



# SOMMAIRE...SOMMAIRE...SOMMAIRE

A quelques semaines des Jeux Olympiques et Paralympiques, la CGT est – comme toujours – dans les starting-blocks :

**Page 3 :** A l'heure où le gouvernement fait main basse sur les budgets, ce sont nos salaires qui passeront à la trappe ! Serez-vous prêts le 20 juin pour la compétition des monuments en grève ?

**Pages 4 à 7 :** Focus sur le patinage que connaît la négociation sur les salaires des contractuels du ministère dont devrait bénéficier les contractuels du CMN. Le ministère nous fait un salto arrière.

**Pages 8 et 9 :** Les fonctionnaires du CMN (et pas que) sont les grands perdants des régimes indemnitaires au ministère. Eh bien, on ne va pas se laisser faire ! Non ?

**Pages 10 à 13 :** Nous remettons une médaille à nos camarades pour leur persévérance à la mise en place de la protection sociale complémentaire au ministère de la Culture.

**Page 14 :** Sauts d'obstacles en perspective pour la mise en place d'une prime langues étrangères au CMN. Saurez-vous relever le défi ?

Page 15 : Au Panthéon, les collègues ont livré un bras de fer avec la direction pour obtenir des emplois, une reconnaissance financière et l'amélioration de leurs conditions de travail.

**Page 16 :** Un article sur les Jeux Olympiques et Paralympiques qui s'annoncent être du sport pour les Francilien.nes. L'été va être chaud et long...

**Page 17 :** 10ème congrès de la CGT-CMN, un sport collectif comme on les aime !

**Page 18 :** Sport et alcool ne font pas bon ménage. Avec le travail et la santé non plus. On s'en parle ?

**Page 19 :** Toujours plus haut, toujours plus fort voici un nouveau défi à relever: gagner le congé menstruel/hormonal pour la prise en compte de la santé des femmes. Et quelques brèves en prime !

**Page 20 :** Et la traditionnelle éphéméride en guise de balle de match !



## Qui sommes nous ?

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

**E d i t o**

## **L'heure est à la résistance !**

Rachida Dati a été nommée, à la grande surprise de toutes et tous, ministre de la Culture au mois de janvier. Ministre oui, de la Culture, on se pose néanmoins la question.

A peine nommée, les coupes budgétaires par le Gouvernement pleuvent : 10 milliards au total ! Et la Culture qui représente moins de 1% du budget de l'Etat n'est pas épargnée, 204 millions d'euros de crédits sont annulés pour l'année 2024 sur l'ensemble des missions du ministère de la Culture :

- patrimoine 99 millions,
- création 96 millions,
- soutien aux politiques du ministère de la Culture 9 millions dont 2 millions sur la masse salariale du ministère de la culture !

Il semblerait que le Gouvernement prévoit 10 autres milliards à supprimer... le pire reste donc à craindre !

Non contente de ne pas savoir défendre un si petit et prestigieux ministère, la ministre de la Culture crache en sus sur les missions de celui-ci. Ainsi, pour elle, les missions en danger de l'archéologie préventive de préservation du patrimoine se résument à « faire des trous pour faire des trous ». Le seul trou que révèle la ministre est le trou abyssal de sa connaissance des missions fondamentales du ministère de la Culture !

Que reste-t-il dès lors de ce pauvre ministère ? Eh bien, la lutte sous toutes ses formes ! Ainsi les archéologues auront connu un succès phénoménal suite à un tweet de réponse à Rachida Dati et la publication d'une tribune dans Le Monde. Le cabinet de la ministre fut amené à s'excuser platement de la gêne occasionnée... En effet, les Français.es restent attachés au patrimoine et à l'archéologie.

Les agents du Panthéon auront également fait entendre leurs voix ! Emplois, conditions de travail, reconnaissance salariale, la coupe était pleine ! Quatre jours de grève auront fait avancer nombre de sujets. Force est de constater que sans mobilisation des agents, les signalements restent lettre morte...

A l'heure où les négociations sur les grilles salariales des contractuels patinent, que les régimes indemnitaires des fonctionnaires demanderaient à être revus, que les conditions de travail et de vie vont se dégrader durant les Jeux Olympiques, que les salaires ne suivent pas l'inflation... il serait plus que temps que les agents du CMN et de l'ensemble du ministère de la Culture se mobilisent pour leurs salaires et rappellent que leurs missions sont essentielles.

La lutte est d'autant plus importante à l'heure où la démocratie vacille avec un gouvernement autoritaire qui veut mettre au pas toutes les oppositions : opposants politiques, syndicalistes, écologistes, militants pour la paix...

**Hier comme aujourd'hui, l'heure est à la résistance !**

**20 juin toutes et tous en grève au ministère de la Culture !**

**Rendez-vous les 11 et 17 juin de 12h30 à 13h30 en visioconférence pour l'heure d'information syndicale ministérielle !**



# SALAIRES DES CONTRACTUELS DU MINISTÈRE DE LA CULTURE

## Le ministère s'essuie les pieds sur l'accord de méthode...

Depuis 2009, de nombreux contractuels en poste au Ministère de la Culture ou dans l'une de ses structures sont régis par la circulaire Albanel. Celle-ci permet de bénéficier d'un cadre de gestion uniforme assurant une évolution indiciaire régulière de la rémunération. **Les contractuels du CMN, n'ont pas bénéficié de cette grille et sont rattachés à une grille salariale propre beaucoup moins avantageuse que la grille Albanel.**

L'intersyndicale du ministère de la Culture et la précédente ministre Rima Abdul Malak avaient signé un protocole d'accord de méthode le 31 juillet 2023 dont l'objet était de négocier la révision de la circulaire dite Albanel relative à la rémunération et à la gestion des contractuels.

*Et les négociations commencèrent...*

Une première étape d'une négociation attendue par de nombreux agents de notre Ministère dont les niveaux de rémunération, en particulier les planchers indiciaires, sont devenus obsolètes, avait donc débuté.

**Depuis 2009, date d'entrée en vigueur du dispositif Albanel, celui-ci n'a fait l'objet d'aucune revalorisation. Tout comme au Centre des monuments nationaux depuis 2011 !**

Parallèlement, côté fonctionnaires, les salaires ont été soutenus par l'accroissement de la part indemnitaire entre 2015 et 2021 dans le cadre du plan de rattrapage indemnitaire par rapport aux autres ministères, revendiqué de longue date par la CGT.

La signature de cet accord de méthode par toutes les organisations représentatives constituait un bon signal pour les salaires de l'ensemble des agents et agentes contractuels du ministère de la Culture.

**En effet, l'accord de méthode a vocation à s'inscrire dans un calendrier pluriannuel prenant effet progressivement jusqu'en 2027.**

### I- Une première avancée : l'extension du périmètre de la négociation Albanel\*

**L'actuel périmètre comprend :** Les agents contractuels rémunérés sur le Titre 2 (masse salariale de l'Etat) c'est-à-dire 1194 personnes physiques dont les services centraux (36%), les services déconcentrés (22%), les services à compétence nationale (20%) et certains établissements publics (22%).

**Le nouveau périmètre comprendra :** Les agents contractuels rémunérés sur le Titre 2 (masse salariale de l'Etat) **ET le Titre 3 (Budget des établissements publics)** c'est-à-dire environ 6500 personnes physiques (hors enseignants) et 7500 personnes physiques au total dont services centraux (6%), services déconcentrés (3,5%), services à compétence nationale (3,5%) et établissements publics (87%).

**Seront exclus** les agents du CNC et de l'INRAP (leurs cadres de gestion des contractuels découlant d'une loi et non d'un décret ou d'un arrêté), les métiers du numérique, de la maîtrise d'œuvre et de la conception d'infrastructures, ouvrages et équipements publics.

**Ce premier point est un grand pas en avant vers une égalité de traitement entre les agents contractuels du ministère de la Culture !**

\*Source : article 2 de l'Accord de méthode sur la négociation d'un accord relatif à la révision de la circulaire dite « Albanel » relative à la gestion et à la rémunération des contractuels du ministère de la Culture

### II- Les thèmes de la négociation Albanel\*

L'accord de méthode prévoit que les parties prenantes s'engagent à aborder par ordre de priorité les thèmes suivants :

- **L'état des rémunérations** (indiciaire et indemnitaire, le cas échéant) versées aux agents contractuels et aux titulaires exerçant des fonctions/missions équivalentes, **par niveau de qualification requis et ancienneté**, sur le périmètre du présent accord ;
- **L'état des écarts de rémunération** en vue de leurs résorptions notamment dans l'objectif d'atteindre **l'égalité salariale femmes-hommes** ;
- **La construction d'un nouveau cadre de rémunération**, sur la base de groupes de filières métiers à définir (qualifications : catégorie A, B et C et typologies des métiers) ;
- **La revalorisation des espaces indiciaires** et l'introduction éventuelle d'un régime indemnitaire et/ou d'accessoires de rémunération ;
- L'application des indices planchers du futur cadre de gestion aux contractuels occasionnels recrutés au titre des articles L. 332-6 et L. 332-22 du code général de la fonction publique ;
- **Les modalités de reclassement** dans le cadre de gestion rénové ;
- Les mécanismes de revalorisations exceptionnelles et de changement de groupes ;
- **La question de la mobilité des agents contractuels et de la portabilité des contrats** ;
- Les modalités de révision du cadre de gestion.

On peut regretter l'introduction d'un régime indemnitaire pour les contractuels. Sans un rapport de force conséquent, il sera difficile d'y échapper. On note néanmoins la revalorisation des espaces indiciaires et une mise en cohérence entre les différentes grilles salariales existantes au ministère de la Culture et une égalité de traitement avec les fonctionnaires. On note également la création d'indices planchers (et donc de salaires minimum) pour les contractuels recrutés en CDD au titre

des articles L. 332-6 et L. 332-22 du code général de la fonction publique (CDD occasionnels et saisonniers et contrats de remplacements), et autre avancée : la portabilité des contrats qui facilitera la mobilité des agents contractuels d'un établissement public à un autre.

