COMMUNIQUÉ AUX AGENTS DE L'EPA Henner/Moreau : réunion de négociation du 4 juin.

PLUS QUE DES INTENTIONS NOUS ATTENDONS DES ENGAGEMENTS ET DES ACTIONS !

Paris le 10 Juin 2025

Le 4 juin 2025 s'est enfin tenue une nouvelle réunion de négociation avec le ministère de la Culture et la direction de l'EPA Henner/Moreau. Après des mois de mobilisation et 34 semaines de grève, nous tenons à souligner les avancées obtenues grâce à l'engagement des agents, en particulier l'instauration d'un dialogue social plus structuré.

Cette réunion marque les prémices d'un retour à des négociations plus sereines, dans un cadre plus respectueux à la fois des règles régissant les instances et des représentants du personnel.

Cette reprise des échanges, que l'OS et les représentants du personnel réclamaient depuis longtemps, a permis de mettre en lumière des blocages persistants sur les questions de précarité, d'inégalités de traitement, de conditions de travail dégradées, etc. En outre, la direction ne reconnaît toujours pas l'évidence des besoins réels en emplois et en effectifs. Ce positionnement impacte autant la sécurité et la santé des agents que la qualité du service rendu au public.

✅ Quelques avancées importantes sur plusieurs points :

- Reconnaissance de plusieurs revendications portées de longue date : le ministère et la direction ont enfin reconnu plusieurs carences structurelles dans l'organisation du travail, la gestion des personnels, le bien être au travail, l'exposition au risque de fortes chaleur, l'absence d'aération…

- Engagement à étudier les conditions de CDIsation des agents contractuels en situation de précarité structurelle, en lien avec l'application effective de la **circulaire Fleur Pellerin du 27 juillet 2015**. Nous avons rappelé qu'un agent en besoin permanent, même sous contrat de remplacement ou dit temporaire, doit être reconnu comme tel. La jurisprudence de la Cour de cassation est claire, et nous continuerons à exiger son application.

Mais des résistances inacceptables et sans fondement persistent :

1. STOP À LA PRÉCARITÉ ET À LA PROFUSION DES CDD

Si **la circulaire Fleur Pellerin du 27 juillet 2015 est sans ambiguïté et préconise la CDIsation des agents contractuels** occupant un poste correspondant à un besoin permanent, la multiplication des contrats court dans l'EPA est pour autant courante et pléthorique et ce pour des besoins structurels et permanents : jusqu'à 19 CDD cumulés en 4 ans pour un seul agent.
Cette pratique est illégale et indigne.

👉 Nous exigeons l'application immédiate de cette circulaire, avec un plan de titularisation clair et daté.

2. ÉGALITÉ SALARIALE IMMÉDIATE

A travail égal, salaire égal ! Aujourd'hui, à ancienneté et fonctions équivalentes, un contractuel gagne moins qu'un fonctionnaire.
Exemple : 70 € brut de moins par mois pour un agent d'accueil/surveillance à temps plein.

👉 Nous exigeons la revalorisation des salaires dans le cadre légal (cadre Albanel), sans délai et dont la responsabilité des salaires des agents contractuels incombe à la direction de l'établissement.

C1 Données Internes

3. INDEMNITÉ DOMINICALE POUR TOUS

Indemnité dominicale partiellement versée, voire absente :
Les agents fonctionnaires perçoivent l'intégralité de l'indemnité prévue par les textes en vigueur. Or, nous demandons le versement de la prime dominicale pour nos collègues contractuels de l'établissement, dès le premier dimanche travaillé, tel que le ministère s'y est engagé pour d'autres établissements nos collègues effectuant tout autant de dimanches, sans qu'aucune prime ne soit versée.
Cette discrimination est injustifiable et doit cesser immédiatement pour l'ensemble des agents contractuels.

👉 Nous exigeons le paiement rétroactif prévue par la loi de toutes les indemnités dues et sa mise en place effective sur les fiches de paie.

4. SOUS-EFFECTIF ET CONDITIONS DE TRAVAIL : UNE SITUATION INTENABLE

La direction refuse toujours d'évaluer et de prendre en considération les besoins réels en effectifs (ETP) malgré les données chiffrées fournies par les représentants des personnels.

Le plafond d'emplois actuel demeure insuffisant et en inadéquation avec les besoins réels de l'établissement. Cette situation impacte directement la qualité du service rendu au public ainsi que les conditions de travail des agents. Malgré cette réalité dont la direction semble pourtant avoir conscience, elle continue pourtant d'ignorer l'évidence et les revendications des représentants du personnel.

Absence de solutions immédiates pour la sécurité des agents :
Lorsque la revendication essentielle, visant à éviter que des agents ne se retrouvent seuls au contrôle ou à l'accès des musées Henner et Moreau a été abordée, la réponse du ministère et de la direction de l'EPA a été de "réfléchir à des solutions".
Cette réponse, vague et insuffisante, démontre un manque criant de volonté d'agir rapidement face à des situations de risque avérées. La CGT a bien évidemment rappelé sa ferme opposition à toute externalisation de missions de service public.

