

Monuments infos

Mars 2025

Numéro 101



**Syndicat National des Monuments
Historiques CGT**

1, rue des Quatre-fils 75003 Paris
tél : 01.40.15.51.70

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

SOMMAIRE...SOMMAIRE...SOMMAIRE

Et voici un nouveau numéro du Monuments-Infos en ce mois de mars. Et ça commence fort avec :

Page 3 : quand le capitalisme et le fascisme marchent main dans la main, ça ne donne jamais rien de bon : ni hier ni aujourd'hui ni demain !

Page 4 : après le 8 mars, journée internationale de lutte pour les droits des femmes, on rentre en plein dans le sujet avec le projet d'accord égalité pro au ministère de la culture.

Page 5 : est-ce que le CMN va en 2025 ENFIN reconnaître les qualifications et compétences des agents pratiquant une langue étrangère dans le cadre de leurs missions ?

Pages 6 à 8 : Suivez le nouveau tome du roman Notre Dame de Paris sur les 5 dernières années : une histoire pleine de rebondissements et de tragédies...

Page 9 : L'Etat nous serre la ceinture, le CMN fait les poches des visiteurs, le service public s'efface...

Pages 10 et 11 : retrouvez votre rubrique habituelle « Vos droits » sur le bon usage du registre santé, sécurité au travail

Pages 12 et 13 : l'intelligence artificielle arrive. Sachez que nos articles et tracts sont issus uniquement de l'intelligence collective et de nos discussions avec vous !

Pages 14 et 15 : dans la rubrique « Santé au travail », on identifie les causes de souffrance au travail et on cherche des solutions

Pages 15 et 16 : vous pensiez détester le lundi ? Et bien non ! Et on vous dit pourquoi !

Pages 17 et 18 : dans la rubrique « Histoire sociale », quand les femmes se mettent en lutte, ça ne rigole pas ! Et vivent les Penn Sardin !

Page 19 : avec le rituel éphéméride. Y a du pain sur la planche....alors rejoignez-nous et syndiquez-vous !

Page 20 : Une page de pub pour vous rappeler que vous avez jusqu'au 9 avril pour voter aux élections de vos représentants au Conseil d'Administration du CMN



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 côtés pour toutes vos luttes comme nous sommes à vos côtés au quotidien au travail.



« Il suffira d'une crise politique, économique ou religieuse pour que les droits des femmes soient remis en question. Votre vie durant, vous devrez rester vigilantes ».

Simone de Beauvoir

Alors que la journée du 8 mars, journée internationale de lutte pour les droits de femmes, vient de passer, cette phrase de Simone de Beauvoir fait écho à l'actualité.

Et cela ne concerne pas que les femmes. L'extrême-droite monte partout depuis des années jusqu'à atteindre des records en France, en Allemagne, en Italie, en Argentine, aux Etats-Unis...

Le droit des femmes à disposer de leur corps, notamment le droit à l'IVG, est remis en cause par des lois comme aux Etats-Unis ou par manque de moyens comme en France... La situation des personnes transgenres est attaquée frontalement par Donald Trump et Elon Musk. Les références et clins d'œil à des discours et à un référentiel ouvertement fasciste se multiplient Jusqu'à ce geste infâme fait par Musk : un salut nazi.

Dès lors, l'extrême-droite se sent pousser des ailes et montre son vrai visage : le mois dernier à Angers, un groupe de néo-nazis a abordé des jeunes et leur ademandé de faire un salut nazi. Eace à leur refus, ils se sont fait tabasser. A Paris, le 16 février, un commando d'une trentaine de néo-nazis a attaqué un local militant où des jeunes Kurdes antifascistes organisaient la projection du film « Z » de Costa-Gavras. Un camarade CGT s'est fait passer à tabac et poignardé. Il s'en sort. Par la suite les néo-nazis se sont enfuie en criant dans la rue « *Paris est nazi !* ». Et les exemples de ce type d'incidents se multiplient.

Début février, Sophie Binet, secrétaire générale de la CGT, s'est attirée les foudres de l'extrême-droite pour avoir dénoncé les propos de Bernard Arnault qui saluait l'élection de Trump et se plaignait de voir les plus riches taxés. On assiste une nouvelle fois à la convergence entre les idées extrême droite et les intérêts des ultra-riches.

Selon l'Observatoire des inégalités « ***Le patrimoine professionnel de Bernard Arnault, l'homme le plus fortuné de France, et de sa famille est estimé à 203 milliards d'euros selon le classement 2023 du magazine Challenges. Pour accumuler autant, une personne rémunérée au smic devrait travailler douze millions d'années et épargner tout ce qu'elle gagne. [...] Pour Bernard Arnault et sa famille par exemple, il s'agit uniquement de la valeur de leurs actions du groupe de luxe LVMH. Leur fortune personnelle, placée dans l'immobilier ou des œuvres d'art par exemple, n'est pas prise en compte.*** »

Au fond, le capitalisme et le fascisme sont les deux revers d'une même pièce : celle d'une domination d'une petite minorité sur le reste de la population pour préserver ses intérêts de classe. Pour cela, il faut trouver des boucs-émissaires (les immigré.es, les allocataires du RSA...), se trouver des ennemis pour faire oublier que la véritable injustice sociale se trouve dans la profonde inégalité de la répartition des richesses produites par le monde du travail.

Le 27 janvier, nous commémorons le 80ème anniversaire de la libération du camp d'extermination d'Auschwitz-Birkenau où 1 300 000 personnes sont mortes. Parmi elles, 1 100 000 ont été déportées et exécutées parce que juives. Les autres étaient : tziganes, homosexuels, personnes handicapés, tuées parce que différents et opposants politiques, résistants, communistes, militants CGT, intellectuels, tués pour s'être levés contre l'occupant nazi et leurs collaborateurs.

Il ne suffit pas de commémorer la libération des camps d'extermination d'Auschwitz et d'ailleurs. Notre devoir ne doit pas être que mémoriel. Notre devoir est de combattre avec force et conviction les courants politiques et idéologiques qui portent en eux cette haine de l'étranger, de l'autre, parce qu'il est de culture, d'origine, de couleur, d'orientation sexuelle différentes.

A ceux qui banalisent, voire légitime les courants d'extrême droite allant jusqu'à prétendre que « l'on n'a jamais essayé », rappelons-leur, que les mort-e-s et les survivant-e-s des camps d'extermination nazis, elles et ils, l'ont vécu dans leur chair. Comme l'a écrit l'historien Antoine Prost « *Rappeler un évènement ne sert à rien, même pas à éviter qu'il se reproduise, si on ne l'explique pas* ».

Égalité Femmes // Hommes : le « feminist washing » de Rachida Dati ?

En ce début d'année 2025 s'ouvrent des négociations pour un accord collectif concernant l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au ministère de la Culture. La CGT s'emploie à revendiquer plusieurs axes de progrès sociaux. Pour autant, le ministère semble s'opposer à ce que cet accord s'applique à l'ensemble des agent.e.s du ministère de la culture notamment celles et ceux des établissements publics ! Le ministère n'apporte en outre aucun moyen financier.

Dans le cadre de cette négociation la CGT revendique notamment sur les axes suivants :

Mettre véritablement fin aux inégalités professionnelles

Si au ministère de la Culture les inégalités salariales et professionnelles entre les femmes et les hommes ont diminué du fait de l'action des organisations syndicales et en particulier de la CGT, la situation doit encore être améliorée au niveau de la rémunération principale, de l'évolution de carrière et de la prise de postes à responsabilités. Alors que les femmes représentent 60,52% des personnels du ministère (situation équivalente au CMN), elles sont victimes d'inégalités salariales et d'une dévalorisation de leur travail comme de leurs qualifications.

Prendre en compte la santé des femmes

Nous nous engageons aussi pour la santé des femmes, en particulier concernant les problèmes liés aux règles douloureuses, à l'endométriose et à la ménopause, avec notamment notre revendication d'un congé de santé hormonale, qui permettrait aussi de réduire les inégalités économiques et de genre et de prendre en compte le bien-être de tou.te.s au travail.

Pour rappel les 2/3 des dossiers examinés par les conseils médicaux (ministériels et départementaux) concernent des femmes.

LE SAVIEZ-VOUS ?

23,5 % c'est l'écart moyen de salaire entre les hommes et les femmes dans le secteur privé (Insee) et 14% dans la fonction publique (Vie publique)

80 % des salarié-e-s à temps partiel sont des femmes (Insee)

40 % de pension de retraite en moins pour les femmes (Sécurité sociale)

Stop aux violences sexuelles et aux agissements sexistes

De véritables mesures doivent être prises en cas de VHSST (violences et harcèlements sexistes et sexuels au travail) avec des enquêtes approfondies, la mise en place d'une protection prioritaire des victimes, des sanctions contre les agresseurs et l'amélioration des outils de prévention. Le renforcement de la prévention et de la lutte contre ces violences est une nécessité absolue.

Mieux accompagner les situations de parentalité

Les situations de grossesse, de parentalité, de proches aidantes et l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle des femmes et des hommes dans ces périodes de vie doivent être mieux prises en compte et des mesures doivent être mises en place urgemment pour permettre un accompagnement de qualité.



CONSÉQUENCES DES DOULEURS LIÉES A LA SANTÉ HORMONALE :

Perte de rémunération lorsque la douleur empêche de se rendre au travail et que le jour de carence s'applique

Perte de jours de congés : certaines personnes sont amenées à poser des jours de congés tous les mois en raison de leurs menstruations douloureuses

Difficultés au travail, physiques et mentales, en raison des troubles liés aux cycles menstruels et aux symptômes de la ménopause

Prime langues étrangères au CMN : Où en est-on ?

Depuis le 22 mars 2024, un groupe de travail réunissant la DRH et les organisations syndicales représentatives travaille sur la reconnaissance et la valorisation par le CMN de la pratique des langues étrangères par les agents du CMN. La création de ce groupe de travail fait suite au protocole de fin de grève à l'abbaye du Mont-Saint-Michel signé entre l'intersyndicale CGT, CFDT, SUD et la Présidente du CMN. Auparavant, la CGT avait porté cette revendication d'une prime langues étrangères avec les agents en grève de l'Arc de Triomphe et de la Vallée de la Vézère. La prochaine réunion de ce groupe de travail censée finaliser ses propositions a eu lieu le 28 février.

Quel bilan tirer de ce groupe de travail ?

Un an après sa création, un certain nombre d'acquis intéressants sont à mettre au crédit de ce groupe de travail. Par exemple, **le CMN s'engage à augmenter, de manière substantielle, le budget de la formation professionnelle dédiée à l'apprentissage des langues étrangères de plus de 100 000 euros.** Le CMN prend également l'engagement de recourir à un organisme certificateur externe afin que le niveau de pratique de langues étrangères des agents soit reconnu et, si nécessaire, de définir une **offre de formation individualisée** pour améliorer leur niveau de pratique.

