (Domino).

Retraite

Chèque cadeau de 140€ pour chaque agent partant à la retraite.

Le SNMH-CGT revendique :

Aides à la famille

Harmonisation vers le haut entre les prestations versées aux titulaires et aux contractuels notamment en ce qui concerne l'aide aux frais de scolarité, les aides aux vacances et les aides aux déménagements, extension du bénéfice du CESU pour les horaires atypiques.

Droit aux prestations sociales pour tous

La CGT revendique un droit aux prestations sociales pour les agents non titulaires y compris en CDD ayant 10 mois d'ancienneté cumulé sur les 24 derniers mois.

Réhabilitation du parc logements de fonction

Ceux-ci disparaissent en raison de la politique comptable de France Domaine qui ne prend pas en compte les besoins réels du CMN. Leur utilité a été confirmée par la crise sanitaire de 2020. Réhabilitation du parc de logement de fonction, les agents sont contraints de les accepter en l'état c'est-à-dire souvent à la limite de l'insalubrité.

Secours et prêts

Équité de traitement et d'attribution, possibilité pour les agents non titulaires, y compris en CDD ayant 10 mois d'ancienneté cumulés sur les 24 derniers mois, d'obtenir un secours.

Restauration

Augmentation de la valeur faciale du ticket-restaurant à 11,97 € et ajustement annuel selon l'augmentation du plafond de la sécurité sociale, avec une participation de l'agent progressive selon son salaire. Facilité d'accès aux restaurants administratifs avec une harmonisation tarifaire.

Renouvellement de la carte culture

Pour les actifs comme pour les retraités, les fonctionnaires comme les contractuels et les travailleurs ayant au minimum 6 mois d'ancienneté.

L'association des personnels du CMN (APCMN)

La subvention accordée doit suivre l'évolution des adhésions et des prestations offertes à tout le personnel quel que soit leur statut ou leur situation géographique. A cette fin, le CMN doit mettre à disposition des moyens humains et matériels nécessaires au bon fonctionnement et à une bonne communication des prestations aux personnels. S'ajoutent en région, les associations des personnels de DRAC et à Paris, l'AAS, associations auxquelles les agents du CMN ont le droit d'adhérer.

Subrogation CMN/Sécurité Sociale

Obligation pour le CMN de subroger à la Sécurité Sociale en maintenant le plein salaire sans interruption de versement aux agents absents pour maladie ou accident.

Information

Obligation pour le CMN d'informer tous les agents des prestations sociales, prêts et secours offerts par l'établissement, et le ministère, dans le cadre du MagRH, Atrium et par voie d'affichage ou lors des entretiens annuels.

Protection sociale complémentaire

Mise en place d'un dispositif obligatoire de protection sociale complémentaire pour les agents contractuels et titulaires, comprenant d'une part des garanties de prévoyance et d'autre part une assurance complémentaire pour frais de santé, sur le modèle de l'accord d'établissement à l'INRAP : avec les garanties suivantes : maintien de salaire, incapacité temporaire / invalidité-incapacité permanente / décès-rente éducation ; et possibilité pour les membres assurés de demander l'affiliation de proches au titre d'ayants droit.

Départ à la retraite avec **primes** de départ pour tous d'un montant de **2000€**.

Dans le cadre de **l'harmonisation des prestations sociales** au CMN : Aucune suppression de droit à prestation et maintien d'une progressivité des aides selon les revenus du foyer tout en étendant le nombre de bénéficiaires. La politique de reconnaissance des agents ne doit pas effacer la politique de redistribution de l'action sociale. Enfin, une large communication aux agents doit être faite par tous moyens notamment par la distribution d'une plaquette d'information listant toutes les prestations à tous les agents.

FICHE 9 : Filière ASM (accueil, surveillance, magasinage) au CMN

Les agents titulaires de la filière ASM (Accueil, Surveillance et Magasinage) représentent 1/3 des effectifs du CMN. Ce nombre diminue sans cesse, suite au non-remplacement des départs et au recrutement de contractuels sur des missions pourtant dévolues aux agents titulaires. Il s'agit majoritairement d'agents de catégorie C.

Aux agents titulaires, nous devrions ajouter :

- ❖ Les contractuels en CDI à temps complet, n'ayant pu ou n'ayant voulu bénéficier des concours dits « Sauvadet » ;
- ❖ Les contractuels à temps incomplet, dit « vacataires permanents » recrutés sur des besoins permanents à temps incomplet ;
- ❖ Les contractuels saisonniers ou occasionnels, eux aussi bien souvent employés sur d'authentiques besoins permanents ;
- ❖ Les CDD de remplacement à temps complet.

Grevée déjà par un sous-effectif endémique et la non création/ouverture de concours externe, la filière est gravement menacée par des projets d'externalisation massifs et systématiques.

Le SNMH-CGT s'oppose à toute forme d'externalisation des missions d'accueil et de surveillance.

Caractéristique du CMN, les agents de la filière ASM participent largement aux missions de médiation culturelle de l'établissement via, notamment, la conduite de visites commentées. Conformément aux textes réglementaires, la conduite de visites commentées doit se faire sur volontariat. Elle est incluse dans le droit d'entrée, elle ne donne pas lieu à une tarification supplémentaire.

