

Monuments infos

Juillet 2025

Numéro 102



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 votre cahier de vacances pour tout savoir de ce qui se passe au Centre des monuments nationaux :

Page 3 : On commence par une teuf : la CGT fête cette année ses 130 ans et ça s'est passé à Montreuil le 13 juin !

Pages 4 à 9 : On rentre dans le dur avec les mesures salariales envisagées au CMN. Pas satisfaisant et on vous explique pourquoi !

Page 10 : Si celles et ceux qui travaillent ne sont pas payés cher – et on en sait quelque chose - ça n'empêche pas le CMN de prendre les gens pour des machines à sous avec les hausses tarifaires ! Pas contents !

Page 11 : C'est la saison des fortes chaleurs, le CMN saura-t-il prendre soin de votre santé ?

Pages 12 et 13 : Entrevue avec la CGT BnF qui maîtrise à fond le syndicalisme de classe et féministe !

Page 14 et 15 : Avez-vous déjà eu envie de décerner un bonnet d'âne à votre hiérarchie ? Il y a une explication scientifique à ça...

Page 15 : Avez-vous le sentiment de trop travailler ? Que le travail empiète sur votre vie personnelle ? Rassurez-vous, vous n'êtes pas seul.e !

Page 16 : Le mois de juin c'est le mois des fiertés LGBTQIA+. La CGT aussi combat la LGBTphobie comme toutes les formes de discriminations et de dominations !

Page 17 : Rachida Dati veut une filiale au CMN pour gérer des monuments privés... Si déjà l'Etat nous donnait les moyens de gérer nos propres monuments, ce serait déjà pas mal !

Page 18 : La fête des travailleurs du 1er mai a presque 140 ans, elle a connu au fil de l'histoire différentes interprétations. Mais nous, nous n'oublions pas son origine et celles et ceux tombés pour un monde plus juste !

Page 19 : On finit en paix et en douceur avec la rubrique solidarités et quelques brèves.

Page 20 : Rien que de lire l'éphéméride nous épuise...il est temps de partir en vacances !



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.



La CGT fête ses 130 ans !

À l'heure où un effroyable génocide se déroule à Gaza, où la guerre perdure en Ukraine, où l'extrême-droite se déploie de plus en plus, il peut paraître naïf de mettre à l'honneur cette date anniversaire.

Et pourtant, plus que jamais, nous avons besoin d'espoir et de transformation sociale.

La CGT, c'est en effet la défense au quotidien des droits individuels et collectifs des travailleurs et travailleuses. C'est aussi une organisation féministe, antiraciste qui se bat contre toutes les formes de discriminations et de dominations.

La CGT, c'est aussi une organisation luttant pour la transformation sociale, pour plus de justice sociale, pour la redistribution des richesses du capital vers le travail, pour le pouvoir aux travailleurs et travailleuses car ce sont eux les véritables créateurs de richesses et non les actionnaires.

La CGT est porteuse d'un projet de société où chacun et chacune doit disposer d'un temps de vie libéré du travail : par le droit à la retraite et la réduction du temps de travail.

La CGT lutte pour la démocratie au travail qui est un droit constitutionnel (article 8 du préambule de la constitution de 1946). Les salariés ont un droit de participation et même une expertise sur leurs conditions de travail, l'organisation de leur travail et sur le sens même du travail qu'ils et elles effectuent.

La CGT défend un monde où les ressources de la planète - que ce soient les êtres humains ou l'environnement - ne soient pas exploitées jusqu'à épuisement et extinction.

Parce que notre monde et notre époque ont un besoin urgent de solidarité, de paix, d'entraide et d'espoir, plus qu'à fêter les 130 ans de la CGT, nous vous invitons à nous rejoindre, à vous syndiquer et à vous approprier vos revendications pour l'amélioration de votre travail quotidien...et peut-être bien plus encore !

MESURES SALARIALES AU CMN : ON NE S'ATTENDAIT PAS A GRAND CHOSE MAIS ON EST QUAND MEME DEÇUS

Lors de ses vœux la présidente du CMN a annoncé des « mesures salariales » en faveur des agents contractuels de l'établissement. En effet, le cadre de gestion et les grilles salariales du CMN mis en place depuis 2011 sont unanimement dénoncés dès l'origine comme obsolètes car en-dessous de ce qui est appliqué au ministère de la Culture depuis 2009 (le fameux cadre Albanet). Le ministère et le CMN ont donc une dette envers les contractuels de l'établissement. D'autant plus que dès 2012, le principe d'une renégociation de la grille des contractuels du CMN avait été inscrit par la ministre dans la lettre de mission du président Béval. Une déloyauté au long court donc...

Bonne nouvelle pour les contractuels du CMN ?

Prenant au mot les promesses de la présidente, la CGT CMN a demandé lors du CSA du 6 mars 2025 quels seraient le périmètre et le budget dédiés à ces mesures. La direction a répondu que le CMN souhaitait mettre en place des mesures salariales et de reconnaissance en faveur des contractuels qui ont subi un décrochage salarial ces dernières années, accentué par les mesures de rattrapage indemnitaire des titulaires (IFSE/CIA). En effet, même si les rémunérations des fonctionnaires ne sont pas mirobolantes, la différence de rémunération pour un agent du groupe 1 avec un agent titulaire en début de carrière dépasse les 400€ par mois en raison de l'absence de régime indemnitaire. Cette situation d'emploi low-cost génère, d'une part, un problème d'attractivité de l'établissement et, d'autre part, des démissions en cascade faute de rémunérations en adéquation avec les compétences et les qualifications.

Ce constat conduit à poser notre première revendication : mettre en place un plan de titularisation des contractuels.

Pour la direction du CMN, la mise en place de ces mesures doit avoir lieu dès cette année en prévision de l'aboutissement des négociations ministérielles qui visent à l'amélioration des rémunérations des contractuels du ministère (y compris de ses établissements). Elles ont également pour objectif de réduire la hauteur du mur budgétaire auquel le CMN sera confronté quand s'appliquera cet éventuel accord.

Le 11 avril dernier s'est ouvert un cycle de réunions entre le CMN et les organisations syndicales devant aboutir le 28 mai en prévision du comité social d'administration (CSA) du 19 juin. Puis le conseil d'administration du 26 juin entérinerait ces mesures pour une application au 1er juillet 2025.

Au cours de ces réunions la direction nous a dévoilé ses intentions.

Quel budget ?

Au total, un budget prévisionnel de 600 000 € est consacré par la direction à l'ensemble des mesures salariales prévues cette année soit 407,33€ bruts par agent si l'on rapporte ce budget au 1473 équivalents temps pleins prévus au plafond d'emploi en 2025 (tous statuts confondus).