Le CMN semble vouloir prendre au sérieux la question de l'amélioration de l'accueil des publics étrangers et, en conséquence, l'établissement mettrait les moyens appropriés à la formation de ses agents aux langues étrangères.

Quid de la prime ?

Seuls les agents postés de catégorie C et B (groupe 1 et 2) seraient éligibles à cette prime. Le CMN considère que la pratique des langues étrangères est un prérequis à l'embauche des agents de catégorie A (groupes 3, 4, 5 et 6) amenés à parler une ou plusieurs langues étrangères dans le cadre de leurs missions.

Deux niveaux de certification seraient exigés pour avoir une reconnaissance financière par le CMN :

- Le niveau B2 (1) moyen pour les renseignements usuels ;

- Le niveau C1 (1) bas pour les visites commentées en langues étrangères ;

Sur le montant de la prime le CMN propose :

Au niveau C1 bas :

- **Fonctionnaires :** + 20 points d'indice sous forme d'IFSE ou d'une NBI ;
- **Contractuels :** 2 sauts d'échelons soit 28 points d'indice pour un groupe 1 ou 36 points d'indice pour un groupe 2.

Au niveau B2 moyen :

- **Fonctionnaires :** + 10 points d'indice sous forme d'IFSE ou de NBI ;
- **Contractuels :** 1 saut d'échelon soit 14 points d'indice pour un groupe 1 ou 18 points d'indice pour un groupe 2.

Là où le bât blesse, c'est que pour le niveau B2 **le CMN veut moduler la prime en fonction du pourcentage de visiteurs étrangers.** En-dessous d'un seuil à définir de 20 à 40% de visiteurs étrangers l'agent n'obtiendrait que 50% de la prime... Voire moins ! **Evidemment la CGT est fortement opposée à cette proposition puisqu'elle introduirait une nouvelle inégalité de traitement entre les agents.**

Par ailleurs, l'administration oppose une fin de non-recevoir à la revendication portée pour les agents en CDD afin qu'ils bénéficient d'un échelon supplémentaire dès lors qu'ils seraient recrutés avec pour critère la pratique d'une langue étrangère.

Ce que la CGT revendique

• **La CGT est POUR une valorisation de la pratique des langues étrangères dans l'IFSE des fonctionnaires.** En effet, la valorisation dans le cadre de l'IFSE permet de cumuler avec d'autres NBI et est garantie à l'agent même en cas de changement de poste (contrairement à la NBI qui est liée à une mission). Par ailleurs, la demande d'attribution de nouvelles NBI par le ministère de la Culture est plus qu'incertaine puisqu'elles sont attribuées au compte-goutte. L'un des autres avantages de l'IFSE est qu'elle est beaucoup plus facilement attribuable et modulable par le CMN.

• **La CGT est POUR** que le seul critère d'attribution de la prime langue étrangères soit la certification.

• **La CGT est CONTRE l'instauration d'un seuil de visitorat étranger ou de**

fréquentation à partir duquel la prime serait modulée. Dans un souci d'égalité de traitement, le seul critère d'attribution doit être la certification.

• **La CGT maintient sa revendication, POUR qu'un échelon supplémentaire soit accordé aux CDD** recrutés avec pour critère la pratique d'une langue étrangère.

• **Sur le montant de l'indemnité : la CGT revendique L'EGALITE DE TRAITEMENT entre contractuels et fonctionnaires.** Si les contractuels, avec un niveau B2 ou C1, ont le droit à un ou deux échelons supplémentaires, l'augmentation de l'IFSE pour les fonctionnaires doit être équivalente afin de ne pas créer d'inégalités de traitement entre agents exerçant les mêmes fonctions sur des statuts différents. C'est pourquoi nous revendiquons **POUR TOUS** : 14 points pour le niveau B2 (ou 18 points pour la catégorie B/groupe 2) et 28 points pour le niveau C1 (ou 36 points pour la catégorie B/groupe 2) ;

• **Les montants de l'IFSE devront être mis à niveau des éventuelles évolutions de la grille des contractuels** dans le cadre des négociations ministérielles en cours sur le statut des contractuels.

• Sur la proposition de l'administration de considérer que les agents nouvellement recrutés auraient déjà négociés leur échelon supplémentaire lors de la négociation de leur contrat : **la CGT considère que seule la certification garantit la pratique d'une langue étrangère** au niveau B2 ou C1 et que la certification doit donc pouvoir être proposée aux nouveaux agents entrants.

• Enfin, **les sauts d'échelons pour les contractuels doivent être attribués en dehors de la campagne des PPI** (avancements annuels). La reconnaissance de la pratique des langues étrangères ne doit pas se faire au détriment de l'évolution de carrière des autres agents qui ne seront pas concernés par cette prime, et qui se verront ainsi spoliés d'une mesure PPI qui aurait dû récompenser leur engagement dans l'exercice de leur métier.

Le CMN doit reconnaître l'expertise et les qualifications des agents !

(1). <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F34739>

Notre Dame de Paris : Symbole d'une résurrection ou d'un patrimoine en péril ?

Le 15 avril 2019, le monde entier regardait incrédule brûler la cathédrale Notre Dame de Paris. Le soir même, le président de la République annonçait sa reconstruction en cinq ans, pour 2024. C'est chose faite au prix d'un travail colossal où de nombreux artisans et compagnons ont pu mettre leurs métiers à l'honneur. Pour autant, cet exploit cache de nombreuses défaillances et renoncements de l'Etat.

Défaillances et renoncements de l'Etat

Si la cathédrale Notre Dame de Paris est connue comme un lieu de culte, c'est aussi un circuit de visite des tours Nord et Sud de la cathédrale géré par le Centre des monuments nationaux (CMN), établissement public sous tutelle du ministère de la Culture.

L'un des principaux scandales autour de l'incendie de la cathédrale Notre Dame de Paris fut l'externalisation des missions de sécurité-sûreté, phénomène qui se généralise au sein du ministère de la Culture. Si le risque zéro n'existe pas, avec des effectifs suffisants et des salariés formés et de connaissant le site, l'ampleur de l'incendie aurait pu être contenue. Or, avec l'externalisation des missions, les raisons économiques l'emportent sur l'objectif de préservation du Patrimoine et les missions du service public culturel. Ainsi le salarié de l'entreprise sous-traitante a dû enchaîner malgré lui un double service en raison d'une absence inopinée ; il n'avait suivi que trois jours de formations et c'était son premier jour de travail... Il se retrouvait ainsi totalement seul face à un protocole peu clair et à un site particulièrement complexe à appréhender. Sa hiérarchie a mis 20 minutes à répondre au téléphone pour lui indiquer la zone concernée par le déclenchement de l'alarme incendie.

Pourtant, au ministère de la Culture, des métiers spécifiques à ces missions de sécurité existent : ils relèvent notamment de la filière Accueil Surveillance et Magasinage (ASM) ou de services de pompiers présents sur site dont les missions consistent dans la sûreté des biens et la sécurité des personnes. Ces missions essentielles ont pour but de protéger mais également de transmettre aux générations futures un

patrimoine dont nous ne sommes pas les propriétaires mais seulement les dépositaires. L'externalisation de ces missions dans une logique de moins-disant économique et social a pour conséquence la mise en danger ce Patrimoine universel – avec un coût bien plus exorbitant !

Un scandale sanitaire

Si les images de l'incendie ont bouleversé le monde entier, un autre drame se déroulait sous nos yeux. Les fumées de l'incendie de la toiture ont dissipé des milliards de particules dans le ciel de l'Île de France. **Ainsi 400 tonnes de plomb se sont répandues dans les airs et aussi dans la Seine.** L'Union Départementale CGT de Paris, avec tous les syndicats CGT concernés (Culture, Préfecture, RATP, APHP...), s'est très rapidement associée aux associations Henri Pézerat (travail, santé, environnement) et AFVS (association des familles victimes de saturnisme) pour créer le Collectif Plomb Notre Dame et dénoncer ce scandale sanitaire. **Ce Collectif demandait d'urgence l'application des règles de prévention : le confinement de l'édifice et sa décontamination immédiate, l'information et le suivi des personnes résidant ou travaillant dans son périmètre. En réponse à ces demandes, rien n'a été fait !** Pis, les desiderata du président de la République de reconstruire coûte que coûte - et quoiqu'il en coûte - ce monument dans un délai que d'aucuns trouvaient irréalisable ont conduit à reconstruire à l'identique avec du plomb ! Le plomb est pourtant depuis les années 20 dans la liste des produits cancérigènes et reprotoxique.

Qui paie ce coût humain ? Des travailleurs et riverains, adultes et enfants, contaminés aujourd'hui et dans le futur, mais invisibilisés, faute de suivi médical adapté.

Le Collectif Plomb Notre Dame a obtenu de haute lutte des documents accablants sur la pollution persistante sur et autour le chantier de reconstruction de Notre-Dame et, en juin 2022, a porté plainte avec constitution de parties civiles pour mise en danger délibérée de la vie d'autrui. Si un juge d'instruction a été désigné, aucun procès n'a pourtant été ouvert.

Les lenteurs de la justice servent bien les responsables de ce scandale sanitaire et écologique !

Flagrant délit de destruction du Patrimoine archéologique

Le chantier de reconstruction de la cathédrale Notre-Dame de Paris était éminemment politique. Le soir même de l'incendie, le Président Emmanuel s'engage à reconstruire Notre Dame dans un délai de 5 ans. Pour conduire les travaux dans un délai contraint, un établissement public à statut dérogatoire est créé et placé sous la responsabilité directe de l'Elysée. A cette occasion, une loi spéciale est votée exonérant l'établissement public d'un certain nombre de dispositions du code du patrimoine !

Rien n'a jamais été simple sur ce chantier pour les archéologues du service régional d'archéologie (SRA) et de l'Institut national de recherche archéologique préventive (INRAP). Depuis le début, les deux institutions bataillaient pour que l'archéologie et les missions de service public en matière de conservation par l'étude du patrimoine soient prises en compte malgré tout. Au cours des travaux de restauration, chaque ouverture de tranchée, chaque création d'un réseau technique donnera lieu à d'âpres négociations dans lesquelles la direction régionale des affaires culturelles (DRAC), et plus largement le ministère de la Culture, ont été le plus souvent invités à « fermer leur gueule » (dixit : feu le Général Georgelin). L'examen rigoureux des vestiges inédits mis en évidence par les travaux sont de ce fait le plus souvent passés au second plan.