\*Source : article 6 de l'Accord de méthode sur la négociation d'un accord relatif à la révision de la circulaire dite « Albanel » relative à la gestion et à la rémunération des contractuels du ministère de la Culture

**GROUPES DE RÉMUNÉRATION DU CADRE DE GESTION DES CONTRACTUELS DU CMN**

GRILLE GROUPE 1			
ECH	INM	DUREE	GAIN
1	300		
2	314		
3	328		
4	352		
5	375	2	
6	377	2	2
7	389	2	12
8	403	2	14
9	417	2	14
10	431	2	14
11	445	2	14
12	459	2	14
13	473	3	14
14	487	3	14
15	500	3	14
16	515	0	14
		25	140

GRILLE GROUPE 2			
ECH	INM	DUREE	GAIN
1	405	2	
2	423	2	18
3	441	2	18
4	459	2	18
5	477	2	18
6	495	2	18
7	513	2	18
8	531	2	18
9	549	2	18
10	567	2	18
11	585	2	18
12	603	3	18
13	621	3	18
14	639	3	18
15	657	0	18
		31	252

GRILLE GROUPE 3			
ECH	INM	DUREE	GAIN
1	505	2	
2	527	2	22
3	549	2	22
4	571	2	22
5	593	2	22
6	615	2	22
7	637	2	22
8	659	2	22
9	681	2	22
10	703	2	22
11	725	3	22
12	747	3	22
13	769	3	22
14	791	3	22
15	813	3	22
16	835	0	22
		35	330

GRILLE GROUPE 4			
ECH	INM	DUREE	GAIN
1	625	2	
2	651	2	26
3	671	2	26
4	703	2	26
5	729	2	26
6	755	2	26
7	781	3	26
8	807	3	26
9	833	3	26
10	859	3	26
11	885	3	26
12	911	0	26
		27	286

Les tableaux des groupes 5 et 6 ne sont pas représentés dans ce graphique car ces groupes n'ont pas d'échelons mais des espaces indiciaires. Les changements d'indice de ces groupes se faisant au cas par cas par décision du président, sur proposition du directeur général.

Alors que le **groupe 1** du CMN commençait en 2011 à l'indice 300, celui du cadre ministériel commençait à 350. Il se sont fait tous deux rattraper par le SMIC et demandent donc à être réévalués. La fin de la grille salariale du groupe 1 du CMN se termine à l'indice 515 quand celui du cadre ministériel finit à 575. Soit un manque de 60 points soit  $60 \times 4,92 = 295,20$  euros par mois. De plus, le nombre de points à l'ancienneté est de 14 points au CMN quand il est de 20 points au ministère !

**Si la grille du groupe 1 du CMN avait suivi l'évolution de l'inflation depuis 2011 (26,3% d'inflation quand la valeur du point d'indice n'a évolué que de 6,32%) le plafond de la grille du groupe 1 devrait se situer à l'indice 612... Soit 477,24 euros de perte de salaire par mois !**

Pour le **groupe 2**, c'est notamment sur la fin de grille que l'on voit un décrochage salarial : au CMN, la grille se termine à l'échelon 657 quand au ministère elle se termine à l'indice 755 soit 98 points de moins au CMN.  $98 \times 4,92 = 482,16$  euros ! Par ailleurs, le saut d'échelon à l'ancienneté est de 25 points au ministère alors qu'il est de 18 points au CMN.

**Si la grille du groupe 2 du CMN avait suivi l'évolution de l'inflation depuis 2011 (26,3% d'inflation quand la valeur du point d'indice n'a évoluée que de 6,32%) le plafond de la grille du groupe 2 devrait se situer à l'indice 785... Soit 629,76 euros de perte de salaire par mois !**

Pour le **groupe 3**, l'entrée de grille au CMN est à l'indice 505 alors qu'au ministère elle est à 545. La fin de grille est à 835 et au ministère à 870 soit 172,20 euros de différence par mois. Et le saut d'échelons est de 30 points à l'ancienneté contre 22 au CMN.

**Si la grille du groupe 3 du CMN avait suivi l'évolution de l'inflation depuis 2011 (26,3% d'inflation quand la valeur du point d'indice n'a évolué que de 6,32%) le plafond de la grille du groupe 3 devrait se situer à l'indice 1002... Soit 821,64 euros de perte de salaire par mois !**

Pour le **groupe 4**, le CMN a une entrée de grille à l'indice 625 comme au ministère... mais par contre la fin de grille est à 911 au CMN contre 1105 au ministère, soit  $4,92 \times 194 = 954,48$  euros par mois !

**Si la grille du groupe 4 du CMN avait suivi l'évolution de l'inflation depuis 2011 (26,3% d'inflation quand la valeur du point d'indice n'a évoluée que de 6,32%) le plafond de la grille du groupe 4 devrait se situer à l'indice 1093... Soit 895,44 euros de perte de salaire par mois !**

### III- Chronologie et enjeux 2024

Pour rappel, les négociations qui ont lieu au ministère de la Culture nous concernent en premier lieu au Centre des monuments nationaux. Philippe Béval, président du CMN pendant 11 ans, n'a pas su faire bouger les grilles salariales des contractuels du CMN. En 2023, il était question qu'un travail soit entamé sur les grilles salariales CMN au regard de leur niveau peu attractif et de l'écrasement des grilles dû au rattrapage régulier du SMIC sur les bas salaires. Ce groupe de travail n'a pas eu lieu au motif des négociations en cours au ministère de la Culture.

**En septembre 2023 a eu lieu la présentation du PLF (projet de loi de finances que le Gouvernement soumet au Parlement).**

**En 2024: le budget est fléché** par le ministère pour la première mesure prévue cette année avec **6.2 millions d'euros budgétés**

*Mais les choses se compliquent en janvier 2024 :*

- Avec le **non-respect du cadre conventionnel** convenu avec la ministre de la Culture par une proposition présentée en groupe de travail le 18 janvier dernier => une prime type IFSE :

- Une part fixe de 600€ annuels pour les catégories C et 800€ annuels pour les catégories B

- Une part complémentaire modulable entre 0% et 200% du montant de la part fixe objectivée afin de tenir compte notamment du niveau de responsabilité, de l'expérience, mais pas du « mérite »...

- Avec l'éloignement des termes de l'accord de méthode portant sur « la revalorisation des espaces indiciaires » et l'introduction d'un régime indemnitaire et/ou d'accessoires de rémunération, qui ne devrait intervenir qu'à titre complémentaire.

**Le 23 janvier 2024, l'intersyndicale du ministère de la Culture a envoyé un courrier au SRH (service des ressources humaines du ministère) concernant ce point de blocage. Le SRH n'a donné aucune réponse !**

En février 2024, Guerini, ministre de la Fonction publique reconduit dans le Gouvernement Attal, annonce un nouveau projet de loi Fonction Publique avec un volet de « Rémunération au mérite ».

Les négociations en cours au ministère de la Culture font l'objet d'une surveillance particulière par la DGAFP (Direction Générale de l'Administration de la Fonction Publique)... Ah ça, pour éviter de faire avancer les choses, on peut compter sur leur zèle !

*Enterrement en première classe des rémunérations des contractuels ?*

**Le 24 mars est publié un décret portant annulation de crédits de - 10 milliards d'euros !**

La culture n'échappe pas aux coupes budgétaires du Gouvernement malgré le peu de poids que pèse notre ministère : 204 millions d'euros de crédits sont annulés au ministère de la Culture (dont 99 millions d'euros sur le programme Patrimoines, 96 millions d'euros sur le programme Création et 8 millions sur le programme Soutien aux politiques du ministère dont 3,2 millions d'euros de crédits de masse salariale.

**L'intersyndicale du ministère de la Culture a demandé le 28 février qu'un CSAM (comité social d'administration ministériel) exceptionnel soit convoqué sur le sujet. Vous devinez la suite ? Pas de réponse du cabinet de la ministre !**

**Question : Que sont devenus les 6,2 millions d'euros pour les contractuels ?**

*Un contexte peu favorable aux mesures salariales...*

**Annulations de crédits, annulations des groupes de travail, report du CSAM du 2 avril 2024...** Le silence

de l'administration et du cabinet de la ministre peut s'interpréter comme la volonté de sortir du mode « négociation » au profit du mode « concertation ».

- En mode négo, les organisations syndicales peuvent infléchir la décision de l'administration. C'est la lettre et l'esprit de l'accord de méthode.

- En mode concertation, la forme de la revalorisation sera imposée par l'administration du ministère qui fera des contractuels du ministère de la culture un « exemple » pour l'ensemble de la Fonction Publique de l'Etat. Ils seront des préfigurateurs des futures conventions de gestion ministérielles des contractuels incarnant les orientations de Guerini c'est-à-dire de la « prime au mérite » au travers de la mise en place d'un système de gestion individualisée

**Les organisations syndicales ont refusé collectivement de renoncer à l'accord de méthode et l'administration joue le pourrissement de la situation pour sortir de la négociation.**

Nous privilégions (comme le prévoit l'accord) les revalorisations indiciaires auxquelles ne sauraient se substituer des mesures indemnitaires qui doivent demeurer des éléments accessoires ou complémentaires de la rémunération.

*Prime et mérite : Pourquoi la CGT s'oppose à l'individualisation de la rémunération ?*

**Tout d'abord**, l'accroissement du volume de primes se fait au détriment du traitement brut et de la valeur du point (de 9,2% à 21,7% hors indemnité de résidence et supplément familial de traitement). C'est ainsi une remise en cause du salaire de base et de la valeur du point comme éléments centraux de la rémunération. Les primes ne sont, par ailleurs, pas comprises dans l'assiette de rémunération des fonctionnaires et donc dans le calcul de la retraite ; et demain ce sera probablement le cas pour les contractuels ?

Ensuite, l'augmentation de la part des primes est porteuse de nombreuses inégalités territoriales et professionnelles : Selon l'affectation des différences nettes existent entre les agents payés sur le budget de l'Etat et ceux payés sur budget d'établissement voir même en fonction de l'affectation géographique des agents...