La somme prévue pour les « mesures salariales 2025 » ne représente que 0,59% des 101,2 millions d'euros de la masse salariale prévus dans le budget initial 2025. On mesure l'effort de la direction, et on se dit qu'il y a encore du chemin à faire.

Pour quoi faire ?

Autre souci : la direction, avec ce budget très contraint, s'est fixée un double objectif :

→ Rattraper le retard pris sur la grille des contractuels du ministère

→ Mettre en place des mesures de reconnaissance diverses touchant tous les agents dans le cadre de CMN 2030 allant de la revalorisation des primes et indemnités en passant par les chèques cadeaux, la dotation habillement, les déplacements, les CDD, les rémunérations des animateurs et conférenciers...

Certes, ces mesures pourront s'étaler au fil des ans à échéance 2030, mais dès cette année la direction est déterminée à pratiquer cette politique du saupoudrage avec notamment une large partie des 600 000€ qui seraient consacrés au renforcement des primes et indemnités...

Quelles nouvelles des négociations ministérielles sur les grilles des contractuels ?

La négociation relative à la revalorisation salariale des contractuels du ministère et de ses établissements publics soit près de 6 500 agentes et agents est actuellement au point mort. Depuis la signature de l'accord de méthode le 31 juillet 2023, la négociation est théoriquement ouverte mais le ministère de la Culture s'entête à ne pas convoquer de réunions de négociation malgré nos relances.

Dans un contexte d'incertitude budgétaire, les crédits fléchés dans la loi de finances 2025 pour la révision des cadres de rémunérations des contractuels du ministère risquent de subir un nouveau coup de rabot semblable à celui que nous avons connu en 2024 (-9 millions d'euros sur la masse salariale !).

C'est pourquoi nous exigeons l'ouverture immédiate de négociations. Il est temps que l'administration prenne ses responsabilités ! Pour engager la négociation et déterminer les modalités de répartition des crédits nécessaires (près de 40 millions d'euros sur le triennal 2025-2027).

Ce que propose la direction :

Remonter les planchers et les plafonds de l'ensemble des groupes de rémunération :