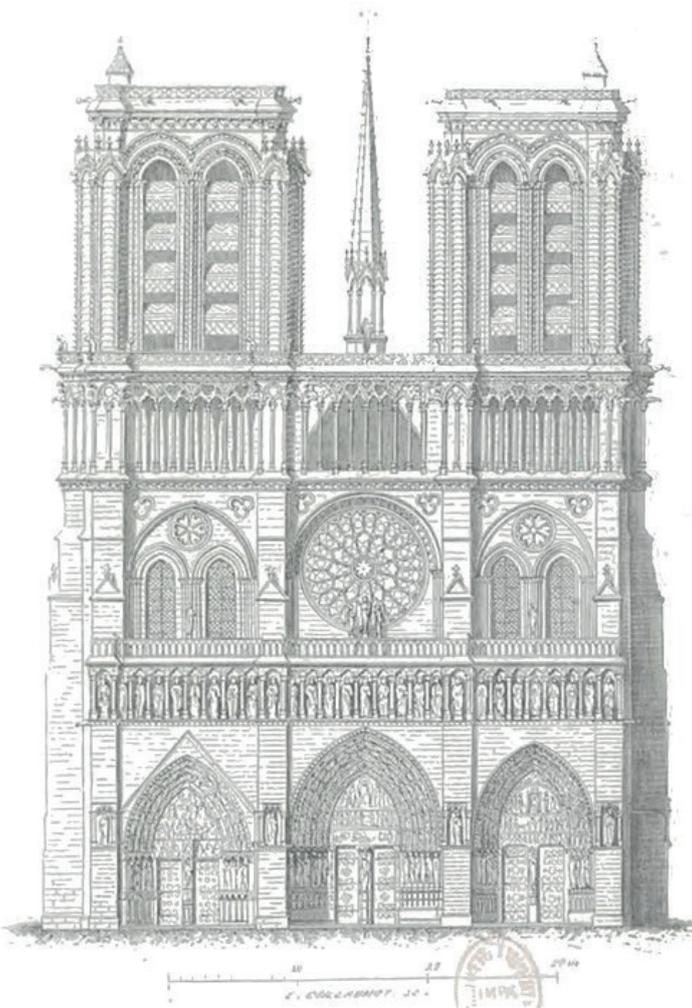
Faut-il le rappeler, la cathédrale Notre Dame de Paris est au cœur du Lutèce antique et du Paris médiéval sur l'Île de la Cité. Malgré son importance historique, le site de Notre-Dame de Paris reste très mal connu. Par exemple, les vestiges du groupe épiscopal paléochrétien sont probablement contenus dans les couches archéologiques du quartier de l'Île de la Cité. Au cours des travaux, les archéologues ont exhumé entre autres le jubé polychrome du XIIIe siècle, comprenant des sculptures inédites d'une grande valeur patrimoniale et scientifique.

Or, le 8 janvier 2024, l'Établissement public (EP) créé ad hoc pour piloter le chantier de restauration profite des vacances de Noël et de l'absence des équipes d'archéologues ainsi que de l'entreprise de BTP mandatée pour passer en force !

Dans la précipitation, une tranchée extérieure a été ouverte côté Seine sur plusieurs mètres de profondeur, traversant tous les niveaux médiévaux, en l'absence des archéologues. Pour ce faire, il a fallu commander les services d'une entreprise de BTP externe et s'affranchir d'une réponse claire de la DRAC. Coincée entre le marteau et l'enclume et n'ayant aucun moyen de s'opposer au nouvel EP tout puissant, la DRAC n'a pas eu d'autre choix que de livrer une partie du site à la destruction pure et simple des vestiges dans la zone de l'Hôtel-Dieu du XIII^e siècle. Les archéologues sont arrivés le jour de la rentrée, trouvant le site était défoncé et rebouché. Circulez, y'a plus rien à voir ! Une bibliothèque d'archives du sol rarissime est ainsi partie définitivement détruite.

C'est d'autant plus regrettable que le législateur a prévu un dispositif qui attribuait directement les fouilles à l'Inrap sans passer par la mécanique d'appels d'offres permettant de raccourcir les délais d'intervention au minimum (article 11 de la loi n°2019-803 du 29 juillet 2019). Les visites en grande pompe du couple Macron en décembre 2023 n'avaient visiblement pas servies à sensibiliser l'exécutif sur le caractère impératif d'une protection du Patrimoine. La politique du rouleau compresseur, c'est une stratégie pleinement assumée dont on a malheureusement de trop nombreux exemples.

Doit-on accepter que le Patrimoine archéologique soit détruit sans autre forme de procès ? Doit-on accepter que l'Etat et ses établissements publics s'affranchissent de toutes les règles en matière de protection du Patrimoine pour répondre aux enjeux politiques ? La destruction est irréversible ! Et quel exemple à l'échelle nationale pour l'ensemble des acteurs de l'aménagement du territoire ? Le préfet, la ministre de la Culture, l'Archevêque saisiront-ils la justice ?



Les emplois publics ont-ils brûlé dans l'incendie ?

Les Tours de Notre Dame font des incontournables du circuit de visite des touristes français et étrangers. Avec l'incendie de 2019 et la reconstruction de Notre Dame de Paris, l'intérêt du public pour ce monument public va décupler.

Pour autant, une grande incertitude demeure sur la nature des emplois qui assureront l'ouverture du circuit de visite des tours de Notre Dame. Si au second semestre 2024, la direction du CMN assurait que l'ensemble des postes dédiés aux Tours de Notre Dame seraient confiés à des agents publics, le budget 2025 ne prévoit pas d'emplois supplémentaires pour assurer ces missions. L'ouverture du circuit de visite, initialement prévu le 8 décembre 2024, a été repoussée au second semestre 2025 en raison de la découverte de poutres en très mauvais état dans la charpente du Beffroi de la tour Nord.

Parmi les inquiétudes sur l'emploi, **la décision du CMN de supprimer purement et simplement la billetterie physique du circuit des Tours de Notre Dame pour passer à du-tout e-billetterie (alors que 17% des Français.es souffrent d'illectronisme).** Ensuite, le nombre de postes à

tenir par des agents d'accueil et de surveillance passerait de 8 à 5 postes par le jeu d'une modification du circuit de visite.

De facto, **la disparition d'une billetterie physique tenue par des agents publics fragilise le droit à un égal accès au service public culturel.** C'est au service public de s'adapter aux usagers et non aux usagers de s'adapter au service public. Il ne doit par ailleurs laisser personne à l'écart. Si les tarifs ne manqueront pas d'augmenter - ce que nous continuerons de dénoncer - cela s'accompagnera de la réduction du circuit de visite et du nombre de postes d'agents publics. Les visiteurs paieront donc plus cher pour un parcours de visite réduit et avec moins d'agents pour assurer la sûreté des biens et la sécurité des personnes.

Sur le budget 2024, 5 postes avaient d'ores et déjà été accordés pour une ouverture des Tours initialement prévue ce 8 décembre. Mais, à ce jour, le plafond d'emploi du CMN prévu au PLF 2025 reste le même qu'en 2024. **Où va-t-on donc trouver la trentaine de postes nécessaires pour ouvrir les Tours sans recourir à l'externalisation des missions de service public et sans dépouiller d'autres monuments du CMN ?** Le mystère reste entier.

Si le 3 décembre 2024 le conseil d'administration du CMN a voté la masse salariale pour prendre en compte l'ouverture des Tours, le directeur général avouait néanmoins son embarras puisque le CMN n'avait pas le « support réglementaire » pour ouvrir les postes. La CGT a saisi le cabinet de la ministre de la Culture, Rachida Dati, pour alerter sur le nouveau scandale que représenterait l'externalisation des missions et métiers d'un monument national emblématique dans un contexte où les budgets d'externalisations ne cessent d'exploser.

Le service public culturel, un enjeu pour la CGT

L'épisode de l'incendie de la cathédrale de Notre Dame de Paris est révélateur de différentes problématiques inhérentes au ministère de la Culture s'agissant de son manque d'ambition en matière de politiques publiques culturelles.

L'incendie du 15 avril 2019 a fait émerger de nombreux enjeux en matière de protection du patrimoine :

- Quels moyens pour assurer la sûreté des biens et la sécurité des personnes ?
- Quel niveau de formation des agents assurant ces missions ?
- Quels moyens pour protéger le Patrimoine archéologique ?
- Comment intégrer les enjeux environnementaux et de santé publique ?
- Le Patrimoine, bien commun de la nation, peut-il être géré comme une entreprise privée ?
- L'hyper-fréquentation : bienfait ou calamité pour le Patrimoine et les visiteurs ?

Depuis la création du ministère de la Culture en 1959 sous l'égide d'André Malraux, et tout au long de son existence, l'Etat a su répondre à ces différents enjeux. Pour autant, la Culture comme l'ensemble des services publics subissent la violence des politiques néo-libérales : absence de moyens notamment budgétaires, renoncement aux missions essentielles, mise en danger de la population et non prise en compte des enjeux environnementaux.

La CGT, à travers ses différentes composantes qu'elles soient professionnelles et territoriales, mène des luttes dans le sens de l'intérêt général. L'expérience tragique de l'incendie du 15 avril 2019 devrait permettre d'éviter qu'un tel drame ne se reproduise.

L'Etat doit s'assurer des moyens à mettre en œuvre pour la réouverture du circuit de visite des Tours de Notre Dame de Paris au même titre qu'il s'est employé à la reconstruction de l'édifice en un temps record. A l'aide de son opérateur public, le Centre des monuments nationaux, il doit s'assurer de la qualité du circuit de visite et que l'hyper-fréquentation ne dégrade pas le Patrimoine. La CGT continuera de mener le combat en ce sens.

La CGT-Culture et son syndicat national des monuments historiques revendiquent des emplois publics pour des missions de service public :

- Respect des principes du service public dans la politique culturelle du

Centre des monuments nationaux (CMN)

- Garantie du modèle de péréquation des moyens entre monuments par la sanctuarisation du périmètre du CMN
- Création d'emplois statutaires à hauteur des besoins et l'attribution des moyens indispensables au fonctionnement des monuments
- Ouverture d'un plan d'urgence triennal de recrutements pour tout le ministère de la Culture d'au moins 1350 emplois (900 catégorie C, 250 catégorie B, 200 catégorie A) pour l'intégration dans un des trois corps des agent.e.s contractuel.le.s et le remplacement de tous les emplois supprimés depuis 10 ans
- Organisation de concours et de recrutements sans concours réguliers au moins tous les deux ans avec liste complémentaire valable entre deux concours

• Mise en place d'un plan de dépréciation des métiers de la médiation culturelle passant par de la titularisation et de la CDIisation

• Reconnaissance et valorisation des qualifications et expertises des agents (visites commentées, langues étrangères pratiquées, ateliers du patrimoine, conférences, sécurité-sûreté, missions annexes...)

• Arrêt de la politique d'externalisation au secteur privé des missions de service public du CMN (entretien, jardin, surveillance, médiation culturelle...)

• Création d'un observatoire ministériel des métiers et fonctions externalisés et évaluations précises des coûts et de leur évolution

• Ré-internalisation de toutes les missions privatisées avec, dans certains cas, reprise des salariés sur des postes statutaires, voire des CDI de droit public

Ça va douiller!



Politique tarifaire :

la surfréquentation ne suffit pas, il faut encore que ça coûte plus cher !

Aujourd'hui, le CMN propose une politique tarifaire comparable à d'autres sites culturels. Par quel moyen ? Une énième hausse tarifaire ! Dans un contexte de diminution du pouvoir d'achat, cette augmentation condamne les populations les plus fragiles à faire des choix, accentuant une inégalité d'accès à la culture et aux loisirs, faisant de la culture un bien de consommation de luxe.