La direction répond avoir mis en place des « groupes de travail » qui, en réalité, se tiennent sans débat ni avis préalable des instances, donc sans légitimité, et ne sont que des leurres. Sans création de postes, ni pérennisation des contrats précaires, accompagnées d'une planification cohérente, ces problématiques ne peuvent être durablement résolues.
Face à une charge de travail qui explose dans les différents services de l'EP, les agents et les équipes sont confrontés à une augmentation des risques psychosociaux.

👉 Face à cette indifférence, nous revendiquons un diagnostic chiffré, immédiat et partagé et une embauche à hauteur des besoins réels dans les différents services.

5. SÉCURITÉ, SANTÉ, CONDITIONS MATÉRIELLES :

Qualité de l'air, ventilation, chaleur excessive, agents isolés… : les risques sont connus depuis longtemps, le positionnement de la direction semble cette fois-ci évoluer dans le bon sens.

👉 La direction dit s'engager à mettre en place des mesures concrètes : capteurs en nombre suffisants, seuils d'alerte effective, note de service/protocoles écrits, équipements adaptés .

6. SOUS-EFFECTIF DES SERVICES ACCUEIL SURVEILLANCE = MODIFICATION DES HORAIRES D'OUVERTURE DES DEUX MUSÉES : ENCORE UNE FERMETURE AU DIALOGUE

Face à l'absence de décision prise durant les négociations concernant la revendication « plus d'agents seuls à l'accès des deux musées », les représentants du personnel proposent une mesure d'urgence, immédiate et pragmatique : la réduction de l'amplitude d'ouverture des musées en fermant à l'heure méridienne.

Cette proposition est motivée par plusieurs facteurs :
- Les agents ne sont pas rémunérés durant cette pause et ne sont donc ni à la disposition de l'employeur, ni en mission.
- L'absence de moyens suffisants pour garantir un fonctionnement normal des services d'accueil.
- L'impossibilité d'assurer un service de qualité sans mettre en danger les agents, le public et les collections nationales.

C1 Données internes

Refus systématique de la direction de réduire les horaires d'ouverture, malgré le manque d'effectifs, sans pour autant proposer une solution pertinente et acceptable.

7. DES DÉCLARATIONS INCOHÉRENTES ET INACCEPTABLES :

Nous déplorons, par ailleurs, les propos tenus par un membre de la direction lors de ces discussions, qui ont démontré, soit une certaine mauvaise foi, soit une méconnaissance des réalités du terrain, soit un mépris des préoccupations des professionnels.
Ses déclarations contradictoires, parfois déconnectées des enjeux actuels et des réalités du terrain ou légales, illustrent le manque de sérieux avec lequel la direction survole des problématiques pourtant vitales pour la sécurité et les conditions de travail des agents.

Nous condamnons avec la plus grande fermeté, l'absence de respect et de contrôle de soi illustré par une remarque déplacée adressée directement et nommément à un représentant de la section syndicale SNMD CGT-Culture de l'Etablissement Public des Musées Jean-Jacques Henner / Gustave Moreau pendant cette réunion de négociations.

⚠ **Rappelons que lorsqu'un représentant du personnel est dans l'exercice de son mandat il n'y a plus d'autorité hiérarchique.**

8. CE QUE NOUS ATTENDONS DE VOIR ECRIT DANS LE PROTOCOLE

- Les engagements formulés de façon claire et explicite tels que décidés lors de cette réunion

- L' application de la circulaire Fleur Pellerin du 27 juillet 2015 et la requalification des contrats en CDI pour les contractuels en mission réellement permanente ;

- La revalorisation salariale pour atteindre l'égalité de traitement ;

- Le versement de l'indemnité dominicale dans son intégralité telle que la perçoivent les agents titulaires ;

- Le diagnostic et chiffrage ETP, co-construits avec les représentants syndicaux et des instances du personnel ;

- Le Protocole CO_2, sécurité, et amélioration des conditions de travail ;

- La fermeture méridienne des musées, en attente de solution plus pérenne élaborée de façon concertée avec les représentants des personnels et visée en instances. La charge résultant du manque de moyens humains matériels et de dysfonctionnements ne doit pas s'ajouter aux charges pesant déjà sur les agents tout particulièrement sur les service de l'accueil surveillance, sur les collègues précaires ;

- Mise en place des tickets restaurant sans autres conditions que celles prévues par la loi.

9. ASSEMBLÉE GÉNÉRALE ET SUITE DU MOUVEMENT

Dès la transmission du projet de protocole d'accord, une assemblée générale sera organisée afin de faire le point sur son contenu, d'évaluer s'il répond aux attentes et aux revendications des agents, et de déterminer collectivement les suites à donner, notamment quant à sa signature ou non.

LE SNMD CGT-CULTURE ET LES REPRESENTANTS DES PERSONNELS DE L'EP HENNER-MOREAU RESTERONT VIGILANTS AFIN QUE LES ACTIONS SUIVENT LES INTENTIONS ET QUE LES ENGAGEMENTS NE SOIENT PAS DE VAINES PROMESSES !

C1 Données Internes