	Groupe 1		Groupe 2																																																																																																																																																																																																																																																																																																																								
Grille actuelle	Grille proposée	Grille actuelle	Grille proposée																																																																																																																																																																																																																																																																																																																								
<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr><th colspan="4">GRILLE GROUPE 1</th></tr> <tr><th>ECH</th><th>INM</th><th>DUREE</th><th>GAIN</th></tr> </thead> <tbody> <tr><td>1</td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>2</td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>3</td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>4</td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>5</td><td>375</td><td>2</td><td></td></tr> <tr><td>6</td><td>377</td><td>2</td><td>14</td></tr> <tr><td>7</td><td>389</td><td>2</td><td>14</td></tr> <tr><td>8</td><td>403</td><td>2</td><td>14</td></tr> <tr><td>9</td><td>417</td><td>2</td><td>14</td></tr> <tr><td>10</td><td>431</td><td>2</td><td>14</td></tr> <tr><td>11</td><td>445</td><td>2</td><td>14</td></tr> <tr><td>12</td><td>459</td><td>2</td><td>14</td></tr> <tr><td>13</td><td>473</td><td>3</td><td>14</td></tr> <tr><td>14</td><td>487</td><td>3</td><td>14</td></tr> <tr><td>15</td><td>501</td><td>3</td><td>14</td></tr> <tr><td>16</td><td>515</td><td></td><td>14</td></tr> <tr><td></td><td></td><td>27</td><td>182</td></tr> </tbody> </table>	GRILLE GROUPE 1				ECH	INM	DUREE	GAIN	1				2				3				4				5	375	2		6	377	2	14	7	389	2	14	8	403	2	14	9	417	2	14	10	431	2	14	11	445	2	14	12	459	2	14	13	473	3	14	14	487	3	14	15	501	3	14	16	515		14			27	182	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr><th colspan="4">GRILLE GROUPE 1</th></tr> <tr><th>ECH</th><th>INM</th><th>DUREE</th><th>GAIN</th></tr> </thead> <tbody> <tr><td>1</td><td>389</td><td>2</td><td></td></tr> <tr><td>2</td><td>403</td><td>2</td><td>14</td></tr> <tr><td>3</td><td>417</td><td>2</td><td>14</td></tr> <tr><td>4</td><td>431</td><td>2</td><td>14</td></tr> <tr><td>5</td><td>445</td><td>2</td><td>14</td></tr> <tr><td>6</td><td>459</td><td>2</td><td>14</td></tr> <tr><td>7</td><td>473</td><td>2</td><td>14</td></tr> <tr><td>8</td><td>487</td><td>2</td><td>14</td></tr> <tr><td>9</td><td>501</td><td>2</td><td>14</td></tr> <tr><td>10</td><td>515</td><td>2</td><td>14</td></tr> <tr><td>11</td><td>529</td><td>2</td><td>14</td></tr> <tr><td>12</td><td>543</td><td>2</td><td>14</td></tr> <tr><td>13</td><td>557</td><td>2</td><td>14</td></tr> <tr><td>14</td><td>571</td><td>2</td><td>14</td></tr> <tr><td>15</td><td>585</td><td>2</td><td>14</td></tr> <tr><td>16</td><td>599</td><td>3</td><td>14</td></tr> <tr><td>17</td><td>613</td><td></td><td>14</td></tr> <tr><td></td><td></td><td>33</td><td>224</td></tr> </tbody> </table>	GRILLE GROUPE 1				ECH	INM	DUREE	GAIN	1	389	2		2	403	2	14	3	417	2	14	4	431	2	14	5	445	2	14	6	459	2	14	7	473	2	14	8	487	2	14	9	501	2	14	10	515	2	14	11	529	2	14	12	543	2	14	13	557	2	14	14	571	2	14	15	585	2	14	16	599	3	14	17	613		14			33	224	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr><th colspan="4">GRILLE GROUPE 2</th></tr> <tr><th>ECH</th><th>INM</th><th>DUREE</th><th>GAIN</th></tr> </thead> <tbody> <tr><td>1</td><td>405</td><td>2</td><td></td></tr> <tr><td>2</td><td>423</td><td>2</td><td>18</td></tr> <tr><td>3</td><td>441</td><td>2</td><td>18</td></tr> <tr><td>4</td><td>459</td><td>2</td><td>18</td></tr> <tr><td>5</td><td>477</td><td>2</td><td>18</td></tr> <tr><td>6</td><td>495</td><td>2</td><td>18</td></tr> <tr><td>7</td><td>513</td><td>2</td><td>18</td></tr> <tr><td>8</td><td>531</td><td>2</td><td>18</td></tr> <tr><td>9</td><td>549</td><td>2</td><td>18</td></tr> <tr><td>10</td><td>567</td><td>2</td><td>18</td></tr> <tr><td>11</td><td>585</td><td>2</td><td>18</td></tr> <tr><td>12</td><td>603</td><td>3</td><td>18</td></tr> <tr><td>13</td><td>621</td><td>3</td><td>18</td></tr> <tr><td>14</td><td>639</td><td>3</td><td>18</td></tr> <tr><td>15</td><td>657</td><td></td><td>18</td></tr> <tr><td></td><td></td><td>31</td><td>252</td></tr> </tbody> </table>	GRILLE GROUPE 2				ECH	INM	DUREE	GAIN	1	405	2		2	423	2	18	3	441	2	18	4	459	2	18	5	477	2	18	6	495	2	18	7	513	2	18	8	531	2	18	9	549	2	18	10	567	2	18	11	585	2	18	12	603	3	18	13	621	3	18	14	639	3	18	15	657		18			31	252	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr><th colspan="4">GRILLE GROUPE 2</th></tr> <tr><th>EC</th><th>INM</th><th>DUREE</th><th>GAIN</th></tr> </thead> <tbody> <tr><td>1</td><td>459</td><td>2</td><td></td></tr> <tr><td>2</td><td>477</td><td>2</td><td>18</td></tr> <tr><td>3</td><td>495</td><td>2</td><td>18</td></tr> <tr><td>4</td><td>513</td><td>2</td><td>18</td></tr> <tr><td>5</td><td>531</td><td>2</td><td>18</td></tr> <tr><td>6</td><td>549</td><td>2</td><td>18</td></tr> <tr><td>7</td><td>567</td><td>2</td><td>18</td></tr> <tr><td>8</td><td>585</td><td>2</td><td>18</td></tr> <tr><td>9</td><td>603</td><td>2</td><td>18</td></tr> <tr><td>10</td><td>621</td><td>2</td><td>18</td></tr> <tr><td>11</td><td>639</td><td>3</td><td>18</td></tr> <tr><td>12</td><td>657</td><td>3</td><td>18</td></tr> <tr><td>13</td><td>675</td><td>3</td><td>18</td></tr> <tr><td>14</td><td>693</td><td>3</td><td>18</td></tr> <tr><td>15</td><td>711</td><td>3</td><td>18</td></tr> <tr><td>16</td><td>729</td><td>3</td><td>18</td></tr> <tr><td>17</td><td>747</td><td>3</td><td>18</td></tr> <tr><td>18</td><td>765</td><td></td><td>18</td></tr> <tr><td></td><td></td><td>41</td><td>306</td></tr> </tbody> </table>	GRILLE GROUPE 2				EC	INM	DUREE	GAIN	1	459	2		2	477	2	18	3	495	2	18	4	513	2	18	5	531	2	18	6	549	2	18	7	567	2	18	8	585	2	18	9	603	2	18	10	621	2	18	11	639	3	18	12	657	3	18	13	675	3	18	14	693	3	18	15	711	3	18	16	729	3	18	17	747	3	18	18	765		18			41	306
GRILLE GROUPE 1																																																																																																																																																																																																																																																																																																																											
ECH	INM	DUREE	GAIN																																																																																																																																																																																																																																																																																																																								
1																																																																																																																																																																																																																																																																																																																											
2																																																																																																																																																																																																																																																																																																																											
3																																																																																																																																																																																																																																																																																																																											
4																																																																																																																																																																																																																																																																																																																											
5	375	2																																																																																																																																																																																																																																																																																																																									
6	377	2	14																																																																																																																																																																																																																																																																																																																								
7	389	2	14																																																																																																																																																																																																																																																																																																																								
8	403	2	14																																																																																																																																																																																																																																																																																																																								
9	417	2	14																																																																																																																																																																																																																																																																																																																								
10	431	2	14																																																																																																																																																																																																																																																																																																																								
11	445	2	14																																																																																																																																																																																																																																																																																																																								
12	459	2	14																																																																																																																																																																																																																																																																																																																								
13	473	3	14																																																																																																																																																																																																																																																																																																																								
14	487	3	14																																																																																																																																																																																																																																																																																																																								
15	501	3	14																																																																																																																																																																																																																																																																																																																								
16	515		14																																																																																																																																																																																																																																																																																																																								
		27	182																																																																																																																																																																																																																																																																																																																								
GRILLE GROUPE 1																																																																																																																																																																																																																																																																																																																											
ECH	INM	DUREE	GAIN																																																																																																																																																																																																																																																																																																																								
1	389	2																																																																																																																																																																																																																																																																																																																									
2	403	2	14																																																																																																																																																																																																																																																																																																																								
3	417	2	14																																																																																																																																																																																																																																																																																																																								
4	431	2	14																																																																																																																																																																																																																																																																																																																								
5	445	2	14																																																																																																																																																																																																																																																																																																																								
6	459	2	14																																																																																																																																																																																																																																																																																																																								
7	473	2	14																																																																																																																																																																																																																																																																																																																								
8	487	2	14																																																																																																																																																																																																																																																																																																																								
9	501	2	14																																																																																																																																																																																																																																																																																																																								
10	515	2	14																																																																																																																																																																																																																																																																																																																								
11	529	2	14																																																																																																																																																																																																																																																																																																																								
12	543	2	14																																																																																																																																																																																																																																																																																																																								
13	557	2	14																																																																																																																																																																																																																																																																																																																								
14	571	2	14																																																																																																																																																																																																																																																																																																																								
15	585	2	14																																																																																																																																																																																																																																																																																																																								
16	599	3	14																																																																																																																																																																																																																																																																																																																								