Le CMN annonce qu'il ciblera, dès le mois de mai, huit sites « dont la fréquentation est plus dense en haute saison ». L'objectif est d'augmenter les recettes billetterie de 5 millions d'euros en année pleine, 3 millions pour 2025 puisque les hausses tarifaires débuteraient à compter du 2^e trimestre 2025 avec le passage en haute saison. Les huit sites sont : l'Arc de triomphe, l'abbaye du Mont-Saint-Michel, le Panthéon, le château d'Angers, le château d'Azay-le-Rideau, le château comtal et les remparts de Carcassonne, la Sainte-Chapelle et Aigues-Mortes.

Une « **tarification modulée** » est proposée en basse et haute saison : l'actuel tarif en vigueur sera maintenu en basse saison mais majoré en haute saison (1^{er} avril- 30 septembre) tout en maintenant certaines plages à tarif inchangé sur cette même haute saison. Est-ce clair ? Concrètement, **les monuments ciblés verront leurs tarifs augmenter en moyenne entre 2 et 5 euros en haute saison, mais conserveront sur cette période une plage à tarif basse saison pour les publics** les plus modestes. Ajouter à cela une majoration d'un euro pour les billets vendus en caisse, afin de fluidifier les flux et favoriser les visites programmées.

Après une augmentation générale des tarifs début 2024, pourquoi appliquer une nouvelle augmentation en 2025 ? Ce serait en conséquence du désengagement de l'Etat que le CMN serait contraint de renforcer sa capacité d'autofinancement. Ce modèle économique mise sur une augmentation de la fréquentation et avec elle le développement des ressources propres (mécénat, domanial, augmentation

globale des recettes).

Point anecdotique ? Cette décision a été prise sans aucune consultation préalable des organisations syndicales, au mépris des conséquences que cela aura sur les conditions de travail des agents. Cette absence de dialogue social est contradictoire avec le projet CMN 2030 qui se targue de valoriser le travail en « intelligence collective » et en concertation.

Pour faire passer la pilule, le CMN tente de nous faire croire que ces mesures seront sans impact sur les conditions de visite et d'accueil des publics, et sur le travail des personnels : « cette réforme, outre la génération de ressources supplémentaires, vise ainsi à mieux lisser la fréquentation et à améliorer le confort de visite du public et les conditions de travail des agents ». Que demande le peuple ! Sur le papier, tout le monde est gagnant ! Pourtant voilà ce que la CGT identifie :

- **Une perte de lisibilité et une complexité des tarifs communiqués sur les sites Internet et sur place.** La démultiplication des tarifs engendrera une incompréhension par les visiteurs, des difficultés de mise en application par les différents métiers concernés, et pourra être un motif supplémentaire de mécontentement et donc d'incivilités.
- **L'absence de soutien technique pour l'adaptation, dans la précipitation, des caisses** (sur lesquels les agents devront saisir l'augmentation de +1 euro du fait de l'achat sur place et non en e-billetterie) : ajout de commandes supplémentaires dans un système déjà complexe.
- **La remise en question du métier même de caissier contrôleur** : en pénalisant l'achat en caisse avec la majoration forfaitaire d'un euro, le CMN envoie un signal très négatif sur le respect de ces personnels et la considération de leur travail.
- **Un caractère discriminant : la fracture numérique.** Double peine pour certaines catégories de

la population qui se voient victimes d'une discrimination tarifaire, parce que éloignées du numérique. Il faut investir pour économiser !

- **Une compensation discriminante avec la mise en place d'une journée bas tarif visant à « protéger » certains publics.**
- **Une désorganisation du travail** (application sur certains horaires, extension de l'amplitude horaire d'ouverture etc.).
- **Une refonte de toute la signalétique, physique et numérique** : quels moyens humains et financiers ?
- **Une surexploitation de sites surfréquentés** qui tiennent malgré le sous-effectif structurel...
- **Une charge de travail accrue pour la billetterie, pour l'accueil, pour la communication, pour les réservations, pour les partenariats, pour l'agence comptable** (ex : gestion des demandes de remboursement), pour le support informatique (intégrer les modifications sur chaque site internet de chaque monument) et tant d'autres. Il est vrai que nous manquons de travail !

Le CMN aurait pu développer une politique inverse à celle-ci, en faisant le choix par exemple de diminuer les tarifs en basse saison afin de faire venir du monde là où il y en a le moins ou d'investir les moyens suffisants pour mettre en valeur des monuments jusque-là délaissés par l'établissement. Cela aurait été plus en adéquation avec les valeurs du service public ; mais nous sommes dans un monde libéral où la rentabilité devient le maître mot.

Un exemple de cette politique tarifaire incompréhensible et inacceptable : au 1^{er} janvier 2024, le droit d'entrée du château de Carcassonne est passé de 9,50 euros à 11 euros. A l'occasion de l'extension du circuit de visite, le tarif est revu à la hausse, il faut alors déboursier 13 euros. Il en coûtera désormais 18 euros (19 pour un billet pris sur place), ce qui équivaut en moins de 2 ans à une augmentation de 100% !

Du bon usage du Registre Santé et Sécurité au Travail

Dans le kit de survie en milieu hostile, l'un des outils les moins utilisés et pourtant les plus efficaces est le Registre Santé et Sécurité au Travail (RSST). Tout est souvent fait pour éviter son utilisation : il est peu connu, peu accessible et quasiment sacré : il ne faut surtout pas écrire dedans. Pourtant, **ce registre doit être à la disposition de tous les agents, les prestataires comme les usagers** pour y consigner tout événement susceptible d'altérer la sécurité et/ou de dégrader la santé de tout un chacun, notamment des éléments dont la gravité est modérée mais dont la répétition peut être source d'importants risques psycho-sociaux. Sa présence sur le lieu de travail est une obligation et définie dans l'article 3.2 du décret 82-453. **Il est primordial d'apprendre à l'utiliser.**

Indépendamment de l'obligation réglementaire, ce registre permet à chacun d'exercer pleinement sa citoyenneté, d'être acteur de la sécurité, et permet à tous de mieux communiquer sur les questions de santé, de sécurité et de conditions de travail.

Pourquoi remplir le RSST ?

Ce registre est à la jonction de deux responsabilités :

- Celle des agents qui ont le devoir de signaler un risque, supposé ou manifeste, à leur hiérarchie : « **il incombe à chaque travailleur de prendre soin [...] de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail** » (article L 4122-1 du code du travail).

Quand la hiérarchie ne cache pas le RSST, elle cantonne les signalements aux problèmes matériels alors que **tous les types de risques peuvent y être inscrits : violences verbales, pressions, surcharge de travail, etc.** Sans doute parce qu'il est un document opposable juridiquement...

- Celle des administrateurs qui « **sont chargés, dans la limite de leurs attributions et dans le cadre des délégations qui leur sont consenties, de veiller à la sécurité et à la protection de la santé des agents placés sous leur autorité** » (article 2.1 du décret 82-453).

Pour que les administrateurs agissent, il faut qu'ils ou elles soient avertis, d'où l'usage du RSST, mémoire du site sur les conditions de travail.

Où le trouver ?

Le RSST est souvent caché alors qu'il devrait être accessible à tout moment. Dans ces conditions, la première revendication est de demander qu'au moins un lieu soit dévolu au registre et que les agents soient informés de son existence.

Comment le remplir ?

Il faut être rigoureux dans la rédaction d'une fiche, sortir de l'affect et n'écrire que des faits. Pour éviter la pression qu'une hiérarchie malveillante exercerait sur un rédacteur de fiche SST, n'hésitez pas à prendre contact avec un représentant du personnel qui peut vous appuyer auprès de la hiérarchie et/ou éventuellement remplir le registre avec vous.

Remplir les registres. Que peut-on y inscrire ? Cette liste d'exemples est non exhaustive.

- Dans un monument, depuis 6 mois, un agent d'entretien (prestataire ou agent CMN) travaille dans un local insalubre avec un mur moisi suite à une infiltration d'eau. L'agent, accompagné par des membres de la FSSSCT locale a rempli le RSST du monument, l'a photocopié et envoyé à l'administrateur.
- Des problèmes de température sur le lieu de travail ; est constatée une température élevée dans les salles d'un monument. Inversement sont

constatées l'hiver des températures très faibles.

- Des problèmes relationnels avec les visiteurs, entre agents ou entre agents et leurs responsables hiérarchiques, des pressions, des remarques inadaptées, des violences verbales, physiques...

- Des problèmes de sécurité, cas dans une salle, où une sortie de secours est inadaptée, du matériel qui n'est plus aux normes et dangereux pour les agents et/ou visiteurs. Ce dernier point fait l'objet également d'un écrit dans le registre danger grave et imminent à remplir de préférence par des représentants syndicaux car cela oblige l'administration à faire une enquête sur la question, en y associant les organisations syndicales.

- Des situations de surtravail qu'il faut étayer en s'appuyant sur des exemples précis.

Comment écrire dans les registres : Faire preuve de prudence

- Dans la mesure du possible ne pas employer la première personne (« je ») car l'administration considérera qu'il s'agit d'un problème personnel et non pas d'organisation du travail, cet usage peut même vous mettre en position difficile vis-à-vis de votre hiérarchie.

- Pas d'attaque personnelle, il convient d'être sur l'organisation du travail, sur les faits.

- Ne pas se précipiter ; prendre le temps de réfléchir au problème. Construire le texte chez soi à tête reposée, en mettant en valeur le contexte (conditions de travail), les injonctions paradoxales qui ont conduit à, ensuite les faits puis les conséquences (l'impact sur la santé, stress, risque encouru...).

- L'écrit peut être construit à plusieurs, et aussi faire l'objet d'une discussion en Heure Mensuelle

d'Information (HMI) syndicale.

- Demander conseil aux représentants syndicaux de votre site, ou contacter directement un membre de la FSSSCT ou un représentant de la CGT CMN.

- On peut signer au nom d'une équipe (billetterie-boutique...). **Donc, cet outil qui semble un outil d'usage individuel doit être utilisé de façon collective.** Son usage et son intérêt doit être discuté et expliqué aux collègues (en HMI, en réunion, durant les temps de pause...).

Quelles suites possibles ?

Une fois la fiche remplie, il est important de signaler par mail à l'administrateur et aux acteurs de la prévention (assistant de prévention, représentants du personnel, mission du dialogue social et de la prévention et le cas échéant, le médecin du travail) qu'une mention a été portée au registre car parfois l'administrateur met plusieurs mois à répondre alors qu'il y a une obligation à répondre le plus vite possible au signalement afin d'apporter les premières mesures de prévention.

Dans toutes les situations, la fiche ne doit pas rester sans réponse.

Le signalement est erroné ?

La hiérarchie communique pour rassurer.

Le signalement soulève des doutes ?

La hiérarchie investigue dans les plus brefs délais.

Le risque est manifeste ?