Évolution de la filière

Le SNMH-CGT s'oppose aux politiques d'austérité de casse du service public qui prévoient, entre autres, l'externalisation de la filière ASM.

Le SNMH-CGT doit s'inscrire dans la réflexion menée au sein de la CGT-Culture pour faire évoluer la filière ASM, évolution qui est indispensable à sa survie.

Afin de valoriser et faire reconnaître le travail des agents qui conduisent des visites commentées, il est indispensable d'enrichir les missions des agents dans le domaine de la médiation culturelle.

Il faut créer une spécialité médiation culturelle. Une réflexion parallèle doit être menée sur les missions de sécurité, sûreté, d'entretien-maintenance, de conservation, bâtiments de France et régie-vente, au sein de la filière avec des débouchés en catégories B et A.

Parallèlement, il faut aussi mener une réflexion globale sur l'ensemble des missions des agents de la filière et leur possible évolution en fonction du site d'affectation des agents (spécialité en sécurité-sûreté, suivi des travaux, hygiène et sécurité...).

Recrutement

Le recrutement d'agents titulaires reste essentiel pour revivifier la filière.

Les recrutements doivent se faire par la voie interne pour résorber la précarité, et par la voie externe, par concours, pour préserver et garantir l'accès égalitaire à la fonction publique. Ils doivent être immédiats en raison du sous-effectif dramatique constaté dans les monuments.

L'expertise de l'agent titulaire ne doit pas être ignorée et contribue à la dynamique d'un monument dans tous les cas de figure.

L'ensemble des agents titulaires du CMN doit à nouveau être rémunérés sur le budget du ministère, nous nous opposons à la gestion directe des agents titulaires par l'établissement.

Nous nous opposons à la loi de transformation de la Fonction Publique qui autorise et encourage le recrutement de contractuels sur les missions dévolues aux agents titulaires. C'est une véritable casse du statut général.

Le SNMH revendique la création de postes statutaires de catégorie C pour résorber le sous-effectif endémique d'une part et d'autre part pour permettre, quand il y a lieu, l'extension des horaires des parcours de visites et la réouverture des monuments.

La catégorie C est évidemment la première concernée, mais la promotion et les recrutements externes en catégorie B et A ne doivent pas être négligés.

Salaires

Les salaires de la filière, à l'image de ceux de la fonction publique en général, doivent être augmentés sensiblement. Ceux de la catégorie C sont particulièrement indigents, les plus bas salaires devant constamment être réévalués pour ne pas se faire rattraper par le SMIC. Le gel des salaires imposé aux agents publics depuis juillet 2010, ajouté au relèvement annuel du SMIC, écrase de fait la grille de ceux qui gagnent le moins. La course après le SMIC empêche financièrement le déroulement de carrière.

C'est pourquoi le SNMH-CGT revendique la refonte de la grille des trois catégories de la filière avec un plancher rehaussé, un allongement de la grille et une progression plus rapide.

En tout état de cause et en accord avec les revendications de la confédération CGT, aucun salaire ne doit être inférieur à 2092 euros brut pour un temps plein, ceci afin de garantir un minimum de dignité aux salariés de l'État.

En outre, le SNMH-CGT revendique l'échelle mobile des salaires permettant au point d'indice de suivre l'augmentation du coût de la vie et le rattrapage des salaires, au regard de l'inflation, depuis 2000. En accord avec la CGT-Culture, le SNMH-CGT revendique des corps à deux grades pour les catégories C.

Primes

Le SNMH-CGT revendique l'augmentation et le rattrapage, au regard de l'inflation, de la prime dominicale depuis 2002 et son indexation sur le coût de la vie. La modification du mode de calcul de la prime dominicale sur une base forfaitaire. Afin d'éviter une disparité de traitement entre les agents travaillant les dimanches et les jours fériés, le calcul des primes doit se faire sur la même base, que l'agent soit titulaire, contractuel ou vacataire.

Le SNMH-CGT revendique :

- L'intégration des primes dans le traitement des agents, et de manière transitoire un rattrapage du régime indemnitaire de tous les agents du ministère de la Culture par rapport à ceux du reste de la Fonction Publique ;
- La transparence des critères d'attribution des primes (IFSE, CIA) et l'annulation de leur caractère arbitraire ;
- La reconnaissance de la pénibilité des métiers doit être également prise en compte, tant dans le régime indemnitaire des agents que dans leur évolution de carrière et leur retraite ;
- La valorisation de l'usage des langues étrangères dont la pratique devient obligatoire pour pouvoir exercer ces fonctions ;
- La valorisation de la préparation et de la conduite des visites commentées ;
- La valorisation de toute autre mission complémentaire éventuelle.