17	613		14																																																																																																																																																																																																																																																																																																																								
		33	224																																																																																																																																																																																																																																																																																																																								
GRILLE GROUPE 2																																																																																																																																																																																																																																																																																																																											
ECH	INM	DUREE	GAIN																																																																																																																																																																																																																																																																																																																								
1	405	2																																																																																																																																																																																																																																																																																																																									
2	423	2	18																																																																																																																																																																																																																																																																																																																								
3	441	2	18																																																																																																																																																																																																																																																																																																																								
4	459	2	18																																																																																																																																																																																																																																																																																																																								
5	477	2	18																																																																																																																																																																																																																																																																																																																								
6	495	2	18																																																																																																																																																																																																																																																																																																																								
7	513	2	18																																																																																																																																																																																																																																																																																																																								
8	531	2	18																																																																																																																																																																																																																																																																																																																								
9	549	2	18																																																																																																																																																																																																																																																																																																																								
10	567	2	18																																																																																																																																																																																																																																																																																																																								
11	585	2	18																																																																																																																																																																																																																																																																																																																								
12	603	3	18																																																																																																																																																																																																																																																																																																																								
13	621	3	18																																																																																																																																																																																																																																																																																																																								
14	639	3	18																																																																																																																																																																																																																																																																																																																								
15	657		18																																																																																																																																																																																																																																																																																																																								
		31	252																																																																																																																																																																																																																																																																																																																								
GRILLE GROUPE 2																																																																																																																																																																																																																																																																																																																											
EC	INM	DUREE	GAIN																																																																																																																																																																																																																																																																																																																								
1	459	2																																																																																																																																																																																																																																																																																																																									
2	477	2	18																																																																																																																																																																																																																																																																																																																								
3	495	2	18																																																																																																																																																																																																																																																																																																																								
4	513	2	18																																																																																																																																																																																																																																																																																																																								
5	531	2	18																																																																																																																																																																																																																																																																																																																								
6	549	2	18																																																																																																																																																																																																																																																																																																																								
7	567	2	18																																																																																																																																																																																																																																																																																																																								
8	585	2	18																																																																																																																																																																																																																																																																																																																								
9	603	2	18																																																																																																																																																																																																																																																																																																																								
10	621	2	18																																																																																																																																																																																																																																																																																																																								
11	639	3	18																																																																																																																																																																																																																																																																																																																								
12	657	3	18																																																																																																																																																																																																																																																																																																																								
13	675	3	18																																																																																																																																																																																																																																																																																																																								
14	693	3	18																																																																																																																																																																																																																																																																																																																								
15	711	3	18																																																																																																																																																																																																																																																																																																																								
16	729	3	18																																																																																																																																																																																																																																																																																																																								
17	747	3	18																																																																																																																																																																																																																																																																																																																								
18	765		18																																																																																																																																																																																																																																																																																																																								
		41	306																																																																																																																																																																																																																																																																																																																								
<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr><td rowspan="3" style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">Cadre Albanel</td><td colspan="2">Grille groupe 1</td><td></td></tr> <tr><td>366</td><td>429</td><td></td></tr> <tr><td colspan="2">20 points / 2 ans</td><td></td></tr> <tr><td>430</td><td>575</td><td></td></tr> <tr><td colspan="2">20 points / 3 ans</td><td></td></tr> </table> <p>29 ans</p>	Cadre Albanel	Grille groupe 1			366	429		20 points / 2 ans			430	575		20 points / 3 ans			<p>Le 1er échelon à l'indice 375 est cependant conservé pour les agents en CDD du groupe 1.</p>	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr><td rowspan="3" style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">Cadre Albanel</td><td colspan="2">Grille groupe 2</td><td></td></tr> <tr><td>405</td><td>504</td><td></td></tr> <tr><td colspan="2">25 points / 2 ans</td><td></td></tr> <tr><td>505</td><td>755</td><td></td></tr> <tr><td colspan="2">25 points / 3 ans</td><td></td></tr> </table> <p>38 ans</p>	Cadre Albanel	Grille groupe 2			405	504		25 points / 2 ans			505	755		25 points / 3 ans																																																																																																																																																																																																																																																																																											
Cadre Albanel		Grille groupe 1																																																																																																																																																																																																																																																																																																																									
		366	429																																																																																																																																																																																																																																																																																																																								
	20 points / 2 ans																																																																																																																																																																																																																																																																																																																										
430	575																																																																																																																																																																																																																																																																																																																										
20 points / 3 ans																																																																																																																																																																																																																																																																																																																											
Cadre Albanel	Grille groupe 2																																																																																																																																																																																																																																																																																																																										
	405	504																																																																																																																																																																																																																																																																																																																									
	25 points / 2 ans																																																																																																																																																																																																																																																																																																																										
505	755																																																																																																																																																																																																																																																																																																																										
25 points / 3 ans																																																																																																																																																																																																																																																																																																																											