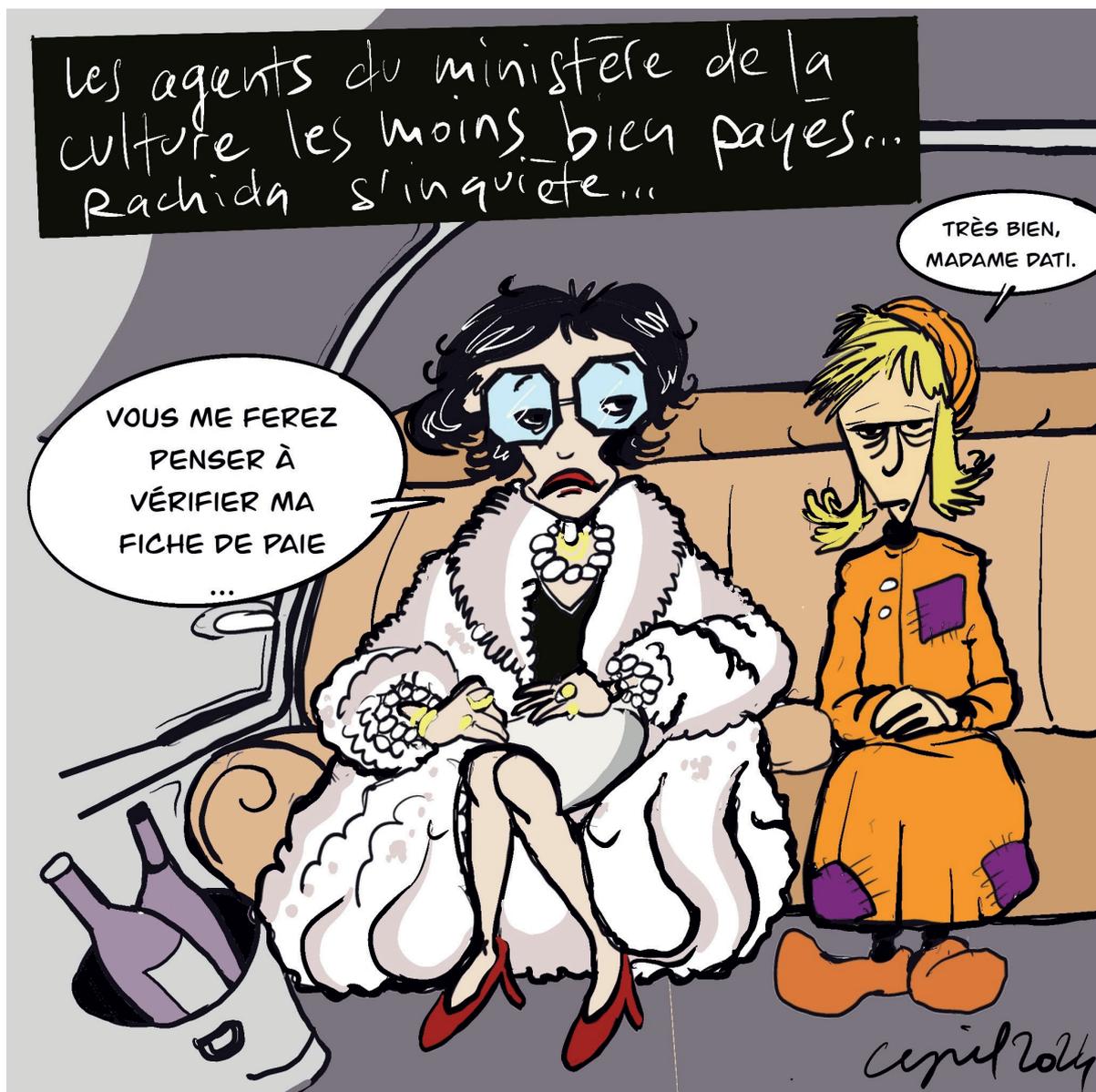
**Des différences existent en fonction du genre : les primes sont discriminatoires pour les femmes alors qu'elles représentent 55% des effectifs du ministère.** Dans la Fonction Publique (tous versants), les écarts de revenus entre les femmes et les hommes sont dus aux primes pour 48 % en catégorie C, 38% en catégorie B et 20 % en catégorie A. « à catégorie donnée identique, les primes et indemnités sont systématiquement inférieures pour les femmes » selon la DGAFP.

**Des différences existent également selon la filière :** par exemple, la filière administrative est mieux primée que la filière technique.

Enfin, le mérite et la performance sont contraires aux missions de service public et à son bon fonctionnement. La rémunération au mérite, c'est la porte ouverte au clientélisme et aux méthodes de gestion les plus opaques (exemples des leviers managériaux : CIA, promotions de grade ou de corps par l'administration seule avec la suppression de la compétence des CAP sur la carrière des agents)

**Avec davantage de primes aux mains de la hiérarchie, la modulation dépendra du seul bon vouloir du chef de service compétent. Ce sera la consécration de l'opacité dans la gestion des personnels, du favoritisme et des discriminations.**

**Ces politiques sont dans la continuité de la volonté de casser le statut général de la Fonction Publique pour revenir à une Fonction Publique aux ordres comme avant la Libération...**

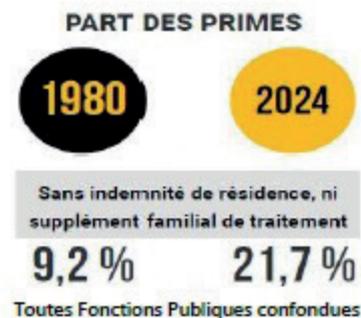


# Avec la CGT, gagnez l'égalité pour nos primes !

## Grand fossé dans le versement des primes selon l'affectation, les filières et le genre...!

Tout le monde peut faire le constat sur son bulletin de paye : la proportion des primes dans la rémunération a considérablement augmenté ces dernières décennies

Le gouvernement prétend soutenir le pouvoir d'achat des agents publics MAIS en préférant distribuer des primes (IFSE et CIA) à l'augmentation régulière du point d'indice, il a ouvert la porte au favoritisme, à l'opacité dans la gestion des personnels et aux discriminations entre agents.



La CGT défend en premier lieu le traitement de base et la valeur du point d'indice comme élément centraux de la rémunération pour deux raisons :

- Les grilles indiciaires garantissent l'égalité de traitement entre agents d'un même corps à ancienneté égale quels que soient le genre et l'affectation
- Les primes ne sont pas comprises dans l'assiette de cotisation des retraites

**L'augmentation de la part des primes dans la rémunération est porteuse de nombreuses inégalités qui ne seront pas corrigées mais accentuées par le projet de loi du ministre de la transformation publique, Stanislas GUERINI, visant à « mieux récompenser le mérite ». En contradiction totale avec les constats produits par sa propre administration, il ne fera qu'aggraver les inégalités entre agents publics.**

La CGT-Culture a sélectionné ci-dessous quelques illustrations issues de l'Observatoire des rémunérations et du Rapport Social Unique 2022.

### Des inégalités selon l'affectation

les agents qui sont rémunérés sur le budget du ministère (Titre 2) sont globalement mieux primés que les agents rémunérés directement par leur établissement (Titre 3 : CMN, BnF, Louvre, Versailles, Orsay, Pompidou, Rodin et Mobilier national).

ENTRE T2 ET T3 : MONTANTS IFSE MEDIANS (50% au-dessus, 50% en-dessous) MENSUELS VERSÉS				
Catégorie	Corps	Montants médians mensuels (Titre 2)	Montants médians mensuels (Titre 3)	Écarts mensuels en défaveur du Titre 3
C	AASM	505 €	413 €	-92 €
C	ATAE	508 €	441 €	-67 €
B	BIBAS	782 €	516 €	-266 €
B	TA	729 €	589 €	-140 €
A	CHED	1062 €	833 €	-229 €
A	Attachés	1228 €	1034 €	-194 €

De même, les agents sont globalement mieux primés en administration centrale et dans les DRAC que dans les établissements publics du T2 et les services à compétence nationale.

AU SEIN DU T2 : DIFFERENCES MONTANTS ANNUELS MEDIANS TOUTES CATEGORIES CONFONDUES	
Administration centrale	13 275 €
Services déconcentrés (hors SCN)	12 124 €
Établissements publics T2	9 250 €
Services à compétence nationale (SCN)	8 729 €

*Des inégalités selon la filière*

la filière la mieux primée perçoit 2,5 fois plus d'IFSE que la filière la moins primée. Notons au passage que les agents payés sur le budget des établissements (T3), comme le CMN, ont des montants médians d'IFSE encore plus bas.

FILIERES (UNIQUEMENT TITRE 2)	IFSE : MONTANTS MEDIANS ANNUELS
SCIENTIFIQUE	16 428 €
BIBLIOTHEQUE	13 419 €
RECHERCHE	13 275 €
DOCUMENTATION	12 436 €
ADMINISTRATIVE	9 732 €
METIERS D'ART	8 788 €
ACCUEIL ET SURVEILLANCE	6 750 €

*Des inégalités selon le genre*

On observe des inégalités importantes selon le genre tantôt en faveur des hommes, tantôt en faveur des femmes selon l'affectation au sein du titre 2.

AGENTS DU TITRE 2 Affectation	Effectifs		Montants médians annuels IFSE		
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Écart
Administration centrale	527	328	12 560 €	14 407 €	-1 847 €
Services déconcentrés (hors SCN)	1474	805	11 453 €	13 500 €	-2 047 €
Établissements publics T2	1161	692	9 401 €	8 865 €	536 €
Services à compétence nationale	533	525	9 768 €	7 050 €	2 718 €

*Focus CIA*

Alors que dans les établissements publics en délégation de gestion (T3) les agents perçoivent généralement les montants de référence ministériels, on constate que les montants moyens effectivement versés aux agents du T2 sont supérieurs aux montants de référence.

CATEGORIE	MONTANTS DE REFERENCE CIA 2022	FEMMES VERSES AU T2 2022	HOMMES VERSES AU T2 2022	MONTANTS MOYENS VERSES AU T2 2022
A+	N/c	1762 €	1898 €	1 822 €
A	874 €	1579 €	1565 €	1574 €
B	629 €	922 €	907 €	917 €
C	462 €	679 €	647 €	666 €

Pour toutes ces raisons, la CGT-CULTURE revendique :

- La revalorisation des montants planchers d'IFSE de tous les agents payés par les établissements Publics au niveau des montants médians versés aux agents payés par le ministère
- Le même niveau de primes pour tous les agents d'une même catégorie par référence aux montants de la filière ayant le niveau d'IFSE le plus élevé
- Des montants de référence de CIA calés sur les montants moyens de CIA versés aux agents rémunérés sur les crédits du ministère
- L'application à tous les agents du ministère des mesures indemnitaires (rééchelonnement indemnitaire, revalorisation d'IFSE ...)
- Une revalorisation tous les 2 ans (au lieu de 4 ans actuellement) des montants IFSE des agents pour valorisation des compétences acquises (VCA) c'est-à-dire en l'absence de mobilité

# Accord sur la Protection Sociale Complémentaire (PSC) au ministère de la Culture : quelles conséquences pour les personnels ?

Il est prévu qu'à partir de juin 2025, les personnels du ministère de la Culture devront adhérer à une « mutuelle » obligatoire et auront la possibilité (facultative) de souscrire à des garanties en prévoyance.

Pour rappel :

La protection sociale complémentaire (PSC) se décline en 2 champs. La couverture en santé, plus communément appelée « mutuelle » qui vient compléter les remboursements des frais de santé de la Sécurité Sociale et la couverture en prévoyance qui vient assurer les personnels face aux aléas de la vie (décès, invalidité, maladie).

A l'instar de ce qu'il a imposé dans le privé en 2016, le gouvernement a décidé la mise en place d'une mutuelle obligatoire avec un **financement à hauteur de 50 % par l'employeur pour tous les agents de la Fonction Publique d'Etat**. Pour la prévoyance, il a décidé le renforcement de certaines garanties statutaires et la possibilité de compléter ces garanties par des contrats facultatifs avec une petite participation de l'employeur. Ces choix politiques ont donné lieu à la signature de 2 accords interministériels, le 22 janvier 2022 pour la santé et le 20 octobre 2023 pour la prévoyance. C'est dans ce cadre que depuis le mois de mai 2023 s'est ouverte une négociation au niveau ministériel (accord de méthode signé le 21 avril 2023) sur la déclinaison en premier lieu de l'accord santé, puis en y intégrant à l'automne 2023 la partie prévoyance.

Les dispositions de l'accord ministériel, signé ce 19 avril 2024, concernent tous les personnels du ministère fonctionnaires et contractuels, sauf les agents de l'Inrap qui bénéficient déjà d'une protection sociale complémentaire obligatoire avec participation de l'employeur et les personnels des EPIC ou des structures de droit privé

(RMN-GP, CAPA, Chambord,...) qui sont concernés par d'autres dispositifs.