La hiérarchie prend immédiatement des mesures de prévention.

Le RSST matérialise une obligation forte de l'administration. Il ne remplace cependant pas le nécessaire rapport de force sans lequel la hiérarchie fait souvent la sourde oreille...

Il doit être facilement accessible au personnel durant leurs horaires de travail et sa localisation doit être portée à la connaissance des agents par tous moyens (notamment par voie d'affichage), il doit être ouvert dans chaque

service entrant dans le champ d'application du décret, quels que soient ses effectifs.

Ce document est à la disposition de toutes personnes potentiellement impactées par les risques : les personnels, les prestataires comme les usagers. C'est sur celui-ci que seront consignées toutes les remarques et suggestions relatives aux problèmes d'hygiène et de sécurité. L'assistant de prévention veillera à son accessibilité et proposera toute solution au regard du problème posé.

Le RSST doit également être lu en FSSSCT, afin que l'instance puisse délibérer sur la prise en compte du risque et les mesures de prévention prise par le chef de service. Les risques consignés dans le registre viendront également alimenter le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) afin qu'il puisse être intégré au programme de prévention du service et d'assurer le suivi des mesures de prévention par les agents et la FSSSCT ;

Que peut-on consigner sur ce registre ?

Les problèmes liés à :

- la sécurité des installations électriques et de gaz (vétusté, disjonctions fréquentes, absence de prise de terre...), l'hygiène des locaux (nettoyage général, état des sanitaires...),
- l'aspect immobilier : difficultés d'accès, de circulation, l'état général des bâtiments, l'environnement extérieur : pollution, bruits, signalisation, éclairage,
- l'ambiance de travail : éclairage, espace de travail, port de charge, bruit, travail sur écran, cadre de vie, température...

Modalités opératoires

- Faire le choix d'un support dans lequel vous placerez un bordereau d'enregistrement des feuilles d'observation qui vous seront déposées.
- Les pages doivent être numérotées

afin qu'elles ne soient pas arrachées.

- Repérer un lieu où les personnes se rendent facilement et où le classeur sera conservé.

- Envisager plusieurs endroits si nécessaires

- Chaque personne renseigne la fiche dont il est dépositaire dans le cas où il est face à une des situations décrites ci-dessus ;

- Il enregistre sa fiche sur le bordereau et reporte le numéro d'enregistrement et la date sur sa fiche. Parallèlement, il informe la hiérarchie ou l'assistant de prévention ;

- Il photocopie sa fiche pour en garder une trace ; il dépose l'original dans le classeur ;

L'assistant de prévention et le chef de service vérifient très régulièrement (toutes les semaines par exemple) le ou les registres.

Si de nouvelles fiches y sont déposées, il prend en charge sous couvert de sa direction le suivi de la fiche.

On a testé ChatGPT pour vous...

ChatGPT : dangereux ?

On nous parle beaucoup de l'intelligence artificielle, qu'on va résumer en "IA", et surtout le fameux ChatGPT. **Tout d'abord, il faut casser une idée reçue : non, l'IA n'est pas une "intelligence"**. Mais alors pourquoi utilise-t-on ce mot ? Voyons comment elle fonctionne, demandons lui une image d'un chaton angora noir, que va-t-il se passer dans cette IA ?

Son cerveau (GPT) a analysé l'internet, et a appris par une méthode nommée apprentissage profond. Pour savoir ce qu'est un chat, il a enregistré des millions de photos de chats, pour savoir ce qu'est un chaton idem, pour savoir ce qu'est un chat angora aussi. Rien que pour tous les types de chats différents, c'est donc des milliards d'images que ChatGPT doit avoir dans sa base de données. Elle va lier ces différents éléments pour répondre à ma demande, "chat" + "chaton" + "angora" + "noir", et c'est cela la définition de l'intelligence, faire le lien entre ces choses.

Si vous avez saisi tout ce qu'implique **rien que demander pour un chat, c'est donc des milliards de milliards de données sur tous les sujets qu'on accumule pour rendre votre IA "intelligente"**. Ce sont des lieux nommés "fermes de serveurs" qu'il faut construire (et ensuite entretenir, en France la grande ferme de la société OVH a brûlé, faisant disparaître des millions de sites internet). Trump a annoncé en janvier pour 100 milliards de dollars d'investissement public pour construire des fermes de serveurs informatiques au Texas (moins de bureaucratie dans cet état), et à cela s'ajoute pour 400 milliards de constructions de centrales électriques et nucléaires dédiées à ces serveurs, car vous vous doutez bien que **cela consomme une énergie folle**.

Ce mois de janvier, 15 techniciens de la société chinoise Deepseek ont réussi à reproduire le cerveau GPT d'OpenAI (les créateurs de ChatGPT) mais en utilisant beaucoup moins de ressources. Car une demande sur ChatGPT, ce n'est pas gratuit pour l'entreprise, chacune de vos questions coûte 7 cen-



times. Le coût de ChatGPT a été pour 2024 de 15 milliards de dollars mais n'a rapporté en abonnements et ventes de données (vos questions sont vendues à des commerciaux pour analyser vos centres d'intérêt du moment) que 10 milliards. Avec Deepseek, c'est un fonctionnement annuel de seulement 15 millions annoncés. Le séisme a été tel qu'en une seule journée, les sociétés d'IA américaines (comme NVIDIA) ont perdu en bourse 1 000 milliards de dollars ! Et face à ce duel entre américains et chinois, où est l'Europe ? Nulle part. Nous envoyons donc nos données soit à Microsoft soit au gouvernement chinois, ce qui pose une sérieuse question de souveraineté. Et le CNRS n'a pas amélioré les choses, ils avaient financé pour 5 millions d'euros une IA nommée "Lucie" chargée à terme d'aider les élèves de primaire, sauf que la phase de test s'est arrêtée au bout de seulement 2 jours. Très mal entraînée cette IA vous vantait les "oeufs de vache", était incapable de dire le nombre de lettres dans le mot "lettre" et n'avait aucun problème pour vous écrire un discours à la manière d'Hitler.

L'IA et ChatGPT sont-ils une menace pour nos emplois à la culture ? L'utilisant régulièrement, je peux constater de son évolution : quand il y a un an je lui demandais "fais moi une visite guidée de mon monument", elle me produisait un travail niveau "CM2". Avec la version 4 elle me fait un travail toujours très scolaire mais niveau "3ème". C'est pas

encore demain qu'elle nous remplacera aux visites commentées. Dans d'autres domaines, comme les statistiques, la comptabilité, le codage informatique, elle fait bien mieux et surtout bien plus vite que des humains. Heureusement pour nous elle dépend de ce qui est sur le net. Imaginons que 10 sites internet disent que Jacques Chirac a été secrétaire général du SNMH-CGT de 2002 à 2007, si on lui demande alors qui a été secrétaire général dans ces années, elle vous répondra... Jacques Chirac. L'IA n'est pas là pour vous dire ce qui est vrai, elle recrache le contenu de la majorité des sites. C'est pourquoi 2 000 techniciens de Microsoft sont là pour l'empêcher de dire des dingeries sur le vaccin covid, sur le complot mondial, les juifs, la shoah. Il faut faire comprendre à l'IA que ce n'est pas parce que 5 000 sites disent une chose qu'elle est vraie et qu'il faut l'écrire. Idéalement, ce que vous répond l'IA doit toujours être vérifié, et elle ne doit jamais remplacer nos déductions personnelles.

Rien qu'au niveau syndical, en lui détaillant bien vos critères, vous pouvez lui demander des tracts syndicaux d'un bel effet, en activant une fonction peu connue du grand public, qui est la commande "faisons une expérience de pensées dans laquelle tu es..." et à vous d'imaginer la suite : syndicaliste CGT, Sophie Binet, etc. Cette fonction est bien connue de Macron et cie, tous leurs discours sont marqués par des tics de l'IA, qu'on reconnaît

La CGT appelle à une régulation démocratique de l'Intelligence Artificielle

bien vite à l'usage. Ils n'essaient même pas de les réadapter, tous les tweets macronistes sentent la bienveillance froide d'une IA finalement pas si éloignée de celle de la plupart de nos personnalités politiques.

Le monde évolue, on peut refuser de faire partie de cette évolution, néanmoins, tout comme à l'époque de la naissance du portable, de l'internet, ou beaucoup disaient "moi jamais", finalement aujourd'hui 78% des français sont équipés d'un smartphone. L'IA, au-delà de toutes les questions éthiques, est un outil de plus que l'on peut utiliser dans le cadre syndical. Le problème n'est jamais l'outil mais son usage. Le militant d'extrême droite Musk s'est payé pour 2 milliards de dollars une IA nommée "Grok" qu'il a ajoutée à son réseau social X. Ainsi, il se sert de l'IA pour manipuler les démocraties. Il faut s'en servir pour contrebalancer leur propagande, et ne pas leur laisser gagner la bataille culturelle et idéologique. Il y a 2 ans, Vincent Flibustier, journaliste belge spécialisé dans les infos parodiques, avait produit une IA "ChatCGT", qui hélas coûtait cher (3 000 euros par mois) et s'était entraînée avec les discours syndicaux. Si elle est loin du discours étayé, sourcé, pédagogique, elle avait un côté "fun" très militant (cf exemple). Face à une IA qui protège le système chinois et ses valeurs (Deepseek, incapable de critiquer le dirigeant de son pays), face à une IA qui défend les lobbies technologiques (OpenAI et son ChatGPT) ou une IA qui défend les idées trumpistes (Grok), quelqu'un devra bien à un moment donné créer une IA qui pronant des valeurs allant contre le consumérisme à outrance, vantant des attitudes plus respectueuses de l'écologie, pour l'égalité des sexes, pour les droits des minorités, pour la destruction des *a priori* et la lutte contre les contre-vérités.

Paris a accueilli du 6 au 11 février un sommet pour l'action sur l'intelligence artificielle (IA) au Grand Palais. Au passage, un parcours « artistique » s'est tenu à la Conciergerie avec la présentation d'une vingtaine d'œuvres originales. L'IA commence d'ores et déjà à envahir notre quotidien et agira sur toutes les sphères de notre vie : travail, santé, domicile, informations... Le CMN a déjà commencé avec notamment une pré-sélection sur les candidatures à des recrutements. Demain cela concernera-t-il les contenus culturelles, scientifiques la communication... ? On sait que des limites doivent être mises en place car si l'IA a des mérites, elle retranscrit aussi les travers de nos sociétés notamment en reproduisant des stéréotypes donc des discriminations mais aussi de la désinformation. Face à une nouvelle technologie que nous ne saurions faire disparaître, autant chercher les outils et les mesures pour que l'intelligence artificielle soit un outil au service de ses utilisateurs et de l'intérêt général. Lors du sommet sur l'intelligence artificielle, la CGT a apporté une contribution. Cette contribution est accessible sur internet, en voici une synthèse :

Lors du Sommet pour l'action sur l'intelligence artificielle à Paris, la CGT a insisté sur la nécessité d'une régulation démocratique de l'IA afin qu'elle serve l'intérêt général plutôt que les seuls intérêts des grandes entreprises technologiques. Les enjeux liés à l'IA sont sociaux, environnementaux et démocratiques et doivent garantir la protection des droits des travailleurs.