	Groupe 3		Groupe 4																																																																																																																																																																																																																																																																																																								
Grille actuelle	Grille proposée	Grille actuelle	Grille proposée																																																																																																																																																																																																																																																																																																								
<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr><th colspan="4">GRILLE GROUPE 3</th></tr> <tr><th>ECH</th><th>INM</th><th>DUREE</th><th>GAIN</th></tr> </thead> <tbody> <tr><td>1</td><td>505</td><td>2</td><td></td></tr> <tr><td>2</td><td>527</td><td>2</td><td>22</td></tr> <tr><td>3</td><td>549</td><td>2</td><td>22</td></tr> <tr><td>4</td><td>571</td><td>2</td><td>22</td></tr> <tr><td>5</td><td>593</td><td>2</td><td>22</td></tr> <tr><td>6</td><td>615</td><td>2</td><td>22</td></tr> <tr><td>7</td><td>637</td><td>2</td><td>22</td></tr> <tr><td>8</td><td>659</td><td>2</td><td>22</td></tr> <tr><td>9</td><td>681</td><td>2</td><td>22</td></tr> <tr><td>10</td><td>703</td><td>2</td><td>22</td></tr> <tr><td>11</td><td>725</td><td>3</td><td>22</td></tr> <tr><td>12</td><td>747</td><td>3</td><td>22</td></tr> <tr><td>13</td><td>769</td><td>3</td><td>22</td></tr> <tr><td>14</td><td>791</td><td>3</td><td>22</td></tr> <tr><td>15</td><td>813</td><td>3</td><td>22</td></tr> <tr><td>16</td><td>835</td><td></td><td>22</td></tr> <tr><td></td><td></td><td>35</td><td>330</td></tr> </tbody> </table>	GRILLE GROUPE 3				ECH	INM	DUREE	GAIN	1	505	2		2	527	2	22	3	549	2	22	4	571	2	22	5	593	2	22	6	615	2	22	7	637	2	22	8	659	2	22	9	681	2	22	10	703	2	22	11	725	3	22	12	747	3	22	13	769	3	22	14	791	3	22	15	813	3	22	16	835		22			35	330	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr><th colspan="4">GRILLE GROUPE 3</th></tr> <tr><th>ECH</th><th>INM</th><th>DUREE</th><th>GAIN</th></tr> </thead> <tbody> <tr><td>1</td><td>549</td><td>2</td><td></td></tr> <tr><td>2</td><td>571</td><td>2</td><td>22</td></tr> <tr><td>3</td><td>593</td><td>2</td><td>22</td></tr> <tr><td>4</td><td>615</td><td>2</td><td>22</td></tr> <tr><td>5</td><td>637</td><td>2</td><td>22</td></tr> <tr><td>6</td><td>659</td><td>2</td><td>22</td></tr> <tr><td>7</td><td>681</td><td>2</td><td>22</td></tr> <tr><td>8</td><td>703</td><td>2</td><td>22</td></tr> <tr><td>9</td><td>725</td><td>2</td><td>22</td></tr> <tr><td>10</td><td>747</td><td>2</td><td>22</td></tr> <tr><td>11</td><td>769</td><td>2</td><td>22</td></tr> <tr><td>12</td><td>791</td><td>3</td><td>22</td></tr> <tr><td>13</td><td>813</td><td>3</td><td>22</td></tr> <tr><td>14</td><td>835</td><td>3</td><td>22</td></tr> <tr><td>15</td><td>857</td><td>3</td><td>22</td></tr> <tr><td>16</td><td>879</td><td>3</td><td>22</td></tr> <tr><td>17</td><td>901</td><td></td><td>22</td></tr> <tr><td></td><td></td><td>37</td><td>352</td></tr> </tbody> </table>	GRILLE GROUPE 3				ECH	INM	DUREE	GAIN	1	549	2		2	571	2	22	3	593	2	22	4	615	2	22	5	637	2	22	6	659	2	22	7	681	2	22	8	703	2	22	9	725	2	22	10	747	2	22	11	769	2	22	12	791	3	22	13	813	3	22	14	835	3	22	15	857	3	22	16	879	3	22	17	901		22			37	352	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr><th colspan="4">GRILLE GROUPE 4</th></tr> <tr><th>ECH</th><th>INM</th><th>DUREE</th><th>GAIN</th></tr> </thead> <tbody> <tr><td>1</td><td>625</td><td>2</td><td></td></tr> <tr><td>2</td><td>651</td><td>2</td><td>26</td></tr> <tr><td>3</td><td>677</td><td>2</td><td>26</td></tr> <tr><td>4</td><td>703</td><td>2</td><td>26</td></tr> <tr><td>5</td><td>729</td><td>2</td><td>26</td></tr> <tr><td>6</td><td>755</td><td>2</td><td>26</td></tr> <tr><td>7</td><td>781</td><td>3</td><td>26</td></tr> <tr><td>8</td><td>807</td><td>3</td><td>26</td></tr> <tr><td>9</td><td>833</td><td>3</td><td>26</td></tr> <tr><td>10</td><td>859</td><td>3</td><td>26</td></tr> <tr><td>11</td><td>885</td><td>3</td><td>26</td></tr> <tr><td>12</td><td>911</td><td></td><td>26</td></tr> <tr><td></td><td></td><td>27</td><td>286</td></tr> </tbody> </table>	GRILLE GROUPE 4				ECH	INM	DUREE	GAIN	1	625	2		2	651	2	26	3	677	2	26	4	703	2	26	5	729	2	26	6	755	2	26	7	781	3	26	8	807	3	26	9	833	3	26	10	859	3	26	11	885	3	26	12	911		26			27	286	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr><th colspan="4">GRILLE GROUPE 4</th></tr> <tr><th>ECH</th><th>INM</th><th>DUREE</th><th>GAIN</th></tr> </thead> <tbody> <tr><td>1</td><td>677</td><td>2</td><td>26</td></tr> <tr><td>2</td><td>703</td><td>2</td><td>26</td></tr> <tr><td>3</td><td>729</td><td>2</td><td>26</td></tr> <tr><td>4</td><td>755</td><td>2</td><td>26</td></tr> <tr><td>5</td><td>781</td><td>2</td><td>26</td></tr> <tr><td>6</td><td>807</td><td>2</td><td>26</td></tr> <tr><td>7</td><td>833</td><td>2</td><td>26</td></tr> <tr><td>8</td><td>859</td><td>2</td><td>26</td></tr> <tr><td>9</td><td>885</td><td>2</td><td>26</td></tr> <tr><td>10</td><td>911</td><td>2</td><td>26</td></tr> <tr><td>11</td><td>937</td><td>2</td><td>26</td></tr> <tr><td>12</td><td>963</td><td>3</td><td>26</td></tr> <tr><td>13</td><td>989</td><td>3</td><td>26</td></tr> <tr><td>14</td><td>1015</td><td>3</td><td>26</td></tr> <tr><td>15</td><td>1041</td><td>3</td><td>26</td></tr> <tr><td>16</td><td>1067</td><td>3</td><td>26</td></tr> <tr><td>17</td><td>1093</td><td>3</td><td>26</td></tr> <tr><td></td><td></td><td>40</td><td>364</td></tr> </tbody> </table>	GRILLE GROUPE 4				ECH	INM	DUREE	GAIN	1	677	2	26	2	703	2	26	3	729	2	26	4	755	2	26	5	781	2	26	6	807	2	26	7	833	2	26	8	859	2	26	9	885	2	26	10	911	2	26	11	937	2	26	12	963	3	26	13	989	3	26	14	1015	3	26	15	1041	3	26	16	1067	3	26	17	1093	3	26			40	364
GRILLE GROUPE 3																																																																																																																																																																																																																																																																																																											
ECH	INM	DUREE	GAIN																																																																																																																																																																																																																																																																																																								
1	505	2																																																																																																																																																																																																																																																																																																									
2	527	2	22																																																																																																																																																																																																																																																																																																								
3	549	2	22																																																																																																																																																																																																																																																																																																								
4	571	2	22																																																																																																																																																																																																																																																																																																								
5	593	2	22																																																																																																																																																																																																																																																																																																								
6	615	2	22																																																																																																																																																																																																																																																																																																								
7	637	2	22																																																																																																																																																																																																																																																																																																								
8	659	2	22																																																																																																																																																																																																																																																																																																								
9	681	2	22																																																																																																																																																																																																																																																																																																								
10	703	2	22																																																																																																																																																																																																																																																																																																								
11	725	3	22																																																																																																																																																																																																																																																																																																								
12	747	3	22																																																																																																																																																																																																																																																																																																								
13	769	3	22																																																																																																																																																																																																																																																																																																								
14	791	3	22																																																																																																																																																																																																																																																																																																								
15	813	3	22																																																																																																																																																																																																																																																																																																								
16	835		22																																																																																																																																																																																																																																																																																																								
		35	330																																																																																																																																																																																																																																																																																																								
GRILLE GROUPE 3																																																																																																																																																																																																																																																																																																											
ECH	INM	DUREE	GAIN																																																																																																																																																																																																																																																																																																								
1	549	2																																																																																																																																																																																																																																																																																																									
2	571	2	22																																																																																																																																																																																																																																																																																																								
3	593	2	22																																																																																																																																																																																																																																																																																																								
4	615	2	22																																																																																																																																																																																																																																																																																																								
5	637	2	22																																																																																																																																																																																																																																																																																																								
6	659	2	22																																																																																																																																																																																																																																																																																																								
7	681	2	22																																																																																																																																																																																																																																																																																																								
8	703	2	22																																																																																																																																																																																																																																																																																																								
9	725	2	22																																																																																																																																																																																																																																																																																																								
10	747	2	22																																																																																																																																																																																																																																																																																																								
11	769	2	22																																																																																																																																																																																																																																																																																																								
12	791	3	22																																																																																																																																																																																																																																																																																																								
13	813	3	22																																																																																																																																																																																																																																																																																																								
14	835	3	22																																																																																																																																																																																																																																																																																																								
15	857	3	22																																																																																																																																																																																																																																																																																																								
16	879	3	22																																																																																																																																																																																																																																																																																																								
17	901		22																																																																																																																																																																																																																																																																																																								
		37	352																																																																																																																																																																																																																																																																																																								
GRILLE GROUPE 4																																																																																																																																																																																																																																																																																																											
ECH	INM	DUREE	GAIN																																																																																																																																																																																																																																																																																																								
1	625	2																																																																																																																																																																																																																																																																																																									
2	651	2	26																																																																																																																																																																																																																																																																																																								
3	677	2	26																																																																																																																																																																																																																																																																																																								
4	703	2	26																																																																																																																																																																																																																																																																																																								
5	729	2	26																																																																																																																																																																																																																																																																																																								
6	755	2	26																																																																																																																																																																																																																																																																																																								
7	781	3	26																																																																																																																																																																																																																																																																																																								
8	807	3	26																																																																																																																																																																																																																																																																																																								
9	833	3	26																																																																																																																																																																																																																																																																																																								
10	859	3	26																																																																																																																																																																																																																																																																																																								
11	885	3	26																																																																																																																																																																																																																																																																																																								
12	911		26																																																																																																																																																																																																																																																																																																								
		27	286																																																																																																																																																																																																																																																																																																								
GRILLE GROUPE 4																																																																																																																																																																																																																																																																																																											
ECH	INM	DUREE	GAIN																																																																																																																																																																																																																																																																																																								
1	677	2	26																																																																																																																																																																																																																																																																																																								
2	703	2	26																																																																																																																																																																																																																																																																																																								
3	729	2	26																																																																																																																																																																																																																																																																																																								
4	755	2	26																																																																																																																																																																																																																																																																																																								
5	781	2	26																																																																																																																																																																																																																																																																																																								
6	807	2	26																																																																																																																																																																																																																																																																																																								
7	833	2	26																																																																																																																																																																																																																																																																																																								
8	859	2	26																																																																																																																																																																																																																																																																																																								
9	885	2	26																																																																																																																																																																																																																																																																																																								
10	911	2	26																																																																																																																																																																																																																																																																																																								
11	937	2	26																																																																																																																																																																																																																																																																																																								
12	963	3	26																																																																																																																																																																																																																																																																																																								
13	989	3	26																																																																																																																																																																																																																																																																																																								
14	1015	3	26																																																																																																																																																																																																																																																																																																								
15	1041	3	26																																																																																																																																																																																																																																																																																																								
16	1067	3	26																																																																																																																																																																																																																																																																																																								
17	1093	3	26																																																																																																																																																																																																																																																																																																								
		40	364																																																																																																																																																																																																																																																																																																								
<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr><td rowspan="3" style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">Cadre Albanel</td><td colspan="2">Grille groupe 3</td><td></td></tr> <tr><td>540</td><td>659</td><td></td></tr> <tr><td colspan="2">30 points / 2 ans</td><td></td></tr> <tr><td>660</td><td>870</td><td></td></tr> <tr><td colspan="2">30 points / 3 ans</td><td></td></tr> </table> <p>29 ans</p>	Cadre Albanel	Grille groupe 3			540	659		30 points / 2 ans			660	870		30 points / 3 ans			<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr><td rowspan="3" style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">Cadre Albanel</td><td colspan="2">Grille groupe 4</td><td></td></tr> <tr><td>625</td><td>784</td><td></td></tr> <tr><td colspan="2">40 points / 2 ans</td><td></td></tr> <tr><td>785</td><td>1105</td><td></td></tr> <tr><td colspan="2">40 points / 3 ans</td><td></td></tr> </table> <p>32 ans</p>	Cadre Albanel	Grille groupe 4			625	784		40 points / 2 ans			785	1105		40 points / 3 ans																																																																																																																																																																																																																																																																												
Cadre Albanel		Grille groupe 3																																																																																																																																																																																																																																																																																																									
		540	659																																																																																																																																																																																																																																																																																																								
	30 points / 2 ans																																																																																																																																																																																																																																																																																																										
660	870																																																																																																																																																																																																																																																																																																										
30 points / 3 ans																																																																																																																																																																																																																																																																																																											
Cadre Albanel	Grille groupe 4																																																																																																																																																																																																																																																																																																										
	625	784																																																																																																																																																																																																																																																																																																									
	40 points / 2 ans																																																																																																																																																																																																																																																																																																										
785	1105																																																																																																																																																																																																																																																																																																										
40 points / 3 ans																																																																																																																																																																																																																																																																																																											