Sur le fond, la CGT revendique une prise en charge complète des soins et des accidents de la vie par la Sécurité Sociale, mais tant que ce n'est pas le cas la protection sociale complémentaire reste indispensable. C'est pourquoi, que ce soit au niveau interministériel ou au niveau ministériel, la CGT a participé activement aux négociations et y a porté ses revendications. Si tout n'est pas satisfaisant, les accords obtenus permettent des avancées substantielles. Vous trouverez ci-dessous un question/réponse qui vous aidera à mieux comprendre ce qui va se passer.

## LA COMPLEMENTAIRE SANTE

*La nouvelle complémentaire santé sera-t-elle obligatoire pour tout le monde ?*

Si vous êtes en activité, oui. Toutefois, quelques cas de dérogation sont prévus :

- si vous êtes éligible à la complémentaire santé solidaire, parce que vos revenus sont faibles ;
- si vous êtes en CDD et que vous avez déjà une mutuelle ;
- si vous êtes ayant droit d'une personne bénéficiant déjà d'une complémentaire santé obligatoire, soit dans le privé, soit dans la fonction publique.

Les agents dispensés d'adhésion pourront à tout moment revenir sur leur décision et adhérer au contrat collectif. Dans ce cas, aucune majoration de cotisation ne leur sera appliquée.

*Les retraités seront-ils concernés ?*

Oui, les agents qui partiront à la retraite une fois le dispositif lancé pourront le conserver mais sans la

participation de l'employeur. Pour ceux qui sont déjà en retraite, ils auront un an à partir de sa mise en place (juin 2025) pour y adhérer.

Même sans un financement de l'employeur, cette couverture santé, sera intéressante pour les retraités, pour plusieurs raisons :

- les cotisations sont plafonnées plus fortement que dans la loi Evin ;
- les actifs financeront la solidarité avec les retraités pour limiter le niveau des cotisations.

*Quel intérêt à ce nouveau dispositif de complémentaire santé obligatoire ?*

Il faut dire les choses simplement, le grand intérêt réside dans le fait que **l'employeur cotise à hauteur de 50%** et c'est pour cela que le régime est obligatoire. Aujourd'hui, l'employeur participe à hauteur de 15€ par mois. Dans ce nouveau dispositif, **il contribuera à hauteur de 35 à 40€ par mois. A cela s'ajoutera une contribution de 5 € si l'agent choisit une des 3 options proposées (non obligatoires). De plus, l'acquisition des garanties dans un contrat obligatoire est financièrement plus intéressante que dans un contrat facultatif**, notamment parce que les « risques » sont plus fortement mutualisés et la gestion en est plus simple, donc moins coûteuse. L'équilibre du régime se fera sur l'ensemble des agents du ministère. **Autre avantage dans le cadre d'un contrat obligatoire, les cotisations des agents en santé mais aussi en prévoyance sont déductibles des revenus imposables dans la limite de plafonds.** La contribution de l'employeur est considérée comme du revenu et donc rentre dans le revenu fiscal.

*Mais j'ai déjà une complémen-*

*taire santé !*

**Comme le régime sera obligatoire, mieux vaut éviter de payer deux fois. Il faudra donc résilier, sans frais,** la complémentaire actuelle et sur ce point les informations fournies par l'administration devront être claires.

*Qui va choisir l'organisme de ma complémentaire santé et mes garanties en prévoyance ?*

Le ministère va lancer un appel d'offre public et donc va sélectionner le prestataire. Les organisations syndicales sont associées dans la définition des critères et leurs cotations et donneront un avis sur le résultat de l'appel d'offre, mais c'est bien le ministère qui *in fine*, choisira le prestataire. Trois types d'organismes peuvent répondre, individuellement ou par groupement :

- Les mutuelles (organismes à but non-lucratif) ;
- Les institutions de prévoyance (organismes à but non-lucratif) ;
- Les assurances privées (organismes lucratif).

*Je suis satisfait de ma mutuelle actuelle et je pense qu'elle est meilleure que celle que je vais être obligé de prendre.*

Généralement, cette appréciation ne s'appuie pas sur une comparaison précise de l'ensemble des garanties. Le socle obligatoire que l'agent devra souscrire est un socle de bon niveau, nettement supérieur à la moyenne de ce qui est proposé dans le privé. A titre de comparaison, le niveau du socle correspond à peu près au niveau de couverture du contrat moyen de la MGEN qui propose 3 niveaux de garanties. Toutefois, les agents qui souhaitent avoir une couverture plus importante, pourront souscrire une des 3 options proposées et en changer une fois par an.

En ce qui concerne la qualité de service, l'appel d'offre que va lancer le ministère comporte des critères qui doivent permettre d'assurer un bon niveau de prestations. La commission paritaire de pilotage et de suivi (CPPS), composée de représentants des organisations syndicales ministé-

rielles et de représentants de l'administration, veillera au bon respect des obligations fixées dans les accords et dans le cahier des charges de l'appel d'offre.

*Mon ou ma conjointe et mes enfants seront-ils couverts ?*

La couverture des ayants-droits est **possible mais pas obligatoire**. Elle n'ouvre pas droit à une participation de l'employeur. Le niveau de couverture sera a minima celui du socle et l'agent pourra choisir ou non pour ses ayants-droits le niveau d'option qu'il souhaite. Celui-ci pourra être différent du sien. A noter, qu'à partir du 3e enfant, il n'y a pas de supplément de cotisation demandé.

*Mon état de santé sera-t-il pris en compte pour mon adhésion à ce nouveau dispositif ?*

Non, cela fait partie des garanties négociées par les organisations syndicales de la Fonction Publique de l'État. **L'adhésion au nouveau régime se fera en dehors de critères d'âge et sans questionnaire médical préalable.** Ce sont des garanties importantes notamment pour les personnels qui rencontrent des problèmes de santé importants ou sont en situation de handicap.

*Combien va me coûter cette complémentaire santé ?*

Aujourd'hui nous disposons uniquement d'estimations car le tarif va être défini par les organismes qui répondront à l'appel d'offre. La cotisation d'équilibre mensuelle devrait se situer entre 70 et 80€ et l'employeur devrait en financer la moitié soit entre 35 et 40 €.

**Les cotisations des bénéficiaires actifs sont constituées de trois parts :**

- une part employeur forfaitaire s'élevant à 50 % de la cotisation d'équilibre ;
- une part individuelle forfaitaire s'élevant à 20 % de la cotisation d'équilibre ;
- pour le reste, une part individuelle solidaire représentant pour les bénéficiaires actifs en moyenne 30 % de la cotisation d'équilibre. La part solidaire individuelle est

calculée en appliquant un coefficient à la rémunération mensuelle brute du bénéficiaire, prise en compte dans la limite du plafond mensuel de la sécurité sociale, c'est-à-dire qu'au-dessus de 3 864 € bruts mensuels, la cotisation n'augmente plus.

**Les cotisations des retraités** évoluent en fonction de l'âge et des années de retraite :

- Le montant de la cotisation versée au titre de la première année de retraite est égal à la cotisation d'équilibre ;
- le montant de la cotisation versée au titre de la deuxième année est plafonné à 125 % de la cotisation d'équilibre ;
- les montants des cotisations versées au titre des troisième, quatrième et cinquième années sont plafonnés à 150 % de la cotisation d'équilibre.
- Ensuite, elle est plafonnée à 175 % de la cotisation d'équilibre du contrat collectif.

Au-delà de 75 ans, le montant de la cotisation des bénéficiaires retraités n'évolue plus en fonction de l'âge.

**Les cotisations des bénéficiaires ayants-droits :**

- Les cotisations des conjoints, partenaires de pacte civil de solidarité et concubins des bénéficiaires actifs sont fixées de sorte à couvrir leurs recours effectifs aux garanties, dans la limite de 110 % de la cotisation d'équilibre.
- Les cotisations des conjoints, partenaires de pacte civil de solidarité et concubins des bénéficiaires retraités sont fixées de sorte à couvrir le recours effectif de ces bénéficiaires aux garanties.
- Les cotisations des enfants de moins de 21 ans sont fixées de sorte à couvrir le recours effectif de ces bénéficiaires aux garanties, dans la limite de 50 % du montant de la cotisation d'équilibre.
- Les cotisations des enfants de plus de 21 ans sont fixées de sorte à couvrir le recours effectif de ces bénéficiaires aux garanties, dans la limite de 100 % du montant de la cotisation d'équilibre.

**PUBLICITÉ**

**CET HOMME VIENT DE GLISSER SUR UNE PEAU DE BANANE...**

**...MAIS CET HOMME S'EN FOUT PARCE QU'IL A LA PROTECTION SOCIALE DU MINISTÈRE.**



**CECI EST UN COMMUNIQUÉ DE LA CONFÉDÉRATION GÉNÉRALE DU TRAVAIL**

**Existe-t-il des mécanismes de solidarité ?**

Oui ! Déjà par le fait que le dispositif est obligatoire. Cela entraîne de fait une solidarité générationnelle car les actifs les plus jeunes ont généralement moins besoin de soins que les plus âgés. De même, les cotisations varient selon les revenus et donc les agents ayant un revenu plus élevé payent un peu plus que les agents ayant une petite rémunération.

Le dispositif prévoit également une solidarité à destination des anciens agents non retraités à condition qu'ils soient inscrits comme demandeur d'emploi et qu'ils soient indemnisés au titre de leur régime d'assurance chômage. S'ils ont travaillé au moins 2 mois consécutivement, ils conservent leur adhésion au contrat collectif en santé ainsi que pour leurs ayants droit pour les mêmes garanties et à titre gratuit, sans contrepartie de cotisation, à compter de la date de cessation de leur relation de travail avec leur employeur et pour au moins la durée de leur dernier contrat (ou contrats cumulés sans période interruption) dans la limite maximum d'un an.

A cela, s'ajoute une solidarité envers les retraités alimentée par 2 ou 3% des

cotisations. Cette solidarité s'exprimera par une aide financière proportionnelle au niveau de pension perçue.

Enfin, un fonds d'aide sociale alimenté par 0.5% des cotisations devrait permettre notamment d'aider les agents qui font face à des frais de santé important. L'utilisation de ce fonds reste encore à définir précisément et il pourra être augmenté s'il s'avère efficace.

**LA PREVOYANCE**

**Mais c'est quoi au fait la prévoyance ?**

Une couverture en prévoyance sert à assurer les personnels face aux aléas de la vie, décès, invalidité, et maladie. Bien souvent, les agents se sentent moins concernés par ces risques, alors que lors que l'on est touché, les conséquences peuvent être extrêmement graves financièrement et socialement (perte importante de ressources, perte d'emploi,...).