Gestion

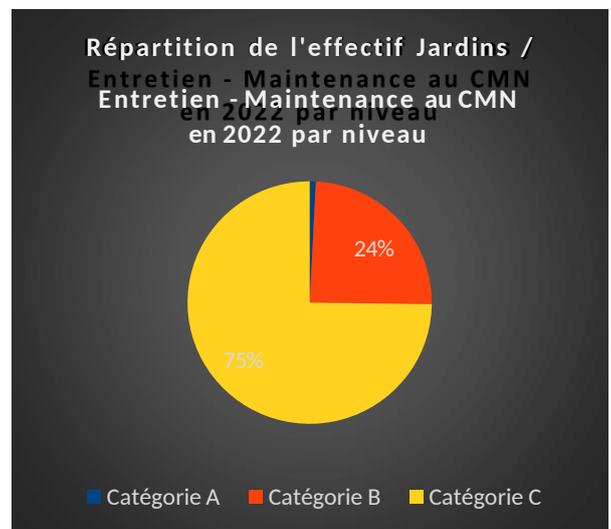
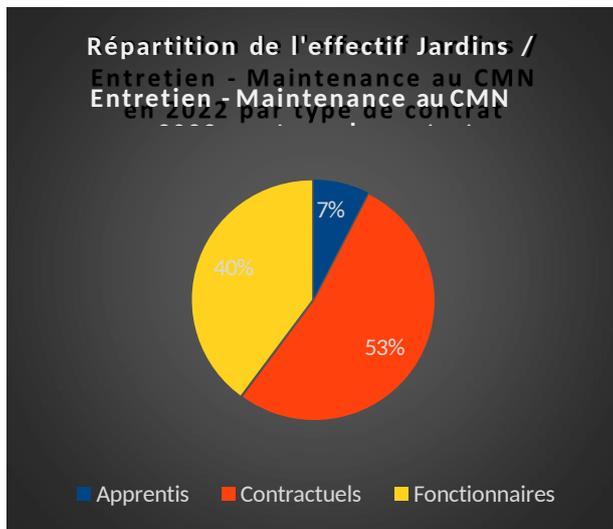
Le SNMH-CGT s'oppose toujours à la gestion directe de titulaires par le CMN afin de garder l'égalité de traitement de l'ensemble des agents du ministère de la Culture. Il s'agit également de s'opposer à la logique d'autonomie d'établissement et de mise en concurrence des établissements entre eux : c'est là une logique de marchandisation de la culture qui se fait au détriment d'une véritable politique culturelle pour tous.

Formation

Le SNMH-CGT revendique l'harmonisation, la systématisation et le développement de la formation professionnelle continue et post-recrutement (retour à un stage de post-recrutement de 2 ou 3 semaines) quel que soit le site d'affectation de l'agent. Cela doit se faire en articulation avec l'offre proposée au sein du ministère pour ne pas entretenir une filière ASM à plusieurs vitesses (selon que vous soyez de tel EPA, SCN ou en centrale).

FICHE 10 : Entretien-maintenance

En 2022, l'effectif rattaché à la filière jardins / entretien maintenance représentait 5% de l'effectif total du Centre des monuments nationaux (CMN). Des 133 postes : 10 étaient apprentis, 70 étaient contractuels et 53 étaient fonctionnaires. Parmi les 123 agents contractuels / fonctionnaires : 1 agent relevait de la catégorie A, 30 agents relevaient de la catégorie B et 92 agents relevaient de la catégorie C⁴.



Alors que le ministère de la culture distingue le domaine des jardins (filierre métier d'art) du domaine de l'entretien maintenance (filierre technique et surveillance), le Centre des monuments nationaux englobe ces deux domaines au sein des jardins / entretien maintenance. Cela reflète la polyvalence requise dans les petits monuments mais ne permet pas de distinguer la politique de ressources humaines appliquée à l'entretien maintenance.

L'entretien des monuments est l'une des missions majeures de l'établissement qui participe à la conservation et à la transmission des patrimoines. Pourtant, la filierre d'emploi est déconsidérée, souvent réduite aux actions de ménage et d'accompagnement des entreprises extérieures. L'externalisation des actions d'entretien et de maintenance est privilégiée au détriment d'une maîtrise et d'une autonomie des équipes des monuments qui assureraient la sécurité et la conservation des monuments. Combien de monuments sans permanence technique ?

Les agents d'entretien maintenance sont un rouage indispensable au bon fonctionnement des monuments dont ils ont la charge.

Les effectifs spécialisés dans l'entretien des surfaces n'ont pas été remplacés et rarement intégrés par voie de titularisation.

Les effectifs spécialisés, détenteurs de connaissances techniques, ne sont pas valorisés. Leur sous-effectif les place en situation de travailleur isolé et les met au-devant de risques professionnels inacceptables. La pénibilité de leur travail n'est pas reconnue.

Sans des recrutements immédiats et massifs, les métiers de l'entretien-maintenance sont voués à disparaître. L'externalisation massive de l'entretien-maintenance répond à la volonté gouvernementale de ne pas remplacer les fonctionnaires ; au détriment de la sécurité et de la santé des travailleurs et au détriment de la sécurité et de la conservation des monuments.