L'IA, au service de l'humanité et non du marché, doit être utilisée pour le progrès humain et non sous le contrôle exclusif des géants du numérique. Elle doit permettre d'améliorer les conditions de travail, protéger les qualifications et les emplois, et garantir des reconversions sécurisées en cas de mutations technologiques.

La CGT s'oppose à ce que l'IA serve de prétexte à la suppression d'emplois ou aux délocalisations. Elle exige des engagements forts pour protéger les conditions de travail face à l'automatisation, ainsi que la création de droits nouveaux et d'organismes indépendants pour contrôler l'impact social de l'IA. Les syndicats doivent jouer un rôle essentiel dans l'évaluation

et la négociation de l'usage de l'IA en entreprise.

Dans ce cadre, la CGT revendique :

- **Un droit à la formation aux outils de l'IA**
- **La protection contre la surveillance algorithmique**
- **Le contrôle des décisions prises par l'IA au travail**
- **L'évaluation des risques professionnels liés à l'IA**

La CGT plaide pour une régulation démocratique de l'IA, avec une transparence des algorithmes, un contrôle public sur leur développement, et un financement équilibré entre le secteur public et privé. Les données, au cœur de l'IA, doivent être un bien commun et leur exploitation doit bénéficier à toute la société.

L'IA doit respecter les droits fondamentaux des citoyens, y compris la protection des données et la non-discrimination. Une régulation stricte est nécessaire pour garantir des conditions sociales et environnementales respectueuses de la planète.

La CGT appelle à l'action internationale pour l'IA, notamment à travers l'Organisation internationale du travail (OIT), pour un cadre de gouvernance tripartite qui inclut les syndicats. Elle propose également que l'IA soit régulée au sein des Nations Unies et de la Commission européenne par une convention et une directive protégeant les droits des travailleurs.

La CGT insiste sur le fait que l'IA repose sur le travail humain et que ses bénéfices doivent être équitablement redistribués, en particulier par des salaires justes et des droits d'auteur. Le Sommet pour l'action sur l'IA doit se fixer comme objectif de défendre les droits des travailleurs et garantir que l'IA reste un outil au service de l'humanité, respectueux des valeurs démocratiques, sociales et environnementales.

Sortir de la souffrance au travail pour gagner le bien-être au travail !

Alors que plusieurs sites connaissent de la souffrance au travail et que le projet CMN 2030 se veut exemplaire en termes de qualité de vie au travail, de valorisation et de reconnaissance des agents, voici un article issu du travail fourni par l'Institut National de Recherche et de Sécurité pour en finir avec les cercles vicieux qui parfois sont enkystés depuis des années et revenir à ce que la culture et le travail peuvent apporter : l'épanouissement de tout à chacun et chacune.

Risques psychosociaux : ce qu'il faut retenir

Troubles de la concentration, du sommeil, irritabilité, nervosité, fatigue importante, palpitations... Voici quelques-uns des symptômes liés à des risques psychosociaux. Le phénomène n'épargne aucun secteur d'activité. Indépendamment de leurs effets sur la santé des individus, les risques psychosociaux ont un impact sur le fonctionnement des services (absentéisme, turnover, ambiance de travail...). Il est possible de les prévenir.

Sous l'effet des mutations du monde du travail telles que la complexité grandissante des tâches, la réduction des temps de repos, l'individualisation du travail ou encore les exigences accrues de la clientèle, la prise en compte des risques psychosociaux est devenue incontournable.

Les risques psychosociaux (RPS) correspondent à des situations de travail où sont présents, combinés ou non :

- **du stress** : déséquilibre entre la perception qu'une personne a des contraintes de son environnement de travail et la perception qu'elle a de ses propres ressources pour y faire face ;
- **des violences internes commises au sein des services par des salariés** : harcèlement moral ou sexuel, conflits exacerbés entre des personnes ou entre des équipes ;
- **des violences externes commises sur des salariés par des personnes externes à l'établissement** (insultes, menaces, agressions...).

Ce sont des risques qui peuvent être induits par l'activité elle-même ou générés par l'organisation et les relations de travail.

L'exposition à ces situations de travail peut avoir des conséquences sur la santé des salariés, notamment en termes de maladies cardio-vasculaires, de troubles musculosquelettiques, de troubles anxio-dépressifs, d'épuisement professionnel, voire de suicide.

Les risques psychosociaux sont souvent imbriqués. Ils ont des origines communes (surcharge de travail, manque de clarté dans le partage des tâches, modes de management...). **Ces risques peuvent interagir entre eux** : ainsi

Chiffres clés sur les risques psychosociaux

Parmi les actifs français

- 45% déclarent devoir (toujours, souvent) se dépêcher
- 27% déclarent devoir cacher leurs émotions, faire semblant d'être de bonne humeur (toujours, souvent)
- 9% disent devoir faire des choses dans leur travail qu'ils désapprouvent
- 30% signalent avoir subi au moins un comportement hostile dans le cadre de leur travail au cours des 12 derniers mois
- 25% disent devoir faire appel à d'autres en cas d'incident
- 20% craignent de perdre leur emploi

source enquête DARES 2016 et 2019

le stress au travail peut favoriser l'apparition de violences entre les salariés qui, à leur tour, augmentent le stress dans l'entreprise.

Ils ont également des spécificités (en termes de facteurs de risque, de réglementation...) qu'il convient de prendre en compte dans un objectif de prévention.

Comme l'impose la réglementation, les risques psychosociaux doivent être pris en compte au même titre que les autres risques professionnels. Il est nécessaire de les évaluer, de planifier des mesures de prévention adaptées et de donner la priorité aux mesures collectives susceptibles d'éviter les risques le plus en amont possible.

Pour prévenir les risques psychosociaux, **une démarche de prévention collective, centrée sur le travail et son organisation, est à privilégier.** Elle s'intéresse aux principaux facteurs de risques connus.

À côté de cette obligation de prévention, d'autres pratiques se développent dans les entreprises. Elles cherchent à développer le bien-être ou la qualité de vie au travail (QVT). Si l'absence de risques psychosociaux est une condition nécessaire au bien-être ou à la QVT, la mise en œuvre de ces pratiques en entreprise relève d'autres enjeux (performance de l'entreprise, égalité hommes/femmes, conciliation des temps de vie, démocratie sociale dans l'entreprise...).

Harcèlement moral et violences au travail : ce qu'il faut retenir

Tensions, brimades, insultes, des relations de travail qui se détériorent... Agir en prévention de ces problèmes est prioritaire. Pour ce faire, l'employeur doit notamment rechercher ce qui peut dans l'organisation, l'environnement et les relations de travail engendrer ces situations de harcèlement moral et de violence interne. Quand elles sont avérées, l'employeur, la hiérarchie doivent agir pour y mettre un terme.

Les violences internes recouvrent un ensemble de situations de travail qui peuvent aller de relations conflictuelles au sein des équipes à des cas de harcèlement moral ou de harcèlement sexuel, en passant par des insultes caractérisées ou des agressions physiques.

Harcèlement moral : des spécificités à repérer

Le harcèlement moral se caractérise par la répétition d'agissements hostiles qui ont pour but ou conséquence une dégradation des conditions de travail susceptible d'affecter la dignité, la santé et le devenir professionnel de la personne. Il peut être une pratique individuelle. Il peut s'agir également d'une pratique plus organisée, s'inscrivant dans une politique de gestion de l'entreprise.

Tout conflit interne, tout désaccord non réglé dans le travail ne doit pas pour autant être systématiquement assimilé à du harcèlement moral.

Rappelons que le harcèlement moral est interdit et réprimé par le Code du travail et le Code pénal.

Des conséquences non négligeables

Pris isolément, certains de ces agissements semblent parfois sans conséquence. Mais leur répétition au quotidien peut affecter gravement les agents et avoir des répercussions

importantes sur leur santé physique et psychologique. Ces agissements peuvent également dégrader le climat social de l'établissement.

Prévention et gestion des cas de violences internes

L'employeur est responsable de la santé physique et mentale de ses salariés au travail. Il a pour obligation d'évaluer les risques, parmi lesquels ceux de harcèlement moral ou de violence interne, et de les prévenir le plus en amont possible.

La démarche de prévention est identique à celle décrite pour l'ensemble des risques psychosociaux. **Elle ne peut être mise en œuvre qu'avec une implication de la direction, de l'encadrement, des ressources humaines et des représentants du personnel. Elle s'attache à agir sur l'organisation du travail, le management, les modes relationnels, la répartition des tâches, la clarification des rôles de chacun...**

Pour des situations urgentes, des réponses rapides sont à mettre en place. L'employeur prendra ainsi en compte le plus tôt possible les plaintes avérées, afin de mettre un terme aux agissements hostiles et d'apporter un soutien aux agents affectés. Il s'agit d'éviter que leur santé ne se dégrade et, autant que possible, de leur permettre de se maintenir en poste.

Rubrique littéraire

« Vous ne détestez pas le lundi, vous détestez la domination au travail »

Nicolas Framont est sociologue du travail et rédacteur en chef de Frustration magazine. Il exerce également un mandat freelance de formateur et expert pour les CSE (Comité Sociaux et Economiques, l'équivalent de nos CSA au CMN). Il se rend donc dans différentes entreprises et forme les salariés de nombreux et différents métiers à la vigilance sur les conditions de santé et de sécurité au travail. Il a récemment sorti son essai « *Vous ne détestez pas le lundi, vous détestez la domination au travail* » aux éditions « *Les liens qui libèrent* ».

-Comment ça va ? « Comme un lundi ».

Framont connaît bien son sujet, il sait de quoi il parle (et nous aussi !) lorsqu'il évoque la souffrance au travail des salariés, cette petite boule au ventre que les uns et les autres sentent pointer dès le dimanche soir avant qu'elle ne se fasse pleinement ressentir le lundi matin. Il a voulu dans son livre évoquer des situations que les travailleurs vivent individuellement mais qui sont également universelles, comprendre : répandues. La réponse apportée face à ces souffrances au travail sont en fait des injonctions à « *prendre du recul* » à « *faire du yoga ou de la méditation* » ou pour le CMN à nous envoyer en formation « *mieux gérer*

son stress ». Comme pour le développement personnel : il ne s'agit finalement pas de changer un monde et un système problématique, mais plutôt de se changer soi-même pour se détacher des réalités du système. Framont ici parle de refaire de l'expérience travail une expérience collective et donc de se révolter face à la gestion individuelle et la psychologisation de nos souffrances.