Info de dernière minute :

Dans le cadre des négociations du CMN avec les tutelles : le contrôle budgétaire conditionnerait son approbation des nouvelles grilles CMN à ce que les derniers échelons ne dépassent pas ceux des grilles du ministère...

Les derniers échelons des groupes seraient donc : groupe 1 indice 575, groupe 2 indice 755, groupe 3 indice 870.

La direction propose donc non pas des mesures salariales généralisées (c'eût été trop beau) mais une remontée des premiers échelons et un déblocage de nouveaux échelons supérieurs de tous les groupes. La grande majorité des agents ne verraient donc rien bouger à court, moyen et plus ou moins long terme sur leurs fiches de paie puisqu'ils seraient reclassés dans la nouvelle grille avec le même indice de traitement...

Seuls changements, tout de même appréciables, les 24 agents bloqués en sommet de grille seraient reclassés dans les nouveaux échelons en fonction du temps passé dans le dernier échelon de leur grille. Par ailleurs, 205 contractuels (sur 950) ayant subis le tassement des grilles dû au relèvement du SMIC, placés sous le plancher des nouvelles grilles proposées de leur groupe bénéficieraient de bonifications d'ancienneté leur permettant d'accéder plus vite à l'échelon suivant comme suit :

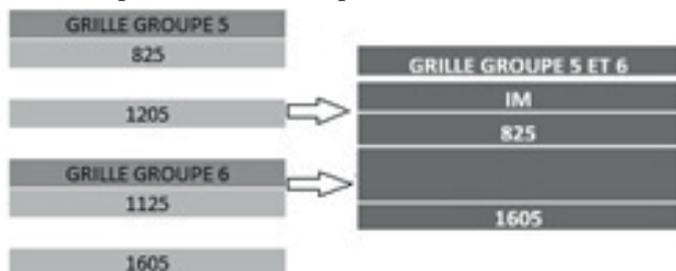
- les agents ayant entre 2 à 4 ans d'ancienneté bénéficieraient de 6 mois de bonification,
- les agents ayant entre 4 à 6 ans d'ancienneté bénéficieraient de 12 mois de bonification,
- les agents ayant entre 6 à 8 ans d'ancienneté bénéficieraient de 18 mois de bonification,
- les agents ayant plus 8 ans et plus d'ancienneté bénéficieraient de 24 mois de bonification.