Avec la CGT-Culture le SNMH-CGT revendique :

- Création d'emplois par spécialités afin de supprimer les postes polyvalents qui ne cessent de croître au ministère, surtout dans la catégorie C ;
- Organisation de concours réguliers au moins tous les deux ans avec liste complémentaire valable entre deux concours ;

⁴ Données issues de la base de données sociales du CMN – Version du 18/10/2023

- Repyramidage avec le passage en adjoint technique principal de 2e classe, pour tous les agents techniques et adjoints de 2e et 1ere classe et le passage automatique en adjoint technique principal de 1ere classe pour tous les adjoints techniques principaux de 2e classe ;
- Revalorisation équitable des primes pour tous. Objectif : intégrer les primes dans les salaires.
- Reconnaissance des métiers pénibles pour un départ à la retraite anticipé.
- Dénonciation systématique de l'utilisation des ateliers et des agents comme renfort des prestataires extérieurs ;
- Pérenniser les ateliers et les métiers afin d'assurer la relève, l'autonomie des monuments et la réduction des dépenses ;
- Ré-internalisation de tous les postes externalisés de la filière technique et surveillance par l'ouverture de concours et examens professionnels ;
- Retour au rôle des CAP nationales comme instance de dialogue et de réflexion sur les carrières et les métiers ;
- Revalorisation des salaires (dégel du point d'indice, intégration des primes dans le salaire) et l'abandon de l'individualisation des rémunérations (primes au « mérite » et à la performance type CIA) ;
- Abrogation du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) qui remet en cause la logique de carrière et l'indépendance du fonctionnaire et introduit la possibilité d'un salaire à la performance ;
- Identification du nombre de contractuels occupant les fonctions de la filière pour déterminer a minima, dans la perspective de leur intégration dans un des trois corps, le nombre de postes à ouvrir au concours.

En complément, le SNMH-CGT revendique :

Emploi

- Mettre fin à l'externalisation des missions d'entretien-maintenance ;
- Ouvrir des emplois temps plein en entretien-maintenance ;
- Recruter, par voie de concours ou de contrat, les apprentis qui souhaitent pérenniser leur expérience au CMN au-delà de la période d'apprentissage ;
- Créer et respecter les fiches de poste qui correspondent aux missions des agents.

Salaire

- Augmenter les salaires ;
- Aucun salaire inférieur à 2092 euros brut pour un temps plein ; afin de garantir un minimum de dignité aux agents de l'État ;
- Refondre la grille de la filière avec : un plancher rehaussé, un allongement de la grille et une progression plus rapide ;
- Aligner par le haut les régimes indemnitaires ;
- Revaloriser, avec un rattrapage, la prime de travaux dangereux, salissants et insalubres indexés sur le coût de la vie et évaluer les primes à la hauteur de l'impact des risques rencontrés sur la santé des travailleurs ;
- Obtention pour les agents d'entretien-maintenance de l'indemnité pénibilité existant au CMN.

Carrière / Formation

- Maintenir et développer les formations existantes ;
- Organiser l'accompagnement des agents qui le souhaitent en vue de l'obtention d'un diplôme de niveau IV reconnu par l'Éducation Nationale ;
- Proposer le reclassement professionnel à la demande de l'agent et/ou en corrélation avec son état de santé ;
- Soutenir l'apprentissage au sein du CMN, avec notamment une perspective d'embauche.
- Proposer un plan de formation sur site à destination des agents d'entretien-maintenance qui sont particulièrement éloignés des lieux habituels de formation.

Retraite

La pénibilité des métiers d'entretien maintenance n'est plus à démontrer. Le travail physique quotidien, l'utilisation de machines, l'exposition aux produits d'entretien, le surcroît de travail lié au sous-effectif dans un contexte de population vieillissante : toutes ces spécificités conduisent à une usure prématurée des agents d'entretien-maintenance.

- Le départ anticipé à 55 ans ou 35 années de cotisation pour les agents d'entretien-maintenance ; au moins pour la catégorie C et avec 25 ans de service effectif.
- Intégrer les primes dans la rémunération fixe afin que la hausse de salaire soit prise en compte dans le calcul de la pension de retraite.

FICHE 11 : Caissiers-vendeurs

Recrutement

Les caissiers-vendeurs sont principalement des contractuels de droit public recrutés directement par le CMN en CDI à temps complet. Vu le sous-effectif et les restrictions d'emploi, de nombreux agents sont recrutés en CDD à temps partiel imposé. Ces vacataires occasionnels ou saisonniers sont, très souvent, employés sur d'authentiques besoins permanents. Lorsque ceux-ci sont CDIés en vertu de la loi du 26 juillet 2005, leur ancienneté n'est pas prise en compte et ils restent sur des quotités horaires très insuffisantes.

A un déroulement de carrière quasiment nul, s'ajoutent ainsi une précarité de l'emploi et des salaires indigents.

Missions

Les caissiers-vendeurs ont en charge l'encaissement du droit d'entrée des monuments et pour certains, la vente des articles des comptoirs de vente. Les caissiers-vendeurs assurent le premier accueil des visiteurs et le contrôle Vigipirate selon les monuments.

Au titre de l'accueil et de la perception de deniers publics, ces missions ne sauraient être externalisées, comme cela a été un temps envisagé lors de l'ouverture de la Cité Internationale de la Langue Française au château de Villers-Cotterêts.

La régie de recettes du monument peut également leur être confiée. Les régisseurs ont pour mission l'encaissement et la comptabilisation des recettes du monument, recettes qu'ils reversent ensuite à l'Agent Comptable du CMN. Cette mission lourde de responsabilités n'a jamais été reconnue comme un métier à part entière, sauf pour les monuments dont la fréquentation est la plus importante. Ainsi dans la plupart des monuments, les régisseurs sont des caissiers-vendeurs et ne bénéficient à ce titre d'aucune reconnaissance ni d'aucun moyen pour exercer leurs missions. De plus, certains caissiers-vendeurs doivent assurer la tâche de mandataire sans aucune reconnaissance de ce surcroît de travail et de responsabilités, ni en termes de gain d'ancienneté, ni en termes de rémunération.