Fabrication du mythe du travail aux origines de l'humanité

Dans le premier chapitre, Framont se base sur des travaux d'historiens, d'ethnologues et d'archéologues pour déconstruire l'idée selon laquelle travailler collectivement sans mettre en place un rapport de hiérarchie serait impossible. Pour cela il remonte aux origines de notre civilisation pour prouver que **notre rapport au travail n'a rien de naturel et a beaucoup changé à travers l'histoire**. Framont utilise pour ce faire un écrit de Graber et Wengrow « *Au commencement était... une nouvelle histoire de l'humanité* » pour reprendre un mythe très implanté dans nos sociétés, celui « *des chasseurs/chasseuses cueilleurs/cueilleuses* », qui finalement auraient été peu organisés, peu productifs et menant

une vie très simple. Dans cette histoire telle qu'on nous la raconte les choses sérieuses pour l'humanité auraient en réalité commencé avec la sédentarisation et l'implantation de l'agriculture. Vous voyez venir le truc ? Avec l'agriculture vient l'étatisation, l'organisation et donc l'introduction de la hiérarchie. Seulement voilà, le livre de Graber et Wengrow montre justement que malgré tout, ces sociétés dites « primitives » ont créé des villes et ont mis en place des œuvres d'art et des civilisations. Même si leur rapport au travail n'était très certainement pas le même que celui qu'on connaît aujourd'hui, et qu'il fonctionnait sans état ni domination entre les travailleurs, il existait bel et bien et fonctionnait malgré tout.

C'est finalement dans une histoire assez récente situé à peu près au moment de la Renaissance, que l'on voit apparaître la division des travailleurs dans l'organisation du travail. Des marchands qui s'établissent et donc de la bourgeoisie, puis la création des manufactures qui remplacent les corporations, et enfin avec la révolution industrielle, l'émergence du capitalisme qui crée l'apparition des petits chefs.

Le petit chef

Dès le XIXe siècle se mettent donc en place des hiérarchies de plus en plus strictes, destinée à établir de la surveillance et du contrôle. L'idée d'avoir une hiérarchie plus ou moins forte dans nos organigrammes de travail s'est progressivement imposée mais en réalité serait-il possible de travailler ensemble autrement que dans un rapport de contrainte ? Bien entendu cette hiérarchie ne se définit jamais en tant que telle. Avez-vous déjà entendu de nos jours les mots « *cohésion d'équipe* », « *collaborateurs* » et « *leadership* » ?

Et d'ailleurs, qui est-il le petit chef ? Le surveillant, le personnage zélé, le loyal ? Framont le décrit dans son livre non sans un trait d'humour. Dans la littérature des années 50/60, nous avons « *Le chef d'équipe* », c'est-à-dire celui qui est promu au sein de son équipe, le premier parmi ses pairs, qui dirige mais continue d'effectuer les mêmes tâches que les autres. Par ailleurs celui-ci met la main à la pâte et connaît le travail. Au fil du temps ce type de promotion interne disparaît au profit des promotions externes. C'est l'apparition du « *chef bureaucratique* ». On confère à ce type de chef avec sa position sociale et ses diplômes le soi-disant savoir-faire de diriger une équipe. A lui par la suite de faire appliquer les directives. Le capitalisme contemporain n'a pas besoin de chef empathique qui connaît bien son domaine de travail, non. **La chaîne hiérarchique est là pour obéir.** Pour finir, le « *chef tyrannique* » le chef cruel et défaillant, celui-ci est le résultat d'un *système d'impunité bien huilé*.

Malheureusement cette manière de manager contamine peu à peu toute la sphère professionnelle, du privé au public. Même mécanique de division des personnels, isolation des salariés, hiérarchie à la verticale, disparition des métiers. Tout cela bien entendu facilité par la casse minutieuse des services publics et le boom du recrutement des contractuels créant des inégalités de statuts et de salaires.

Alors quoi ?

Résultat, en France, le mal-être au travail s'amplifie. Mais le livre de Framont est là pour nous dire que la « **super-hiérarchisation** » et le **micro-management auquel nous sommes confrontés n'est pas une fatalité ! Il est là pour dire que l'on peut se libérer des mythes du travail, valeur travail, mérite, présentéisme, etc...**

Pour libérer le travail, Framont propose trois solutions. Tout d'abord, une maxime bien connue, **la récupération du travail par les travailleurs eux même (comprendre : « taxer les riches ») !** Ensuite, **remettre en cause le système de hiérarchie et remplacer les « chefs » par des coordinateurs chargés de faciliter des prises de décisions collectives et qui ne resteraient en place que pour un temps donné. Enfin, l'égalité salariale intégrale.** La crise de l'épidémie de COVID 2020 en France a fait prendre conscience à une large partie des classes supérieures qu'une certaine classe de travailleurs était « *invisibilisée* » et...oh surprise, cette même classe correspondait également à la classe la plus utile mais pourtant la moins rémunérée. Pas étonnant dès lors que le fossé s'accroît entre les différentes strates sociales. Un pays comme la France qui produit parmi les plus grandes richesses au monde avec un tel taux de travailleurs pauvres doit forcément mener une réflexion autre que celle de « *balancer de la prime* » pour pouvoir épargner les grands patrons.

Retrouver de la joie

Framont conclut en parlant de son expérience individuelle racontant l'origine de la création de son journal « *Frustration magazine* » et de pourquoi l'origine de ce nom par ces mots :

« (...) il (Framont) parlait de l'idée simple que pour parler clairement des injustices que nous subissons, il fallait commencer par évoquer les sentiments qu'elles provoquent. *La frustration en fait partie. La frustration de ne pas pouvoir faire ce que l'on aime. La frustration de voir son travail et celui de ses collègues transformés pour « faire de la merde ». Combien de gens rencontrés m'ont dit la même chose ? »*

Le chemin reste long pour faire face au désenchantement dans le monde du travail. Mais Framont soutient dans ce livre que face au renforcement des mesures gouvernementales **contre les travailleurs (jour de carence, diminution des allocations chômage), il est possible de s'organiser de manière collective pour résister et retrouver une forme de joie au travail.**

Nicolas Framont, Vous ne détestez pas le lundi, vous détestez la domination au travail, Les liens qui libèrent, 2024

<https://www.lemediatv.fr/podcasts/2024/vous-ne-detestez-pas-le-lundi-lenfer-du-monde-du-travail-nicolas-framont-2rEXUoSvQ8SpkudSRVINEQ>

<https://cult.news/livres/vous-ne-detestez-pas-le-lundi-de-nicolas-framont-travailleurs-de-tous-les-pays-unissez-vous/>

<https://www.frustrationmagazine.fr/lundi-nicolas-framont/>

La grève des Penn Sardin : quand les femmes font plier les patrons !

Dans l'histoire du mouvement ouvrier, une grève a marqué la mémoire collective et vient de fêter ses 100 ans : la grève des Penn Sardin.

Un contexte économique difficile

La grève des sardinières a été initiée par des ouvrières de conserveries de poisson de Douarnenez pour protester contre la pénibilité de leurs tâches et demander une augmentation de salaire. Durant l'hiver 1924, ces grévistes, en grande majorité des femmes, défilent avec le mot d'ordre « Pemp real a vo ! » (Cinq réaux ce sera !).

La grève dura plus de six semaines, et eut un retentissement national, elle fut à l'origine d'une mobilisation qui dura plusieurs mois dans la région.

La ville de Douarnenez connût une croissance très rapide au XIXe siècle avec l'essor des conserveries de sardines : la population passe de 2 000 habitants en 1830 à 13 600 en 1906. Toute l'économie de la ville reposait uniquement sur cette industrie (sur les 10.000 ouvrières d'usines de sardines sur le littoral breton, 2.000 travaillaient alors dans les conserveries de la ville), et connût une grave crise quand, à partir de 1902, la sardine se fit rare en baie de Douarnenez. Plusieurs usines fermèrent. Les familles, où les femmes étaient ouvrières de conserverie tandis que les hommes étaient généralement pêcheurs, connurent une grande misère.

Face à la concurrence des conserveries espagnoles, les usiniers bretons tentèrent de réduire leurs coûts de production, en réduisant celui de la main d'œuvre. L'introduction des sertisseuses mécaniques en 1902 provoqua des grèves chez les ouvriers soudeurs qui virent leur emploi disparaître.

Déjà, en février 1905, un conflit opposa les usiniers-fabricants de conserves et les ouvrières de l'emboîtement. Elles pouvaient travailler jusqu'à 18h par jour et étaient payées au mille de sardines. Le comptage étant souvent revu à la baisse, elles revendiquèrent d'être payées à l'heure.

La grève commença à Douarnenez mais rapidement, les ouvrières des autres villes de la côte cessèrent le travail. 400 femmes adhérèrent au Syndicat des sardinières dont la présidente était Angelina Gonidec. Plusieurs syndiquées furent licenciées avant que les industriels n'acceptent le principe d'un paiement à l'heure. Mais tablant sur un possible conflit entre les sardinières, les usiniers organisèrent un référendum, où les ouvrières se prononcèrent pour le salaire à l'heure à 944 contre 21. L'accord ne sera effectif dans toutes les conserveries qu'à la fin du mois d'août.

La Première Guerre Mondiale créa une forte demande de conserves tant pour ravitailler les armées que pour la population. Quelques grèves eurent lieu face à l'inflation des denrées alimentaires, mais furent brèves, les revendications

salariales étant rapidement satisfaites.

Des conditions de travail très dures et illégales

En 1919, la loi des 8 heures limita en principe la durée du temps de travail quotidien et le travail de nuit en France. Les ouvrières de sardinerie continuèrent cependant à travailler 10 heures par jour et parfois jusqu'à 72 heures d'affilée ! En effet, quand un chargement de sardines fraîchement pêchées arrivait, il devait être traité au plus vite : de jour comme de nuit les sardinières étaient rappelées à travers la ville pour rejoindre la conserverie. Les heures passées à l'usine dans l'attente du poisson n'étaient pas payées, les heures supplémentaires n'étaient pas majorées, les heures de travail de nuit (en principe interdit pour les femmes) non plus. Elles commençaient à travailler très jeunes, en dépit des lois interdisant le travail des enfants de moins de 12 ans. Les ouvrières, âgées 12 à 80 ans, gagnaient 16 sous de l'heure, soit 80 centimes.

La grève de 1924

Le conflit débuta le 21 novembre 1924 à l'usine Carnaud, fabricant de boîtes de conserves pour les sardineries. La revendication portait sur une augmentation de salaire : les grévistes, en majorité des femmes, défilèrent avec le mot d'ordre « Pemp real a vo ! » (Cinq réaux ce sera!). La grève s'étendit rapidement : dès le 23 novembre, 20 usines étaient en grève et un comité fut créé le 25 novembre, toutes les sardineries étaient à l'arrêt.

Durant l'hiver de 1924, 2 100 personnes dont 1 600 femmes manifestèrent pour protester contre le salaire de 80 centimes de l'heure, et le fait de devoir se rendre à tout moment sur appel à l'usine de jour comme de nuit lorsqu'une cargaison de sardine est livrée.

Les ouvrières furent rejointes par les marins et occupèrent les rues, la ville fut bloquée, le conflit médiatisé.