**En quoi les nouvelles dispositions améliorent ma couverture en prévoyance ?**

Tout d'abord, l'accord interministériel signé le 20 octobre 2023 est loin des

objectifs de la CGT mais constitue une première étape vers une bonne couverture (clause de revoyure de l'accord en 2026). Il prévoit des améliorations statutaires qui seront complétées par un contrat collectif à adhésion facultative, ainsi que des options supplémentaires.

**Quelles sont les évolutions statutaires sur l'incapacité de travail ?**

Il y a tout d'abord l'amélioration de l'indemnisation, à l'exception du jour de carence, du congé longue maladie (titulaires) et du congé de grave maladie (contractuels) à 100% de la rémunération indiciaire et 33% de la rémunération indemnitaire la 1ère année et 60 % de cette assiette de rémunération les années 2 et 3.

Il y a aussi pour les contractuels, la réduction à quatre mois des conditions d'ancienneté de service pour les droits à congés de maladie et de grave maladie. Les conditions d'octroi et de rechargement des congés, les niveaux d'indemnisation et les durées maximales d'indemnisation des congés de maladie et de grave maladie, seront alignés sur ceux des congés de maladie ordinaire et de longue maladie des fonctionnaires. Enfin, des dispositions utiles seront mises en place pour permettre la subrogation des indemnités journalières de la sécurité sociale, ce qui permettra aux contractuels d'être **indemnisé plus rapidement et directement par leur employeur.**

**Quelles sont les évolutions statutaires sur l'invalidité ?**

Il est prévu la suppression de la mise à la retraite anticipée des fonctionnaires pour invalidité au profit d'un nouveau régime de reconnaissance de l'invalidité analogue à celui des contractuels. Cette disposition entrera en vigueur le 1er janvier 2027. L'agent reconnu invalide sera placé soit :

- En position d'activité dans le cas où il pourra poursuivre une activité professionnelle dans la fonction publique au regard de son état de santé ;
- En disponibilité pour raison de santé (sans limitation de durée, dans le cas où il lui est impossible de reprendre une activité).

Les fonctionnaires reconnus invalides

percevront une prestation de compensation de l'invalidité, sous forme de rente dont le montant dépendra de son niveau d'invalidité :

- De 40% de l'assiette de rémunération pour une invalidité de 1<sup>ère</sup> catégorie ;
- De 70% de l'assiette de rémunération pour une invalidité de 2<sup>ème</sup> catégorie ;
- De 70% de l'assiette de rémunération pour une invalidité de 3<sup>ème</sup> catégorie + une majoration de 40% en cas de nécessité de recours à une tierce personne.

L'assiette de rémunération comprendra le dernier traitement indiciaire brut ainsi que les primes et indemnités à caractère pérennes. Cette rente sera versée jusqu'à l'âge de départ à la retraite et la période sur laquelle elle sera versée comptera pour les droits à pension.

*Quelles sont les évolutions statutaires sur le décès ?*

Elles sont :

- **Le paiement aux ayants droit de l'agent décédé d'un capital décès correspondant globalement à un an de rémunération qui sera triplé dans le cas où le décès est imputable au service** (accident du travail ou à la suite à une maladie professionnelle) **ou consécutif à un acte de dévouement ou causé par un attentat ;**
- **Le versement d'une rente éducation aux orphelins** (193€/mois pour les enfants de -18 ans et 579€/mois pour les enfants de 18 à 26 ans en cas de poursuite des études) ;
- **Le versement d'une rente viagère de 579€/mois pour les enfants en situation de handicap** (taux d'incapacité permanente au moins égal à 50 %).

*Quelles seront les améliorations liées au contrat collectif à adhésion facultative ?*

Les améliorations portent sur l'augmentation des indemnités.

En cas d'incapacité temporaire de travail, l'indemnisation du congé longue maladie et du congé de grave maladie, à l'exception du jour de carence, sera portée à 100% de l'assiette de rémuné-

ration la 1<sup>ère</sup> année et à 80% de cette assiette de rémunération les années 2 et 3.

En cas d'invalidité d'origine non professionnelle la compensation passera :

- De 40% de l'assiette de rémunération pour une invalidité de 1<sup>ère</sup> catégorie à 50% ;
- De 70% de l'assiette de rémunération pour une invalidité de 2<sup>ème</sup> catégorie à 80% ;
- De 70% de l'assiette de rémunération pour une invalidité de 3<sup>ème</sup> catégorie à 80% (hors majoration de 40% en cas de nécessité de recours à une tierce personne) ;

En cas de décès, le capital versé aux ayants droit sera augmenté d'une année de rémunération.

*Combien coûtera ce contrat collectif à adhésion facultatif en prévoyance ?*

Contrairement aux garanties en santé qui peuvent être estimées assez précisément, il est nettement plus difficile de faire des estimations sur des contrats prévoyance. De plus, étant donné que ce n'est pas un contrat à adhésion obligatoire la mutualisation des risques va être bien plus faible et les organismes qui vont répondre à l'appel d'offre sur la partie prévoyance vont en tenir compte ce qui risque de faire monter la facture. **Il faudra donc attendre le résultat de l'appel d'offre pour connaître les tarifs.** Comme les garanties sont des indemnités proportionnelles aux revenus des agents, **la cotisation sera un pourcentage du salaire. L'employeur participera de façon forfaitaire à hauteur de 7€ par mois/agent.**

*Y aura-t-il des possibilités d'améliorer ma couverture en plus de ce contrat ?*

Oui, il est prévu 3 options facultatives additionnelles qui pourront être souscrites indépendamment les unes des autres.

La première est sur **l'incapacité de travail.** En complément des garanties statutaires et complémentaires l'agent pourra avoir :

- le maintien de 80 % de la rémunération pendant les neuf derniers mois en congés de maladie ordinaire ;

• le maintien de 80 % de la rémunération en congé de longue durée les quatrième et cinquième années ;

- le maintien de 80 % de la rémunération pour les personnels en disponibilité pour raison de santé (dont l'invalidité aura été reconnue pendant la période transitoire courant entre l'entrée en vigueur du régime et la réforme statutaire de l'invalidité).

Comme les garanties de cette option additionnelle sont des indemnités proportionnelles aux revenus des agents, la cotisation sera un pourcentage du salaire. Il faudra attendre le résultat de l'appel d'offre pour connaître le pourcentage du salaire qui s'appliquera.

De plus, les agents et les retraités (pas de souscription possible au-delà de 74 ans) pourront souscrire en plus une **garantie frais d'obsèques** et/ou une **garantie perte d'autonomie** que son ou sa conjointe pourra aussi prendre. La cotisation sera fixée en fonction de l'âge de l'assuré, plus vous êtes jeune moins votre cotisation sera élevée. Il faudra aussi attendre le résultat de l'appel d'offre pour connaître la tarification qui s'appliquera.

**La CGT-Culture s'attachera à informer au mieux les personnels au fur et à mesure de la mise en place de ce nouveau dispositif notamment en organisant des heures d'informations syndicales. Elle s'attachera aussi à ce que l'administration mette tous les moyens nécessaires (humains, techniques, d'informations...) pour que cette transition se déroule au mieux. De plus, que ce soit au sein de la commission paritaire de pilotage et de suivi (CPPS) du régime, ou lors des clauses de revoyure des accords, elle continuera avec sa fédération, l'UFSE-CGT, à défendre les intérêts des personnels, des retraités et de leurs ayants-droits.**

Les annexes de l'accord sont disponible sur le site de la Cgt-Culture :

<https://www.cgt-culture.fr/accord-sur-la-psc-les-consequences-pour-les-personnels-dans-le-detail-22626/>

## Vers la création d'une prime langues étrangères au CMN?

À la suite du protocole de fin de grève au Mont-Saint-Michel un groupe de travail associant représentants du personnel et direction du CMN se réunit régulièrement jusqu'en septembre avec pour objectif de mettre en place des outils de reconnaissance de la pratique des langues étrangères au CMN. Ces dernières années, plusieurs grèves (Arc de triomphe, Vallée de la Vézère et Mont Saint-Michel) avaient, entre autres, porté comme revendication la mise en place d'une prime relative à la pratique des langues étrangères.

**Avec le tourisme international et de masse, les visiteurs sont de plus en plus nombreux, voire majoritaires pour certains monuments à être d'origine étrangère. A tel point que le CMN n'hésite pas, depuis quelques années, à publier des avis de vacance où la pratique d'une ou plusieurs langues étrangères est exigée.**

*Le CMN doit payer les agents à hauteur de leurs compétences et qualifications*

De fait, le profil des agents face public a évolué mais pas le groupe d'emploi et encore moins la rémunération. Pour un emploi de catégorie C, emploi d'exécution relevant d'un niveau d'études brevet des collèges, on recrute des agents ayant des compétences, voire des qualifications, bien au-dessus du niveau de diplôme requis. De même pour les agents de catégorie B, avec un niveau d'études baccalauréat requis.

**Que ce soit pour l'accueil, la conduite de visites commentées, la mise en œuvre des consignes de sécurité, la prise des réservations, le CMN a su s'adapter et les agents également. Là où le bât blesse, c'est que les qualifications requises ou les compétences acquises ne sont ni reconnues, ni rémunérées. De la même manière, les moyens de formation aux langues étrangères ne sont pas à la hauteur des besoins.**

Lorsque l'exigence des profils de poste s'accroît, il est normal que les rémunérations et l'évolution de carrière progressent aussi.

*Des primes langues étrangères existent, le CMN doit s'en inspirer*

Ainsi, le décret 74-39 du 17 janvier 1974 relatif à l'attribution aux fonctionnaires de la police nationale d'une indemnité forfaitaire pour la connaissance de langues étrangères, prévoit une indemnité décomposée en deux groupes :

- groupe 1 : indemnité accordée lorsque l'exécution du service nécessite l'utilisation permanente d'une langue étrangère. Son montant est de 43,30€ bruts
- groupe 2 : indemnité accordée lorsque l'exécution du service est facilitée par l'utilisation d'une langue étrangère. Son montant est de 13,69€ bruts

Cette indemnité pourrait être étendue au ministère de la Culture comme cela s'est fait pour les agents des collectivités territoriales. Le cumul de cette indemnité avec d'autres couvrant les mêmes compétences est possible.

De plus, l'arrêté du ministère de la Culture du 6 février 1997 fixant les conditions d'attribution de la **Nouvelle Bonification Indiciaire (NBI)** dans les services du ministère chargé de la Culture, **prévoit par ailleurs l'équivalent de 20 points d'indice pour les « agents chargé de l'accueil et de la visite d'un monument ou musée ayant à utiliser une langue étrangère »**, niveau de responsabilité exercé catégorie C, nombre de points 20 soit 98,4 euros bruts. Cependant, le CMN comme le ministère n'attribuent plus cette prime qui continue pourtant à être versée à un très petit nombre d'agents qui en avait bénéficié il y a longtemps.

*Où en est le groupe de travail avec le CMN ?*

Pour ses trois premières réunions, le groupe de travail a commencé par **définir les catégories d'agents concernés** par ses travaux, évoquer quels pourraient être les **leviers de reconnaissance de la pratique des langues** au CMN et surtout faire une **cartographie de la pratique des langues étrangères** dans les monuments.