Les caissiers-vendeurs se voient souvent confier la responsabilité du comptoir de vente. A ce titre, ils sont en charge de la gestion du stock, du réassort et de l'inventaire. Cependant, comme pour les régisseurs, seuls les responsables des comptoirs de vente les plus importants sont reconnus comme tels. La plupart sont en fait des caissiers-vendeurs exerçant cette responsabilité sans en avoir le statut.

Salaires

Les caissiers-vendeurs sont le plus souvent dans le groupe 1 du statut des contractuels du CMN mais depuis la sortie de la dérogation d'emploi et l'application de la loi Sauvadet ce poste peut être pourvu par un titulaire catégorie C de la fonction publique de la filière accueil et surveillance. Leurs salaires sont par conséquent très bas et, au vu de l'exercice de leurs métiers, il faut revaloriser leur salaire ainsi que la prime dominicale et des jours fériés. Le métier de caissier-vendeur a évolué et celui-ci demande une plus grande polyvalence qui n'est pas reconnue ni prise en compte par l'établissement. La valorisation de l'usage des langues étrangères dont la pratique devient obligatoire pour pouvoir exercer ces fonctions.

Primes

Les vendeurs et responsables de comptoirs sont astreints à l'atteinte d'objectifs (parfois inatteignables) en termes de chiffre d'affaires. L'atteinte ou non de ces objectifs conditionne le versement d'une prime (PVR). Prime, que tous les caissiers ne perçoivent pas, en particulier les caissiers qui font occasionnellement de la vente et les titulaires.

Le SNMH-CGT revendique :

- Une véritable reconnaissance du métier de régisseur (ainsi que son ou ses mandataires). Ainsi ces derniers devraient à minima être reclassés en groupe 2 au regard de leurs responsabilités ;
- Que tous les caissiers-vendeurs faisant office de responsables de boutiques soient effectivement reconnus comme tels et reclassés en groupe 2 ;
- Que le transfert de liquidités entre le coffre et la perception ne soit pas fait par l'agent mais soit étudié selon la configuration des monuments, et fait si nécessaire par une entreprise de transferts de fonds ;
- Que tout type de PVR soit remplacée par l'augmentation équitable des salaires de tous les agents ;

- Que les caissiers-vendeurs puissent bénéficier d'un plus large choix de formations professionnelles afin de pouvoir évoluer, et pas seulement se limiter aux stages qui sont directement en lien avec leur métier. Les caissier-vendeurs doivent, à l'égal des autres agents, pouvoir se former dans les domaines de la médiation culturelle et de la sécurité-sûreté ;
- Que le recrutement des régisseurs de billetteries et de comptoirs de vente se fasse en interne afin de permettre une évolution de carrière aujourd'hui inexistante pour les caissiers-vendeurs.

FICHE 12 : Médiation Culturelle

Constat

La médiation est au cœur des missions du CMN. Elle est l'un des meilleurs leviers pour faire rayonner les patrimoines au cœur de leur territoire en enrichissant la programmation culturelle et en développant les publics et leur diversité. La médiation aujourd'hui au CMN se retrouve dans plusieurs secteurs : Les visites commentées menées par les agents des monuments ; les services d'actions éducatives et les animateurs du patrimoine ; le service conférence du CMN et ses guides conférenciers, ou ce qu'il en reste, après la campagne d'externalisation commandée par la direction.

- 1. Les visites commentées par les agents** sont exercées sur la base du volontariat dans les monuments par les agents titulaires et/ou contractuels de la filière accueil surveillance et magasinage (ASM). Les visites commentées qu'ils animent sont une caractéristique de l'établissement et font partie intégrante de l'offre culturelle. Cette forme de médiation culturelle répond à la demande d'un public précis : les visiteurs individuels en demande d'une visite généraliste. Elle n'exclut pas la possibilité pour certains agents de conduire d'autres types de visites (scolaires, groupes, publics spécifiques...) dans certains cas. Cette mission de médiation culturelle est l'un des principaux attraits pour de nouveaux agents au sein de la filière ASM au CMN. Les agents sont très attachés à la pratique de la visite commentée. Pourtant, au motif qu'il s'agit d'une mission et non d'un métier, celle-ci n'est pas valorisée sur les salaires des agents ni dans leurs parcours professionnels.
- 2. Les services éducatifs et les animateurs du patrimoine.** L'établissement a pris le parti de recruter du personnel contractuel (Chargés d'actions culturelles (CAC), Chargés d'actions éducatives (CAE), Chargés de médiation culturelle (CMC), Chargés des publics et des animateurs du patrimoine, afin de développer d'autres formes de médiations plus spécifiques, pour des publics nécessitant des compétences pédagogiques complémentaires (publics scolaires, en situation de handicap, du champ social et médico-social, familles etc.). Ces animateurs du patrimoine, bien que certains travaillent depuis de nombreuses années dans les monuments, ne sont pas contractualisés mais sous statut de vacation. La direction, pour pallier ce système à la limite de la légalité, a fait le choix d'ouvrir ces missions à l'externalisation et d'inciter ses équipes à recruter des personnes sous statut d'autoentrepreneurs. Les postes de CAC et de CAE ne sont pas considérés comme des postes d'encadrant d'équipe quand bien même certains.e.s peuvent travailler avec une dizaine d'animateurs du patrimoine. L'accueil des publics scolaires a considérablement augmenté. En revanche, au fil du temps, le budget alloué a diminué et il manque des équivalents temps plein (ETP) de CAE et CAC pour préparer, organiser et accueillir le public ; un travail reporté sur les agents d'autres services ni formés, ni valorisés.
- 3. Le service des visites conférences,** ancien fleuron du CMN, a été au fil des années réduit à peau de chagrin par la volonté d'externaliser ces visites. La conséquence aujourd'hui en est la réduction drastique de son équipe et le marché conclu avec une entreprise privée qui ne garantit aucunement la qualité de l'emploi de ses conférenciers (rémunération basse, autoentrepreneuriat... bienvenue dans l'uberisation du service public).