Fusionner les grilles des groupes 5 et 6 en une seule

Grille actuelle

Grille proposée

En revanche, pour les cadres supérieurs de l'établissement



Groupe 5	pas de progression à l'ancienneté	
	820	1400
12% variable maximum		
Hors Groupe	Emplois dirigeants - rémunérations personnalisées	

c'est une tout autre affaire puisque les grilles des groupes 5 et 6 seraient fusionnées dans un nouvel espace indiciaire permettant à la direction de se dégager de larges marges pour embaucher et promouvoir ses cadres supérieurs.

Rappelons au passage que le mécanisme d'évolution de carrière des groupes 5 et 6 n'est pas basé sur l'ancienneté avec des progressions d'échelons régulières mais est discrétionnaire sur décision du président et du directeur général de l'établissement. Non transparent et arbitraire donc... pour ne rien changer.

Le coût total des mesures touchant les grilles des contractuels est estimé par la direction à 260 000€...

Mais alors, que fait-on des 340 000 euros restants ?

Des primes évidemment !

Tout d'abord, le CMN propose « généreusement » de relever le niveau des primes de fin d'année des contractuels des groupes 1 et 2. La direction propose de passer de 265€ à 350€ pour les groupes 1 et 450€ pour les groupes 2. Super bonne nouvelle ? Pas tout à fait car ces primes seraient modulables de 75 à 200%, comme le CIA ou la PVC, et à la main des chefs de service... Sur décision de son supérieur hiérarchique, **un agent pourrait même se voir privé totalement de la prime de fin d'année ! Budget estimé pour cette mesure : 125 000€.**

La direction compte également puiser dans le budget pour augmenter l'enveloppe dédiée à la part variable des cadres (PVC) de **100 000€** ce qui représenterait **une augmentation de la PVC de 175 €** par agent bénéficiaire. Pour information, actuellement **la moyenne de la PVC est de 674€ au CMN contre 1480€ au ministère de la Culture.**

Enfin, **la direction souhaite également revaloriser les montants moyens de CIA** versés aux agents fonctionnaires du CMN **en augmentant en moyenne de 100€ son montant.** Cependant, le fossé avec le ministère est encore très large puisque **l'écart moyen du CIA entre le CMN et le ministère est de 403€** (au détriment du CMN bien sûr). En revanche, **aucun relèvement de l'IFSE** en vue, alors que les écarts avec le ministère sont là aussi importants. **Coût de la mesure : 50 000€.**

Ces mesures ne permettraient pas de rattraper l'écart abyssal avec le ministère de la Culture, la direction promettant cependant de relever petit à petit les montants jusqu'en 2030 pour atteindre le même niveau qu'au ministère...

Autres mesures :

Un même montant de chèques cadeaux/culture pour tous serait mis en place. En effet, à la suite de l'émoi suscité l'année dernière par les différences de traitement entre agents de catégories différentes, la direction souhaite graver dans le marbre le principe de **chèques cadeaux/culture à 400€ pour tous.** Par ailleurs, **les agents partant à la retraite bénéficieraient de 500€ de chèques cadeaux/culture** contre 140€ aujourd'hui. Un geste appréciable, qu'il ne faut cependant pas confondre avec l'amélioration des rémunérations des agents puisque les chèques cadeaux ne sont pas du salaire mais un avantage en nature que la direction utilise comme outil de communication interne. La CGT considère que l'impact budgétaire de cette mesure n'est donc pas à décompter du budget dédié aux mesures salariales. **Coût estimé 120 000€.**

La direction prévoit également de terminer le travail d'**harmonisation des prestations sociales** entre fonctionnaires et contractuels (garde d'enfant, aide à l'installation des personnels, BAFA...) et de raccourcir de 10 à 6 mois l'ancienneté permettant l'ouverture des droits à prestation sociale pour les agents. **Coût estimé 95 000€.**

Enfin la direction estime que **le coût pour 2025 de la prime de langues étrangères serait de 47 500€** uniquement pour la partie certification, la direction estimant ne pouvoir verser les premières primes qu'à partir de 2026.

La CGT CMN revendique la réparation des préjudices de carrière

La CGT CMN revendique l'application conjointe :

→ **Du reclassement de l'ensemble des agents contractuels du CMN dans la grille du ministère avec reprise de l'ancienneté.** Il s'agit de reconstituer la carrière des agents comme s'ils avaient toujours été dans la grille du ministère.

→ **Du relèvement de 15 points des deux premiers échelons du groupe 1** pour que tous les agents bénéficient réellement d'une augmentation de leur rémunération.

→ **D'une augmentation additionnelle de points d'indice dans les grilles des groupes 1 et 2 pour compenser l'absence de part variable au CMN** alors qu'elle est de 4% pour les groupes 1 et de 5% pour les groupes 2 du cadre Albanel.

La stricte application de ces mesures aurait pour conséquence une augmentation de 15 à 194 points selon l'ancienneté ou le groupe des agents.

Ces propositions ont été faites à l'administration qui en a estimé le coût à 3 millions d'euros, bien loin des 600 000€ prévus cette année. C'est pourtant, le coût de la réparation de l'injustice et de l'inégalité de traitement que subissent les agents du CMN depuis 2011.

Se placer dans la perspective de CMN 2030 et d'un accord salarial ministériel

Pour la CGT CMN, le volet « mesures salariales » de CMN 2030 doit s'inscrire dans le calendrier suivant :

→ **2025 :** donner la priorité au relèvement des grilles des contractuels en consacrant l'intégralité des 600 000€ budgétés à l'amélioration des grilles des contractuels. Ce qui équivaldrait à une hausse générale de 10 points d'indice, soit un peu plus de 600€ bruts par an et par agent contractuel ;

→ **2026 et années suivantes :** continuer l'effort sur les grilles des contractuels, si l'accord ministériel n'est toujours pas appliqué ;

→ **Ouvrir des négociations sur les mesures indemnitaires** et les autres éléments de reconnaissance financière souhaités par la direction **après** résorption des écarts entre les contractuels du CMN et les agents du ministère.

S'agissant des accessoires de rémunérations :

→ **Dès cette année :** appliquer la proposition d'octroyer à tous les agents le même montant de 400€ de chèques cadeaux/culture et de 500€ pour les agents partant à la retraite.

→ **Le plus rapidement possible :** mettre en place un plan de titularisation des contractuels et ouvrir des concours à hauteur des besoins du CMN ;

→ **Dès le deuxième semestre 2025 :** trouver un accord sur la prime « langues étrangères » pour son application dès que possible.

Si nous considérons ces mesures insuffisantes, elles doivent néanmoins pouvoir aboutir. Rachida Dati ne doit pas être la ministre du renoncement des avancées salariales du CMN et du ministère de la Culture.