Sur le premier point, si la CGT a tenté **d'élargir au maximum le périmètre des agents concernés**, l'administration a rappelé que les termes du protocole de fin de grève portaient sur les agents des monuments en contact avec le public, les

agents du siège et non postés des monuments sont donc exclus d'emblée. Pour ce qui concerne les catégories d'emplois concernés, l'administration a souhaité que seuls la situation des agents de catégorie C et B (ou des groupe 1 et 2) soit étudiée. En effet, l'administration considère qu'elle ne concerne pas les agents occupant des emplois de cadres (catégories A et A+ ou groupes 3, 4, 5 et 6) car la pratique d'une langue étrangère est censée faire partie du prérequis d'embauche à ces niveaux d'emploi. **La CGT a cependant souhaité que les agents en CDD effectuant des missions en contact avec le public soient eux aussi concernés par une éventuelle prime.**

Les pistes évoquées pour valoriser cette compétence, outre une éventuelle reconnaissance financière, portent sur **un accès facilité à la formation** aux langues étrangères et/ou **une valorisation dans le parcours professionnel** (saut d'échelons, promotion...).

La question de **l'identification de cette compétence chez les agents** a également fait l'objet de discussions avec la direction. Pour l'instant, des critères objectifs ont été identifiés comme : mener des visites commentées en langues étrangères, suivre des formations en langues délivrant des certificats d'acquisition de niveau, les diplômes. La possibilité de mettre en place une **certification interne au CMN permettant de faire reconnaître cette compétence** a été évoquée y compris par la DRH.

Enfin, le groupe de travail a commencé à étudier la cartographie de la pratique des langues étrangères au CMN en se basant sur la fréquentation par des publics étrangers et le recensement des visites commentées en langues étrangères et du nombre d'agents assurant cette mission. A ce titre, ces travaux révèlent que les visites en langues étrangères sont relativement plus courantes que ce que l'on pensait au début des travaux de ce groupe.

**Pour la CGT-CMN, la conclusion de ces travaux en septembre devra nécessairement aboutir à une reconnaissance financière. Les agents attendent de l'établissement une juste reconnaissance de l'investissement et des compétences qu'ils mettent quotidiennement au service du public.**

## Panthéon : Quatre jours de grève au temple de la nation !

Après 4 jours de grève du lundi 22 au jeudi 25 avril, les agents du Panthéon ont obtenu l'amélioration de leurs conditions de travail, des effectifs supplémentaires et une reconnaissance financière de certaines missions.

*En période de pénurie d'emplois publics, les emplois ne s'obtiennent que par la grève !*

Les agents ont ainsi obtenu un poste permanent à temps complet pour la billetterie-boutique permettant de faire face à la sur-fréquentation et de pallier au sous-effectif récurrent du service, un poste permanent à temps complet pour l'accueil surveillance ainsi qu'un poste permanent à temps incomplet (70h) permettant de renforcer les effectifs pendant les pauses méridiennes. Ce poste à temps incomplet fera l'objet d'une clause de revoyure cinq mois après son arrivée pour s'assurer de son adéquation avec les besoins du service, les agents considérant que la quotité horaire de cet emploi est insuffisante. Par ailleurs, ces créations de postes n'abattront pas d'autant l'enveloppe de vacations.

Les agents ont obtenu la garantie que l'ensemble des postes d'agents permanents sera pourvu, le remplacement de deux postes actuellement vacants, ainsi que celui de tous les agents absents pour longue maladie par des contrats de remplacement.

**La direction du CMN devra faire la démonstration dans les mois qui viennent que ces effectifs suffisent au bon fonctionnement du monument, les agents ne se satisfaisant plus du bricolage qu'ils subissent depuis de nombreuses années.**

*Quand la grève améliore les conditions de travail des agents... et d'accueil des visiteurs !*

A croire que le Panthéon aurait besoin d'une bonne séance d'exorcisme ! Plusieurs incidents qui auraient pu se révéler graves se sont succédé depuis le début de l'année : la porte d'entrée vitrée de 300 kg s'est désaxée fin janvier entraînant deux jours de fermeture pour

réparation. Cela aurait pu être grave pour les agents comme pour les visiteurs. Ces travaux à peine achevés, c'est la porte de sortie qui voit quatre de ses vis sauter ! Puis des pierres qui tombent dans la nef en plein parcours de visite ! Sans oublier que la table où les agents prennent leurs pauses à côté de l'Algéco s'est vue transpercée par une plaque de taule...

Pour autant, s'il est des incidents qui sont la faute à pas de chance... ce n'est néanmoins pas le cas de tous les incidents. Et ce n'est pas non plus faute de dénonciation par la CGT de certains problèmes de sécurité notamment en ce qui concerne les portes vitrées du monument. Des travaux d'urgence sur ces portes ont été effectués et surtout les agents seront pleinement associés aux travaux à venir pour éviter les erreurs de conception.

Les agents ont également obtenu la communication d'un calendrier pour la mise en place des nouveaux Algécos. Bizarrement, ceux-ci n'apparaissent pas dans le programme pluriannuel des travaux alors que la direction se disait être sur le point de les faire livrer... Cette grève a permis d'y voir nettement plus clair dans des engagements qui parfois peuvent passer à la trappe. La consultation des entreprises ayant répondu à l'appel d'offres était en cours. Le CMN a dû comprendre qu'il n'était plus temps de tergiverser et qu'il fallait passer à l'action. Là encore, les agents auront voix au chapitre sur les arbitrages à venir sur leurs futures conditions de travail puisqu'au vu de la liste des besoins et des espaces disponibles dans ces Algécos, tout ne pourra pas voir le jour. Les conditions de travail ne doivent pas être la cinquième roue du carrosse. L'actuel Algéco date de 2008, pas question donc de se reprendre quinze ans de mauvais locaux !

Le Panthéon étant un monument particulièrement froid, des engagements de la direction du CMN ont été pris sur plusieurs points pour combattre le froid: mise en place de points chauffants plus efficaces sur les postes de travail fixes, des points refuge dans la nef et la crypte, un renouvellement et une amélioration de leurs EPI froid.

Des travaux pour l'amélioration des conditions de travail à la billetterie sont prévus ainsi que des mesures d'urgence pour une vérification des maçonneries à la suite de diverses chutes de pierres dans la nef et en extérieur.

Enfin, on croirait presque à un miracle, la direction du CMN a annoncé la suppression des portiques d'entrée « Vivaticket » totalement dysfonctionnels et le rétablissement d'un poste de contrôle des billets avec l'amélioration des conditions de travail. Sujets maintes fois dénoncés par la CGT car cela en devenait un véritable facteur de risques psycho-sociaux.

*Des mesures de reconnaissance économique*

Comme pour l'Arc de Triomphe, les agents assurant la mission de responsable de jour auront un passage en groupe 1 du RIFSEEP, pour les agents contractuels, ce sera une augmentation indiciaire équivalente. La direction a également acté une reconnaissance des spécificités liées aux missions et aux conditions de travail des agents d'entretien.

Enfin, le chapitre lié au paiement des heures supplémentaires et heures de nuits non payés (plusieurs centaines) sur les Panthéonisations et l'installation de l'exposition DUSAPIN en 2020 devrait se clôturer ainsi que la clarification des règles applicables en matière de recours aux heures supplémentaires et au travail de nuit.

Un comité de suivi veillant à l'application de ce protocole de fin de grève se réunira plusieurs fois d'ici à la fin de l'année.

**La CGT restera vigilante dans les mois à venir sur le suivi de ces différents points, notamment en ce qui concerne les questions d'effectifs, si les besoins sont bien remplis comme s'y est engagée la direction du CMN. Si nos alertes n'avaient pas suffi jusqu'à présent, nous espérons que la direction aura compris que les agents du Panthéon sont prêts à se mobiliser pour ne plus subir !**

## Vers une grève olympique au ministère de la Culture et au CMN ?

Dans le cadre des Jeux Olympiques et Paralympiques (JOP) de Paris 2024, le ministère de la Culture n'écoute pas les revendications des agents et se décharge du dialogue social sur ses établissements et services. Dans ce contexte, la CGT-Culture, a décidé le dépôt d'un préavis de grève du 2 mai au 15 septembre 2024.

Les revendications portées par les personnels que nous avons relayées lors du Comité Social d'Administration du ministère de la Culture du 9 février dernier ont été balayées sans discussion par le président de l'instance.

Ainsi, les modalités d'organisation du travail et des services sont laissées aux établissements et services entraînant des inégalités de traitement flagrantes d'un établissement à l'autre. Par exemple : pendant les deux jours de fermeture au Louvre ses agents seront en formation, alors qu'à contrario les agents de la Bnf se verront imposer des congés...

**La ministre porte une très lourde responsabilité quant aux risques sécuritaires et sociaux liés à un traitement désinvolte de cette période inédite.** Cette situation n'est pas sans rappeler le traitement réservé aux premiers de corvée pendant le confinement. Tout en invoquant la notion de « circonstances exceptionnelles » justifiant des mesures dérogatoires au droit commun (Cf. circulaire du 22 novembre 2023), il est dommageable que l'administration n'ait tiré aucune leçon de la crise du COVID.

*Qu'en est-il des monuments impactés par les JOP ?*

**À moins de 50 jours seulement de cet événement majeur qui va concerner directement ou indirectement la plupart des monuments et services franciliens, nous sommes encore loin d'avoir toutes les informations sur l'organisation des services pendant les JOP.**

À notre demande, un comité de suivi permettant de suivre dans le détail la situation de chaque site se réunit toutes les deux semaines au CMN. Les informations nous y arrivent au fur et à mesure que les autorités veulent bien les communiquer au CMN. On est encore loin d'une doctrine unifiée applicable aux monuments impactés par les JOP.

Ainsi, a priori, il n'est prévu que peu de temps de fermeture pendant les JOP et des mesures de souplesse seront mises en place pour que les agents ne perdent pas de jours de congés (déplacement des jours de repos hebdomadaires...) ou sur les horaires de prises de service et de fin de service. Mais ces décisions sont prises monument par monument, aucune règle commune n'est vraiment édictée par le siège, les monuments traitant les situations au fil de l'eau. Ainsi, certains monuments comme l'Arc de Triomphe ou le château de Vincennes ont prévu des renforts, mais pas les monuments de l'île de la Cité.

Malgré cela, les conditions d'ouverture, d'adaptation de l'organisation du travail, de sécurité des biens et des personnes en vigilance Rouge attentat, de gestion des flux, de circulation et de transports publics, et de compensation de la pénibilité restent dans un certain flou artistique...

Par exemple, les agents des monuments de l'Île de la Cité devront se munir d'un QR code la semaine précédant la cérémonie d'ouverture des JO pour accéder à leur lieu de travail et ils ne pourront pas y introduire de nourriture... Quid donc de la prise en charge des repas des agents et d'un accès temporaire à la cantine du Palais de Justice ?