Le SNMH-CGT revendique :

- 1. Pour les agents menant des visites commentées :**
 - Et pour tous les agents en charge de médiation culturelle : l'ouverture d'une nouvelle bonification indiciaire pour tous les agents amenés à utiliser les langues étrangères dans le cadre de leurs missions, et la revalorisation des différentes primes pour les visites effectuées en langue étrangère ou visites dites de prestige.
 - L'intégration de toutes les primes d'expertise dans une revalorisation durable du salaire.
 - La valorisation dans leur carrière des agents titulaires, issus de la filière ASM, qui maîtrisent la conception des contenus de médiation culturelle, participent à la programmation des événements et animent des visites spécifiques.
 - L'élargissement des possibilités de carrière des agents de la filière ASM en tenant compte de leur expertise en matière de médiation culturelle. Que la direction se penche sur les cas de ces nombreux agents et imagine des possibilités d'évolution : création d'un statut de médiateur, développement de visites en langues étrangères, création d'une spécialité médiation culturelle dans la filière ASM valorisable.

- Une communication autour de l'existence des visites commentées menées par les agents, notamment sur les nouveaux sites internet ou il est présenté les visites conférences externalisées, proposé en amont l'achat d'audioguides, mais nullement ne fait état des visites des agents.
- 2. Pour le système des visites conférences :** L'externalisation des visites conférences nuit directement aux possibilités d'évolutions des agents.
- Nous nous positionnons contre l'externalisation du métier de guide conférencier. Cela n'a pour autre conséquence que de dégrader les conditions de travail des guides conférenciers et nuit à l'établissement dont l'image est portée par des personnes extérieures.
 - Les visites conférences sont plébiscitées et demandées par le public individuel. Cette réussite pourrait être portée directement par un vrai service interne au CMN, doté et soutenu par une communication orientée vers le développement des publics.
 - Nous demandons la réouverture des négociations sur la définition du métier de conférencier au CMN.
- 3. Pour les services éducatifs et les animateurs du patrimoine :**
- Le respect des négociations menées entre les syndicats et la direction dans l'attente d'une meilleure solution statutaire pour les animateurs du patrimoine, qui permet de leur laisser le choix sur leur statut de vacation ou d'autoentrepreneur. Il n'est pas acceptable que la direction force ces animateurs à prendre un statut d'autoentrepreneur les poussant ainsi vers une situation encore plus précaire, ne leur ouvrant ni le droit au chômage, ni au congé maladie, ni à la cotisation retraite etc.
 - L'ouverture des formations proposées par la DRH aux animateurs du patrimoine.
 - L'ouverture de postes contractualisés pour les animateurs du patrimoine le souhaitant, à temps plein ou temps partiels.
 - La reconnaissance, pour les CAC, CAE et CMC, de leurs missions d'encadrement hiérarchique et leurs valorisations.

La médiation culturelle est une des grandes missions du ministère de la Culture, nous revendiquons des moyens à la hauteur de sa tâche et un système d'ensemble à repenser au sein du CMN !

FICHE 13 : Jardins

Lors de ce dernier mandat, le SNMH-CGT a poursuivi des revendications pour un renouvellement des politiques en faveur des jardins et a construit un rapport de force y compris en intersyndicale.

Faute de recrutements, la filière jardins semble à bout de souffle, bataillant entre sous-effectif, vieillissement des équipes et abandon de l'entretien et du renouvellement des jardins. Or, avec 61 parcs et jardins parmi les 100 monuments que compte le Centre des monuments nationaux, l'enjeu est important.

Cette politique d'abandon de la filière jardins tend non seulement à l'externalisation des missions conduisant inévitablement à un travail de moindre qualité et à l'accroissement des charges de fonctionnement mais également à la perte de savoir et de savoir-faire, notamment en terme des « gestes » du jardinier d'art (par exemple topiaire...). Elle tend surtout à la disparition de la notion de monument historique que sont les jardins comme le stipule la charte de Florence. Les actions du SNMH-CGT ont permis de placer au CMN et au ministère de la Culture la problématique des jardins au centre des préoccupations, de voir débloquer d'importants moyens financiers pour gérer des urgences et d'ouvrir un poste supplémentaire d'expert jardin à la DCMC.