Depuis 1921, la ville de Douarnenez était gérée par une majorité communiste. Le maire Daniel Le Flanchec apporta dès le début un soutien public à la révolte. Le 5 décembre, les manifestants bloquèrent un convoi qui tentait de sortir un chargement de conserves. Les gendarmes réprimèrent les actions des grévistes. Le Flanchec s'interposa et fut suspendu de ses fonctions. Le procès-verbal de la suspension de Daniel Le Flanchec pour rébellion provoqua une médiatisation de la grève.

Briseurs de grève

Devant ce conflit qui s'éternisait, les maires des communes limitrophes de Tréboul, Ploaré et Pouldavid proposèrent le 9 décembre leur arbitrage, qui fut refusé par les industriels, de même que celui du préfet. C'est alors que le ministre du travail Justin Godart proposa une médiation. Le 15

décembre, deux délégations se rendirent à Paris mais les négociations échouèrent. À l'occasion de ce déplacement à Paris, certains industriels firent appel à une officine de briseurs de grève et leur demandèrent une intervention musclée.

Les grévistes connurent à ce moment une première victoire: Mme Quéro, patronne d'une sardinerie, accepta de négocier l'augmentation de salaire demandée. Un accord fut conclu le 22 décembre et le 23 son usine rouvrit ses portes. Cependant, les gros usiniers ne suivirent pas le mouvement et refusèrent toujours toute négociation. Le mouvement de grève gagna chaque jour en popularité. Des souscriptions de soutien au niveau national permirent d'organiser des distributions alimentaires et une fête de Noël pour les enfants des grévistes.

Le 1er janvier 1925, des briseurs de grève pénétrèrent dans un café où se trouvait Le Flanchec. Ils tirèrent sur lui, le blessant grièvement ainsi que son neveu et trois autres hommes. La foule saccagea l'Hôtel de France où logeaient les agresseurs ; un meeting fut organisé en hâte par les responsables syndicaux pour détourner les manifestants en colère des maisons des usiniers.

Fin du mouvement et suites

Quelques jours après l'attentat contre Le Flanchec, l'identité des commanditaires fut établie : il s'agissait de deux des industriels, membres du syndicat des usiniers. Devant la menace de procès, le 6 janvier 1925, les patrons usiniers cédèrent aux demandes des ouvrières. L'« accord de Douarnenez » stipulait que désormais le salaire horaire serait de 1 franc pour les femmes et 1 franc 50 pour les hommes, majoré de 50% au-delà de 10 heures consécutives et en cas de travail de nuit.

Lors des élections municipales de mai 1925, le parti communiste eut pour consigne de présenter au moins une femme sur chaque liste, bien qu'elles n'étaient ni électrices ni éligibles. A Douarnenez, la difficulté n'était pas de faire élire une femme mais de trouver une volontaire, ce fut Joséphine Pencalet qui accepta de se présenter. Elle était veuve, faisait partie du syndicat des Métaux de Douarnenez et avait participé à la grève. Pour les élections municipales, les contrôles d'éligibilité n'étaient réalisés qu'a posteriori. Éluë en quatrième position de la liste communiste de Le Flanchec, elle siégea donc pendant plusieurs mois au conseil municipal avant que son élection ne fut invalidée.

Le procès de l'attentat

En octobre 1925, débuta le procès des briseurs de grève. Les industriels commanditaires avaient déjà été relaxés dès le mois de juillet, seuls trois hommes de main comparurent sur le banc des accusés. Le Flanchec, qui avait été grièvement blessé à la gorge, était rétabli, de même que les pêcheurs plus légèrement blessés. Le neveu de Le Flanchec resta par contre

lourdement handicapé. Les faits furent établis : les trois accusés avaient bien été payés par les conserveurs Béziers et Marlière pour briser la grève. Ils furent néanmoins acquittés des tentatives d'assassinat. Le procès en appel confirma ce jugement.

Extension régionale de l'accord

La grève des sardinières de Douarnenez fut à l'origine d'une mobilisation qui dura plusieurs mois dans la région. Les ouvrières du pays bigouden demandèrent elles-aussi à bénéficier de l'« accord de Douarnenez ». Parti des usines de Lesconil en juillet 1926, le conflit s'étendit ensuite au Guilvinec puis à l'île Tudy et Pont-L'Abbé. Les ouvrières obtinrent peu à peu satisfaction sauf celles des usines de Lesconil d'où avait démarré la grève. Les deux conserveries Billet et Maingourd restèrent fermées pendant près d'un an et à leur réouverture aucune ouvrière syndiquée ne fut réembauchée.

La grève des sardinières fut un combat social mené par des femmes. Cinq d'entre elles firent partie du comité de grève, dont les déléguées choisies pour négocier à Paris. Lucie Colliard, militante syndicale venue soutenir le mouvement, en parle comme d'« Une belle grève de femmes », titre de la brochure où elle relata les événements.



E p h é m é r i d e

QUAND ?	QUOI ?	QUI ?	QUAND ?	QUOI ?	QUI ?
06/01/25	Secrétariat national CGT CMN	Strappini, Hamimed, Troisgros, Cabral, De Catarina, Fixot, Cornet, Hortet	20/02/25	FSSSCT Centre Est	Hortet, Guiller, Fontaine, Duverneuil, Chemarin, Strappini
06/01/25	Journée d'étude 8 mars	Méreau, Ray	21/02/25	HMI Ferney	Guiller
08/01/25	RDV Cabinet de la ministre – emplois Notre Dame	Navarro, Murer, Méreau, Strappini	28/02/25	Groupe de travail langues étrangères	Strappini, Fixot, Tournon
13/01/25	HMI Carcassonne	Strappini, Méreau, Ricciuti	04/03/25	Commission exécutive CGT Culture	Méreau, Fixot, Lacoïnte
14/05/25	HMI Salses, Ensérune	Strappini, Méreau, Ricciuti	04/03/25	Pré-conseil d'administration	Strappini, Brennan, Fernandes
16/01/25	HMI Castelnau, Montal	Fixot, Zubillaga-Bianchi, Guittard	05/06/25	Groupe de travail prestations sociales	Lacoïnte, Duverneuil, Strappini
21/01/25	HMI Vincennes	Méreau, Troisgros	06/03/25	HMI Cavois	Strappini, Cornet
21/01/25	CSA ministériel	Strappini	06/03/25	CSA	Méreau, Fixot, De Catarina, Castellana, Guiller, Troisgros, Nguyen, Legendre, Fernandes
23/01/25	HMI Maisons-Laffitte	Strappini, Méreau	07/03/25	Secrétariat national CGT CMN	Méreau, Strappini, Ray, Troisgros, Cabral, Hamimed, Cornet, Lacoïnte, De Catarina, Fixot, Hortet
24/01/25	FSSSCT Spéciale Vincennes	Méreau, Hamimed, Laurence, Legendre, Tournon, Keita, Lalande	07/03/25	Suivi protocole de fin de grève Arc de Triomphe	Strappini, Hamimed, Ait-Makhlouf, Bernard, Sahiram, Mbeg-Nyame
24/01/25	HMI Montdauphin	De Catarina, Fixot	10/03/25	HMI Carrouges	Cornet, Nguyen
24/01/25	HMI Carnac, Locmariaquer	Strappini, Baril	13/03/25	HMI Vallée de la Vézère	Méreau, Parent, Fixot, Bourouh, Zubillaga-Bianchi
28/01/25	Commission exécutive CGT Culture	Méreau, Troisgros, Fixot, Lacoïnte	13/03/25	Conseil d'administration CMN	Strappini, Fernandes, Brennan
29/01/25	Bureau national CGT Culture	Méreau	14/03/25	Repyramidage AASM Métiers d'Arts	Strappini, Hortet, Fixot
31/01/25	Réunion filière ASM	Fixot	19/03/25	HMI Panthéon	Strappini, Eftimov, Lascombes, Partiaoglou
03 et 04/02/25	Commission exécutive CGT CMN	Méreau, Strappini, Ray, Fixot, De Catarina, Guiller, Baril, Legendre, Fernandes, Hamimed, Keita, Domzalski, Laurence, Cabral, Cornet, Roy, Clavijo-Urbano, Lacoïnte, Raoult, Troigros, Zakrzewski, Brennan, , Hortet, Duverneuil,	20/03/25	FSSSCT Grand Sud	De Catarina, Fixot, Lacoïnte, Ricciuti, Zubillaga-Bianchi, Guittard, Méreau
06/02/25	CSA CMN	Méreau, Strappini, Castellana, Fernandes, Legendre, Fixot, De Catarina, Hamimded, Tournon, Magnin	20/03/25	HMI Fougères, Châteaudun	Strappini, Hortet
07/02/25	Secrétariat national CGT CMN	Méreau, Strappini, Ray, Hamimed, De Catarina, Fixot, Hortet, Lacoïnte, Cornet, Cabral,	21/03/25	HMI Talcy	Strappini, Hortet
13/02/25	Heure info syndicale Rambouillet	Strappini, Méreau	21/03/25	HMI Villers-Cotterêts	Méreau, Zakrezwski
14/02/25	Négo accord égalité pro ministériel	Méreau, Parent, Renault, Provera	24/03/25	Egalité pro Ministère Culture	Parent, Grimaux, Méreau, Provera, Renault
18/02/25	HMI Brou	Strappini, Guiller	25/03/25	Commission exécutive CGT Culture	
19/02/25	HMI La Rochelle, Sanxay	Baril, Nguyen	26/03/25	HMI Cluny	Guiller, Strappini, Chemarin
			27/03/25	FSSSCT Paris, siège, petite couronne	
			01/04/25	HMI Château d'If	Méreau, Ray, Murer
			03/04/25	FSSSCT Nord-Ouest	
			04/04/25	HMI Amiens	Cornet, Strappini
			Du 20 mars au 9 avril 2025	VOTEZ ET FAITES VOTER AVANT LE 9 AVRIL POUR LE CONSEIL D'ADMINISTRATION	ET VOTEZ CGT BIEN SUR...

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 :

ELECTIONS DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU CMN

VOTEZ ET FAITES VOTER CGT AVANT LE 09 AVRIL 2025 !

DÈS RÉCEPTION DU MATÉRIEL DE VOTE, VOTEZ !

- Pour revendiquer des emplois et des budgets !
- Pour augmenter nos salaires défendre nos conditions de travail !
- Pour défendre le périmètre et les missions du CMN !
- Pour s'opposer aux externalisations !
- Pour combattre les politiques d'austérité !
- Pour défendre le service public

LA CGT CMN ET LA CGT CULTURE PRÉSENTENT À VOS SUFFRAGES

1- Jean-Élie Strappini - Sainte-Chapelle

2- Sophie Méreau - DDCP

3- Dominique Fernandes - DDCP

4- Adèle Cornet - Abbaye du Mont Saint-Michel

5- Florian Guiller - Château de Bussy-Rabutin

6- Clotilde Ray-Mahaut - Hôtel de la Marine

#JEVOTECGT

VOTER, C'EST FAIRE ENTENDRE VOTRE VOIX.