Les personnels ont exprimé un certain nombre d'exigences légitimes et indispensables pour accomplir pleinement leurs missions de service public pendant cette période. Qu'il s'agisse de besoins d'effectifs et de recrutements pérennes, de compensation salariale des contraintes professionnelles et de la pénibilité accrue, de politique d'action sociale, de droit aux congés, de télétravail choisi, de droit à la déconnexion. Or, nous naviguons à vue et les revendications ne sont pas prises en considération à leur juste mesure.

En l'espèce, l'administration ne prend en compte la dégradation des conditions de transport, les journées à rallonge et la dégradation inévitable des conditions de travail qu'à la marge. La gestion des personnels du CMN mérite mieux que des nouvelles discriminations entre agents : les « postés » dont les fonctions ne sont pas télétravaillables et les « non postés » qui seront incités à télétravailler tous les jours de la semaine. A ce titre nous revendiquons la plus grande souplesse pour les agents pouvant télétravailler : ni jours minimum, ni jours maximum !

Nous considérons que l'utilisation des transports en commun constitue à elle seule une contrainte qui pèsera sur les agents « indispensables » ou « postés » ; cette contrainte doit naturellement donner lieu à une compensation.

*La CGT-Culture revendique :*

- **La fermeture de toutes les institutions les jours des cérémonies d'ouverture et de clôture, les agents étant couverts par des autorisations spéciales d'absences**
- **L'établissement de règles communes** à tous les agents du ministère applicables à toutes les structures dans une circulaire ministérielle
- **Le paiement d'une prime JO** pour tous les agents mobilisés directement ou indirectement pendant la période des jeux olympiques : un socle minimum de 500 € pour tous les agents modulables jusqu'à 1900 € en fonction des contraintes ou surcroît d'activité supplémentaire généré par la préparation ou le déroulement des jeux
- **Après consultation des comités sociaux d'administration de proximité, des aménagements horaires** (modification des cycles et des horaires de travail) et **l'absence de pénalisation en cas de retard**
- **L'actualisation du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP)** et la mise en place de mesures de prévention adaptées
- **La révision et revalorisation des frais de mission** pour tenir compte des hausses de prix liées aux JOP (hébergement, transport, restauration) ainsi que des indemnités de télétravail
- **Le maintien des prestations d'action sociale** (cantine, garde d'enfants, colonies de vacances...) et l'augmentation du nombre de jours de garde enfants pendant la période des jeux
- **Des autorisations d'absence en cas de fermeture** d'un site pendant la période des JOP
- **Le maintien de tous les emplois de prestataires** et la limitation des locations d'espaces et autres privatisations
- **Des dispositifs d'accompagnement RPS** (risques psycho-sociaux) spécifiques à la période des JOP pour accompagner le risque attentat, canicule, saturation et agressivité dans les transports et sur les lieux de travail

**La CGT-Culture appelle les personnels à se mobiliser le 20 juin, par la grève et les manifestations pour faire aboutir ces revendications.**

## Retour sur le Xème congrès de la CGT-CMN du 26 au 28 mars 2024

Le Xème congrès du SNMH-CGT a été l'occasion, pour une trentaine de camarades du SNMH-CGT, de représenter les syndiqués CGT-CMN de leur section et du réseau CMN, et de débattre sur les orientations du syndicat.

Moment privilégié de la démocratie syndicale, tous les 3 ans, le congrès est un moment d'union syndicale pour débattre du bilan de la mandature précédente, pour définir nos orientations revendicatives et pour élire, pour les 3 années à venir, une nouvelle direction pour le syndicat.

### Déroulé du congrès

Le rapport d'activité 2021 – 2024 adopté à 99,87 % .

Le rapport financier 2021 – 2024 adopté à l'unanimité.

Les modifications portées aux statuts du SNMH-CGT adoptées à l'unanimité.

Le document d'orientation sur lequel 97 amendements ont été examinés. 76 % des amendements proposés par les syndiqués ont été adoptés. Le document d'orientation a été adopté à 98,04%.

Les fiches revendicatives sur lesquelles 64 amendements ont été examinés. 68 % des amendements proposés par les syndiqués ont été adoptés. Les fiches revendicatives ont été adoptées à 100%.

### Une nouvelle direction pour la CGT-CMN

La nouvelle Commission Exécutive composée de 24 membres a été élue avec 89 % des voix. Les 3 nouvelles membres de la Commission financière et de contrôle ont été élues à l'unanimité. Un nouveau Secrétariat National composé de 11 membres a été élu par la Commission Exécutive avec 84% des voix. Les co-secrétaires-généraux ont été élu avec 96 % des voix.

L'engagement et l'implication des membres de la commission exécutive sortante ont été salué par l'ensemble des participants au congrès.

Des débats ont également été organisé lors de ce congrès, par exemple par Adèle Tellez, secrétaire générale de l'Union Locale CGT du 19ème arrondissement de Paris qui nous accueillait. Ce débat a porté sur la nécessité de mener les luttes localement comme nationalement au niveau interprofessionnel pour construire les solidarités publics/privé, le rapport de force global au niveau de la classe des travailleurs passant par la syndicalisation et l'implication des militants CGT dans les unions locales.

Ivan Navarro, co-secrétaire général de la CGT Culture, a également animé un débat au sujet de la refonte de la grille des contractuels du ministère et des inégalités de traitement en matière de primes entre les fonctionnaires payés sur budget du ministère et ceux payés sur le budget des établissements et sur les nécessaires mobilisations à venir.

Un pot fraternel célébrait le nouveau départ de notre trésorière, Marion Cabral, vers une retraite professionnelle mais pas syndicale et la fidélité de son engagement dans les luttes au sein du SNMH-CGT.

COMMISSION EXÉCUTIVE		
Bruno Baril	Site mégalithique de Carnac	
Brennan Eve	Sainte-Chapelle	
Cabral Marion	Arc de Triomphe	Trésorière adjointe
Cornet Adèle	Abbaye du Mont-Saint-Michel	Secrétaire nationale
De Catarina Magalie	Cloître de la Cathédrale de Fréjus	Secrétaire nationale
Domzalski Marine	Villa Cavrois	
Duverneuil Amandine	Château d'Aulteribe	
Fernandes Dominique	Direction du développement culturel et des publics	
Fixot Anne	Sites préhistoriques de la Vallée de la Vézère	Secrétaire nationale
Guiller Florian	Château de Bussy-Rabutin	
Hamimed Smain	Arc de Triomphe	Secrétaire national
Hortet Véronique	Tours et crypte de la Cathédrale de Bourges	Secrétaire nationale
Keita Boubacar	Château de Vincennes	
Lacointe Romain	Tour Pey-Berland	Secrétaire national
Laurence Martin	Sainte-Chapelle	
Legendre Blanche	Direction du développement culturel et des publics	
Méreau Sophie	Direction du développement culturel et des publics	Co-Secrétaire générale
Raoult Frédéric	Domaine national de Saint-Cloud	
Ray Clotilde	Hôtel de la Marine	Secrétaire nationale
Revaireau Xavier	Direction de la conservation des monuments et des collections	
Ricciuti Roger	Château et remparts de la cité de Carcassonne	
Strappini Jean-Elie	Sainte-Chapelle	Co-Secrétaire général
Troisgros Marie-Laure	Domaine national de Saint-Cloud	Trésorière
Zakrzewski Clément	Direction administrative, juridique et financière	
COMMISSION FINANCIÈRE ET DE CONTRÔLE		
Acurio Sonia		Retraite
Lydia Clavijo-Urbano		Château de Vincennes
Bénédicte Roy		Monuments de l'île de la cité

# Alcool : pour la fin d'un tabou !

Tout le monde – ou presque – a entendu parler du concept du Dry January dont s'est emparé le CMN cette année. Une belle initiative. Alors, même si le mois de janvier nous paraît loin, revenons-y le temps d'un article. La consommation d'alcool est en effet un enjeu de santé publique qui parfois concerne aussi le travail.

## Qu'est-ce que le Dry January ?

Le Dry January est un concept anglais dont l'objectif est de ne pas boire d'alcool au mois de janvier. Ou, du moins, de tout faire pour réduire sa consommation d'alcool. Cela permet de faire un point sur sa consommation : quelle quantité, quelle fréquence, quel contexte et voir peut-être si nous avons une dépendance petite ou grande. Cinq millions de Français.es ont suivi le Dry January cette année. S'il peut y avoir un effet d'entraînement au mois de janvier, cette sobriété sur l'alcool peut se faire tout au long de l'année.

## Qu'est-ce que l'alcoolisme ?

L'alcoolisme est une addiction à l'alcool qui a des conséquences néfastes sur la santé, le travail, la vie sociale et la vie affective. En France, on estime qu'environ 1,5 million de personnes sont alcoolo-dépendantes et que 2,5 millions de personnes ont une consommation à risque.

L'alcool peut provoquer des maladies digestives, neurologiques ou cardiovasculaires, des cancers et des troubles cognitifs. Une envie incontrôlable de consommer de l'alcool caractérise la dépendance. Il renforce également dépression et perte de confiance en soi. Pendant la grossesse, il peut avoir des effets graves et définitifs sur le développement du fœtus.

Au-delà des risques immédiats, l'abus d'alcool a des effets importants à long terme, et réduit l'espérance de vie de plusieurs années. Il s'agit ainsi de la deuxième cause de mortalité évitable en France, après le tabac. En 2015, l'alcool a été responsable de 7 % des décès chez les Français de plus de 15 ans. Sur les 41 080 décès attribuables à l'alcool, près de 74 % concernaient les hommes et 26 % les femmes. Cette tendance chez les femmes étant en augmentation.

Les causes des décès ont été : des cancers (39 % des cas), des maladies cardiovasculaires (24 %), des maladies digestives (16,5 %), des accidents ou suicides (13 %), d'autres problèmes de santé (7,5 %).

## Alcool et travail : un mélange dangereux

Selon l'INRS (Institut National de Recherche et de Sécurité), les consommations occasionnelles ou répétées d'alcool, même à faible dose, peuvent mettre en danger la santé et la sécurité des salariés et être à l'origine d'accidents du travail. Et l'on sait qu'en France, la consommation de boissons alcoolisées est l'une des pratiques addictives les plus répandues dans la population générale et chez les travailleurs. Or, ces consommations occasionnelles ou répétées, même à faible dose, peuvent avoir des effets sur la santé des salariés. Elle favorise notamment la survenue d'accidents du travail et peuvent engendrer une addiction.

Au CMN, entre la conduite de véhicules, l'utilisation d'engins dangereux notamment pour les jardiniers (bûcheronnage...), la fréquentation d'endroits dangereux (hauteurs, parcours mal sécurisés...) la consommation d'alcool induit certains risques, bref, un mélange dangereux.

## Quelques mesures de prévention

Si l'usage de substances psychoactives (tabac, alcool, cannabis...) peut trouver son origine dans des éléments relevant de la vie privée, il est cependant admis que certaines situations ou conditions de travail sont susceptibles de favoriser ces consommations (stress, port de charges lourdes, travail en horaires atypiques, organisation de pots avec alcool...). Ces pratiques, répétées ou occasionnelles représentent un risque pour la santé et la sécurité des salariés.