Un travail a aussi été mené pour intégrer les jardins aux missions de la DGPA au même titre que l'architecture, les musées, les archives, le patrimoine archéologique. C'est aussi une réflexion qu'il faut initier au regard des enjeux climatiques en cours et qui questionne la composition des jardins dans les décennies à venir.

Si nos actions ont permis une prise de conscience au niveau ministériel de l'état d'abandon de cette filière et de la nécessité de mesures d'urgence en matière de recrutement, nous avons remporté une bataille idéologique, mais il s'agit maintenant que les mesures prises perdurent et s'amplifient au cours des années qui viennent, notamment selon nos revendications suivantes.

Recrutement

- Recrutement d'au moins 50 jardiniers supplémentaires, s'ajoutant à l'effectif actuel avec un relèvement équivalent du plafond d'emploi, ceux-ci pouvant passer dans un premier temps par une CDIisation des contrats en cours et/ou récurrents puisque certains se voient seulement renouvelés une partie de l'année dans l'attente de l'ouverture de concours internes et externes qui peinent à venir.
- Réflexion sur le nombre de jardiniers nécessaires au regard de la charge de travail sur le site, du nombre d'hectares, des plantations effectuées et du nécessaire abandon des produits phytosanitaires, entraînant un surcroît de travail notamment en terme de désherbage.
- Respect des missions spécifiques des jardiniers d'art qui deviennent aujourd'hui des hommes à tout faire au détriment de leurs missions premières.
- Arrêt de l'externalisation des métiers de jardiniers.
- Ré-internalisation de certaines missions actuellement externalisées (de type entretien et taille...).
- Accompagnement des apprentis à l'issue des contrats d'apprentissage pour qu'ils passent les concours de titulaires idoines, au lieu d'avoir à quitter le CMN dû à l'absence d'ouverture de postes, ou prolongement de leurs périodes de formations en vue de passer la session suivante de concours afin de garantir la transmission entre générations, principe primordial au sein de la filière des métiers d'arts.

Salaires

- Refonte de la grille de la filière jardin avec un plancher rehaussé, un allongement de la grille et une progression plus rapide.
- Début de carrière à 2092 euros brut pour un temps plein, ceci afin de garantir un minimum de dignité aux agents de l'État et en lien avec les revendications confédérales.

Retraite

- Départ anticipé à 55 ans pour 35 années de cotisations au regard de la pénibilité et du sous-effectif engendrant une usure prématurée des agents, notamment en ce qui concerne les agents de catégorie C avec 25 ans de service effectif.

Primes

- Alignement par le haut des régimes indemnitaires.
- Revalorisation de la prime de travaux dangereux, salissants et insalubres indexés sur le coût de la vie.
- Obtention pour les jardiniers de l'indemnité pénibilité existant au CMN.

Formations

- Maintien de celles déjà existantes, ainsi que leur développement partout où cela s'avère nécessaire. Ces formations doivent permettre l'obtention d'un diplôme de niveau IV reconnu par l'Éducation Nationale pouvant ainsi aboutir à un reclassement professionnel à la demande de l'agent et/ou en corrélation avec son état de santé.
- Mise en place d'un système de formation à destination des jeunes pour la transmission des savoirs faire du métier de jardinier et de technicien d'art (convention avec des lycées agricoles ou formation en apprentissage).
- Recensement des demandes nouvelles des jardiniers en matière de formation que celles-ci soient techniques ou plus générales au regard des évolutions climatiques qui auront inexorablement des conséquences sur les plantations et le devenir des jardins dans les prochaines décennies.

Missions

- La poursuite de la mise en œuvre de plan de gestion dans les 61 parcs et jardins du CMN.
- L'abondement des crédits nécessaires pour une politique ambitieuse d'entretien, de conservation et de restauration des jardins pour un CMN vert.

FICHE 14 : Pour un syndicalisme de transformation sociale

La CGT a un rôle primordial concernant la défense des intérêts matériels et moraux des travailleurs.es qu'ils/elles soient du secteur public, privé, retraité.es ou privé.es d'emploi. Notre action est principalement axée sur les questions d'emploi, salaires, retraite, conditions et organisation du travail.

Dans notre champ professionnel, nous sommes amenés à défendre des notions d'intérêt général comme l'importance et le renforcement du service public sur l'ensemble du territoire ainsi que la démocratisation/démocratie culturelle.

Il est des sujets que nous traitons, suivons sans pour autant leur donner toute la place qu'ils méritent et qui doivent nous questionner tant sur un plan revendicatif que sur notre vie syndicale. Ces questions traversent la société, le monde du travail et forcément la vie militante et plus particulièrement le syndicalisme. Ces sujets sont l'égalité entre les femmes et les hommes, le racisme, les questions LGBTQIA+ et le réchauffement climatique.

La CGT se bat contre toute forme de domination.