Une démarche de prévention collective est donc un prérequis. Les pratiques addictives doivent être prises en compte par l'employeur comme tout autre risque professionnel. Peuvent être mis en œuvre un rappel des règles applicables avant l'organisation d'un pot, un rappel aux risques liés à la consommation d'alcool, fournir systématiquement des boissons non alcoolisées, limiter les quantités d'al-

cool, offrir de quoi se restaurer, mettre à disposition des éthylo-tests en vue d'un autotest anonyme, établir une procédure à suivre face à un salarié dans l'incapacité d'assurer son travail et/ou de conduire son véhicule, proposer éventuellement un accompagnement pour le retour des salariés à leur domicile (taxi, covoiturage...). Cette consommation d'alcool doit rester exceptionnelle. L'effet d'entraînement, l'alcool dit social, peut cacher des dépendances ou en faire naître. Elles peuvent aussi mettre en difficulté des agents en lutte contre leur addiction. Un vernis soi-disant convivial peut cacher un côté plus sombre voire glauque. Et pour rappel, une personne alcoolo-dépendante ne peut s'en sortir seule. Il lui faut une aide médicale et parfois professionnelle.

Différents acteurs peuvent aider les personnes alcoolo-dépendantes et leur entourage personnel ou professionnel : médecin traitant, médecin de prévention ou du travail, hiérarchie, acteurs de la prévention (assistant de prévention, représentant du personnel...) et surtout associations comme les Alcooliques Anonymes.

## L'alcoolisme d'une personne en touche en moyenne cinq autres

L'alcool ne touche pas seulement celui ou celle qui consomme. Il impacte ses proches également, à commencer par le conjoint et les enfants. La cellule familiale est aux premières loges de ce qui se joue et en subit les conséquences. Quand le problème est encore plus important, il peut avoir des conséquences sur le collectif de travail (retard, manque de fiabilité, erreurs, attitude ou propos inappropriés...). L'alcool est présent dans plus d'un féminicide sur deux et dans la majorité des violences intra-familiales voire toutes les violences.

Dans un pays qui a tendance à davantage stigmatiser les gens qui ne boivent pas que celles et ceux qui boivent, au nom d'une certaine culture du "bon vivant", quelques rappels nous semblaient nécessaires. Ainsi un humoriste s'est fait vanner de devenir chiant sous prétexte qu'il avait pris la décision d'arrêter de fumer et de boire par une présentatrice télévisée renommée. C'est malheureusement un grand classique. C'est surtout nier une triste réalité qui est lourde de conséquences.

## Motion pour la mise en place d'un congé menstruel/hormonal

Communiqué de l'intersyndicale CGT, CFDT, SUD, FSU, UNSA, CFTC du ministère de la Culture

La formation spécialisée en santé, sécurité et conditions de travail ministérielle (F3SCT M) du 17 mai 2024 a examiné un point concernant le congé hormonal. A cette occasion une motion a été portée et votée à l'unanimité par toutes les organisations syndicales.

### Motion

Aujourd'hui pour répondre aux inégalités femmes-hommes dans le monde professionnel et pour une réelle prise en compte de la pénibilité du travail due à la santé hormonale (dysménorrhée, endométriose, ménopause...), le congé hormonal s'impose comme une mesure nécessaire et égalitaire.

**Ainsi, nous faisons le vœu que la formation spécialisée du Ministère de Culture mette en oeuvre :**

- un droit reconnu à hauteur de 20 jours par an sans justificatif médical, sans jour de carence, ni délai pour toutes les personnes menstruées, tout au long de leur carrière,
- la reconnaissance et la prise en charge de l'endométriose,
- des formations et de la sensibilisation sur la santé menstruelle et hormonale (règles, ménopause...),
- l'accès à des protections périodiques pour lutter contre la précarité menstruelle,
- la mise à disposition de salles de pause adaptées à tous les besoins (repos, allaitement...).

En réponse à l'administration qui a considéré que cette question était du ressort d'une décision politique, les représentants du personnel présents se sont engagés à porter cette motion auprès de la ministre.

## Zéro promos au CMN

## Projet de plan de repyramidage de la filière accueil surveillance : Le CMN ne se sent pas concerné !

Bonne nouvelle ! Le 30 mai, le ministère de la Culture a convoqué les organisations syndicales du ministère pour une réunion portant sur la mise en place d'un plan de repyramidage de la filière ASM. En effet, ce plan était demandé depuis fort longtemps par les organisations syndicales face à la très faible possibilité de faire carrière au vu de la raréfaction des concours et surtout des microscopiques taux de promotions ( 6 passages au choix de C en B dans la filière pour tout le ministère en 2023 pour plus de 2000 agents promouvables).

Or, pour arriver à un chiffrage des besoins de repyramidage, le ministère a demandé aux établissements publics quels étaient leurs besoins et notamment combien d'agents exerçaient des missions de catégorie supérieure. Pour le repyramidage de la catégorie B vers la catégorie A, les établissements publics n'ont exprimé AUCUNE demande, les TSC exerçant des missions de chefs de service apprécieront, de plus nous savons que des postes d'ISCP ont été ouverts par le CMN et pourvus par des contractuels, et que certains sont encore vacants... Un mensonge donc.

Pour la repyramidage de C en B, les établissements ont fait part d'un besoin de transformer 67 (!) postes de catégorie C en B... Ce qui est déjà une misère au regard du nombre de promouvables du C vers le B. Dans le détail : 34 pour le Louvre, 20 pour le musée d'Orsay, quelques demandes de plus petits établissements et SCN, aucune réponse de Versailles (qui n'a peut-être pas compris la question) et une demande de ZERO postes par le CMN ! Oui, oui, vous lisez bien, le CMN ose faire une demande de zéro poste. Il considère qu'aucun de ses agents de catégorie C n'exerce de missions relevant de la catégorie B... Alors que l'on sait tous à quel point on confie de plus en plus de missions d'encadrement, de suivi, de conception, de médiation à des agents de catégorie C... Rien ! Aucune reconnaissance de l'investissement des agents.

Comment expliquer cette scandaleuse situation ? Tout simplement parce que depuis quelques années, face aux faibles possibilités de promotion des titulaires, le CMN propose tout simplement aux agents de catégorie C ou B qu'il souhaite promouvoir de démissionner de leur statut de fonctionnaires pour être promus dans la catégorie supérieure mais sur un poste de contractuel... Non seulement le CMN fait sciemment le choix de privilégier l'emploi de contractuels à la place des titulaires mais de plus, le CMN ne fait même plus l'effort (ou semblant) de se préoccuper de la carrière des fonctionnaires restants. Nous avons clairement affaire à un choix de politique RH du CMN visant à se débarrasser petit à petit des fonctionnaires... Un choix de précarisation des agents et d'attaque du Statut général, garant de l'indépendance des agents publics et de l'égalité de traitement des citoyens. La CGT ne laissera pas faire et continuera de revendiquer des postes de fonctionnaires, un véritable plan de repyramidage et l'ouverture de nouveaux concours !

# E p h é m é r i d e

QUAND ?	QUOI ?	QUI ?
02/04/24	RDV DRH	Strappini, Méreau
02/04/24	Commission exécutive CGT Culture	Méreau, Strappini, Fixot
03/04/24	HMI Panthéon	Méreau, Aland
04/04/24	FSSSCT Nord-Ouest	Nguyen, Baril, Da Silva, Strappini
05/04/24	Observatoire des rémunérations CMN	Strappini, Lacoïnte, Duverneuil
09/04/24	Commission formation CMN	Méreau, Brennan, Legendre, Guiller
11/04/24	FSSSCT Paris, Siège, petite couronne	Méreau, Aland, Legendre, Hamimed, Ray, Tournon, Raoult, Mbeg, Laurence, Keita
15/04/24	Comité de suivi protocole fin de grève Mont Saint-Michel	Strappini, Da Silva
16/04/24	HMI Azay-le-Rideau	Strappini, Méreau
18/04/24	CSA CMN	Méreau, Strappini, Guiller, Fixot, Fernandes, Aland, Hamimed, Laurence, Mbeg, Tournon
19/04/24	FSSSCT Grand Sud	De Catarina, Fixot, Ricciuti, Méreau
19/04/24	Groupe de travail Langues étrangères	Strappini, Tournon, Fixot, Hamimed
22/04/24	Secrétariat national CGT CMN	Strappini, Ray, Cabral, Hamimed, Fixot, De Catarina, Hortet, Lacoïnte
22/04/24	AG de grève au Panthéon et négociations	Méreau, Aland
23/04/24	AG de grève au Panthéon	Méreau, Strappini, Aland
24/04/24	AG de grève au Panthéon et négociations	Méreau, Strappini, Aland
25/04/25	AG de grève au Panthéon	Méreau, Aland
26/04/24	AG de grève au Panthéon et signature de protocole de fin de grève	Méreau, Strappini, Aland
01/05/24	Journée internationale des travailleurs et travailleuses pour le progrès social et la paix	Les vrai.es se reconnaîtront...
03/05/24	HMI Saint-Cloud	El Gares, Raoult, Méreau
07/05/24	Heure d'info syndicale au Mont Saint-Michel	Strappini, Da Silva
13/05/24	HMI Sainte-Chapelle, Conciergerie, Vincennes, Palais-Royal, Hotel de la Marine	Ray, Strappini, Laurence
14/05/24	Commission exécutive de la CGT Culture	Strappini, Fixot
14/05/24	Groupe de travail Jeux Olympiques et Paralympiques	Strappini, Hamimed, Keita, Tournon, Laurence
17/05/24	FSSSCT Ministerielle	Strappini
21/05/24	Point CNRACL	Strappini, Brennan, Fixot, Laurence
22/05/24	Point DRH/intersyndicale post grève Mont-Saint-Michel	Strappini
22/05/24	Visites FSSSCT Conciergerie	Brennan
23/05/24	Commission financière et ce contrôle CGT CMN	Roy, Clavijo-Urbano
24/05/24	Groupe de travail Langues étrangères	Strappini, Tournon
28/05/24	Groupe de travail Jeux Olympiques et Paralympiques	Strappini, Keita, Laurence
30/05/24	FSSSCT Grand Sud	De Catarina, Méreau, Arias, Fixot, Ricciuti, Lacoïnte, Bourouh
31/05/24	Commission exécution CGT CMN	Nouveaux élu.es pour une mandature de 3 ans
03/06/24	Secrétariat national CGT CMN	
04/06/24	HMI Châteaudun	Méreau, Strappini

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

NOM et PRENOM :

Affectation :

Etes vous (1) :  Titulaire

Contractuel

CDD

Corps ou métier :

Salaire net :

Adresse personnelle :

Téléphone :

Mail :

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

J'opte pour le prélèvement automatique : OUI NON

Signature :