Pour une CGT féministe

Au CMN et dans notre syndicat, les femmes sont majoritaires, nous devons prendre en compte et lutter contre les conséquences des métiers à prédominance féminine qui sont souvent dévalorisés : précarité, bas salaire, plafond de verre, absence de statut comme pour les animatrices du patrimoine... C'est aussi une prise en compte dans le militantisme qui doit être réfléchi pour éviter que la charge familiale ne soit un frein à l'engagement syndical (déplacements, temps militant...). Aujourd'hui un tabou a sauté concernant les violences sexistes et sexuelles mais cela demande une vigilance particulière. Le chemin sera encore long avant une réelle égalité entre les hommes et les femmes. Nous devons nous engager sur ces différents sujets qui recoupent à la fois les questions de précarité, salaires, conditions de travail, discriminations...et nous devons nous former pour mieux les appréhender et les porter.

Pour une CGT LGBTQIA+

Si par le passé, notre organisation syndicale, au sein du CMN, a pu être confrontée à ces sujets, nous n'avons pas su en faire un véritable enjeu revendicatif alors que les questions de discriminations existent dans les services. Or, nous devons non seulement faire en sorte que chacun et chacune trouve sa place à la CGT (quelle que soit son orientation sexuelle ou son identité de genre) mais nous devons en faire un véritable combat pour plus d'égalité entre toutes et tous.

Pour une CGT antiraciste

Les idées de haine, d'exclusion, de rejet de l'autre sont aux antipodes des valeurs que porte la CGT. Or, les idées d'extrême-droite se diffusent dans l'ensemble de la société, dans le monde du travail, et jusqu'à être aujourd'hui totalement banalisées dans les médias dominants. Le racisme n'est pas une idée, c'est un délit. Fort d'une histoire de luttes antifascistes de la CGT, notre syndicat se doit de combattre tout propos ou acte xénophobe, raciste ou antisémite dans le monde du travail comme dans notre organisation.

Pour une CGT écolo

Nous vivons une époque où les questions sociales et environnementales sont au cœur des préoccupations de notre pays mais également au niveau mondial. Un slogan a su résumer cette convergence des luttes « Fin du mois, fin du monde : même combat ». Aujourd'hui, le modèle capitaliste montre à quel point celui-ci est destructeur et pour le monde du travail et pour la planète. La confédération relaie d'ailleurs ce combat écologique. Dans notre sphère professionnelle, nous y sommes confrontés avec une absence totale de politique de protection vis-à-vis des parcs et jardins dont certains sont dans un état sanitaire très préoccupant. Nous avons porté durant le dernier mandat la question écologique comme la question sociale et devons poursuivre ce combat. La crise sanitaire a mis en lumière de manière dramatique les conséquences de la dégradation de notre environnement sur l'économie et la santé. Elle n'en est malheureusement qu'un symptôme.

Pour une CGT interprofessionnelle

Si le mouvement des retraites de 2023 a montré la combativité des militants syndicaux, il a également mis en lumière l'existence de déserts syndicaux dans des pans entiers du monde du travail. Pour soutenir les camarades d'autres secteurs, se former, faire vivre nos revendications de transformations sociales nous devons nous impliquer dans les organisations locales de la CGT, par exemple Union Départementales et Unions Locales etc.

Liste des acronymes

AAS : association pour l'action sociale, culturelle et sportive du ministère de la Culture

AIP : aide à l'installation des personnels de l'Etat

ANACT : agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail

ANT : agent non titulaire

APCMN : association des personnels du centre des monuments nationaux

ARACT : agence régionale pour l'amélioration des conditions de travail

ASM : accueil surveillance et magasinage

CAC : chargé.e d'actions culturelles

CAE : chargé.e d'actions éducatives

CAP : commission administrative paritaire

CCP : commission consultative paritaire

CESU : chèque emploi service universel

CDD : contrat à durée déterminée

CDI : contrat à durée indéterminée

CGT : confédération générale du travail

CHSCT : comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

CIA : complément indemnitaire annuel

CMC : chargé.e de médiation culturelle

CMN : centre des monuments nationaux

CNAS : comité national d'action sociale

CPF : compte personnel de formation

CSA : comité social d'administration

CSG : contribution sociale généralisée

DCMC : direction de la conservation des monuments et des collections

DGPA : direction générale des patrimoines et de l'architecture

DRAC : direction régionale des affaires culturelles

DRH : direction des ressources humaines

DUERP : document unique d'évaluation des risques professionnels

EP : établissement public

EPA : établissement public administratif

ETP : équivalent temps plein

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

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

IGAC : inspection générale des affaires culturelles

INRAP : institut national de recherche archéologiques préventives

INRS : institut national de recherche et de sécurité

ISCP : ingénieur.e des services culturels et du patrimoine

ISST : inspecteur.trice de santé et sécurité au travail

LGBTQIA+ : Lesbienne, gay, bi (sexuel), trans (genre), queer, intersexe, et toutes les autres identités, orientations, expressions qui ne sont pas représentées dans les autres lettres du sigle

PVC : part variable des cadres

PVR : part variable des résultats

RH : ressources humaines

RIFSEEP : régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel

RPS : risques psychosociaux

SCN : service à compétence nationale

SMIC : salaire minimum interprofessionnel de croissance

SNMH : syndicat national des monuments historiques

SSIAP : Service de Sécurité Incendie et d'Assistance à Personnes

TSCBF : technicien.ne des services culturels et des bâtiments de France

TA : technicien.ne d'art

VAE : validation des acquis de l'expérience

Les fiches revendicatives ont été adoptées par le congrès avec 100% des mandats