Le courage politique réclame des actes pour plus de justice sociale. Les négociations salariales au CMN comme au ministère doivent avancer au plus vite !

Zoom sur le régime indemnitaire des fonctionnaires

Le RIFSEEP (IFSE et CIA) est un des seuls outils à disposition de l'établissement pour améliorer les rémunérations des agents fonctionnaires du CMN.

La seule mesure salariale que propose le CMN en direction des fonctionnaires est une augmentation d'environ 100€ de la moyenne du CIA. Une prime variable et à la main des responsables hiérarchiques bien sûr.

Pourtant, s'il y a bien inégalité de traitement entre le niveau moyen du CIA distribué au ministère et celui distribué au CMN (de 403€), le CMN pourrait également choisir d'agir sur l'IFSE des fonctionnaires qui a le mérite d'être stable et moins soumise à l'arbitraire hiérarchique.

Là encore, il y aurait matière à rattrapage salariale entre les agents du ministère et du CMN. En effet, l'écart entre les établissements publics sur budget propre (titre 3), dont le CMN, et les services et établissements du ministère sur budget du ministère (titre 2) sont abyssaux.

Les chiffres suivants sont pour l'année 2023 et sont issus de l'observatoire des rémunérations du ministère de la Culture.

Pour la catégorie C, tous corps confondus : la moyenne annuelle de l'IFSE distribuée est de 6642,5€ pour le titre 2 contre 5887,75€ pour le titre 3 soit **754,75€ de différence.**

Pour la catégorie B, tous corps confondus : la moyenne annuelle de l'IFSE distribuée est de 9352,33€ pour le titre 2 contre 8126,6€ pour le titre 3 soit **1225,73€ de différence.**

Pour la catégorie A, tous corps confondus : la moyenne annuelle des l'IFSE distribuée est de 13412,66€ pour le titre 2 contre 11839,66€ pour le titre 3 soit **1572,99€ de différence.**

Les écarts semblent se creuser encore pour **la catégorie A+** avec 23 456,71€ pour le titre 2 contre 21 233,33€ pour le titre 3 soit **2223,38€ de différence.** Ce chiffre est cependant faussé par la très nette différence de traitement entre administrateurs de l'Etat du titre 2 (44 000€ d'IFSE) et ceux du titre 3 (30 000€ d'IFSE)... Les autres catégories A+ étant sur des niveaux d'IFSE relativement équivalents.

Ce que les agents du CMN devraient percevoir si la grille "Albanel" leur était appliquée...

GROUPE 1						
Durée des grilles en années	GRILLE CMN	Traitement annuel CMN en € bruts	GRILLE MINISTERE (Albanel)	Traitement annuel ministère en € bruts	Différence en points d'indices	Différence en € bruts
1	375	22152,525	366	21620,8644	9	531,6606
2	375	22152,525	366	21620,8644	9	531,6606
3	377	22270,6718	375	22152,525	2	118,1468
4	377	22270,6718	375	22152,525	2	118,1468
5	389	22979,5526	395	23333,993	-6	-354,4404
6	389	22979,5526	395	23333,993	-6	-354,4404
7	403	23806,5802	415	24515,461	-12	-708,8808
8	403	23806,5802	415	24515,461	-12	-708,8808
9	417	24633,6078	435	25696,929	-18	-1063,3212
10	417	24633,6078	435	25696,929	-18	-1063,3212
11	431	25460,6354	435	25696,929	-4	-236,2936
12	431	25460,6354	455	26878,397	-24	-1417,7616
13	445	26287,663	455	26878,397	-10	-590,734
14	445	26287,663	455	26878,397	-10	-590,734
15	459	27114,6906	475	28059,865	-16	-945,1744
16	459	27114,6906	475	28059,865	-16	-945,1744
17	473	27941,7182	475	28059,865	-2	-118,1468
18	473	27941,7182	495	29241,333	-22	-1299,6148
19	473	27941,7182	495	29241,333	-22	-1299,6148
20	487	28768,7458	495	29241,333	-8	-472,5872
21	487	28768,7458	515	30422,801	-28	-1654,0552
22	487	28768,7458	515	30422,801	-28	-1654,0552
23	501	29595,7734	515	30422,801	-14	-827,0276
24	501	29595,7734	535	31604,269	-34	-2008,4956
25	501	29595,7734	535	31604,269	-34	-2008,4956
26	515	30422,801	535	31604,269	-20	-1181,468
27	515	30422,801	555	32785,737	-40	-2362,936
28	515	30422,801	555	32785,737	-40	-2362,936
29	515	30422,801	555	32785,737	-40	-2362,936
30	515	30422,801	575	33967,205	-60	-3544,404

Comment lire ces tableaux ?

Tout d'abord, veuillez nous excuser pour la taille des caractères dans les tableaux. Vous pourrez cependant retrouver ces tableaux dans un format pdf plus lisible sur la page intranet ATRIUM de la CGT CMN rubrique syndicats/CGT CMN.

Chaque tableau représente un comparatif entre les grilles du CMN et du ministère entre groupes équivalents.

La première colonne permet de voir le déroulement de carrière en années entre les grilles CMN et ministère (cadre Albanel).

La deuxième colonne déroule la carrière en points d'indice majorés d'un agent contractuel du CMN dans son groupe : les différences de couleurs matérialisent les différents échelons (gris clair) qui durent 2 puis 3 ans. Le dernier échelon apparaît en gris plus foncé.

La troisième colonne montre l'évolution des rémunérations pour les contractuels du CMN par année de carrière.

Pour obtenir votre rémunération annuelle brute : multipliez votre indice majoré par la valeur annuelle de traitement indiciaire brut annuel de l'indice majoré 100 divisé par 100.

Par exemple indice 472 x 55907,34€ divisé par 100 = 27882,64€

La quatrième colonne indique la grille applicable pour les contractuels du ministère de la Culture. On notera que les échelons avec une durée de 3 ans arrivent plus tôt qu'au CMN ce qui n'empêche pas les rémunérations de se creuser.

La cinquième colonne reporte l'évolution des rémunérations par année de carrière pour les contractuels du ministère.

La sixième colonne montre les différences en points d'indice majoré année après année entre la grille CMN et la grille ministère.

La septième colonne montre les écarts de rémunération année après année entre les contractuels du CMN et les contractuels du ministère.

GROUPE 2						
Durée des grilles en années	GRILLE CMN	Traitement annuel CMN en € bruts	GRILLE MINISTERE (Albanel)	Traitement annuel ministère en € bruts	Différence en points d'indices	Différence en € bruts
1	405	23924,727	405	23924,727	0	0
2	405	23924,727	405	23924,727	0	0
3	423	24988,0482	430	25401,562	-7	-413,5138
4	423	24988,0482	430	25401,562	-7	-413,5138
5	441	26051,3694	455	26878,397	-14	-827,0276
6	441	26051,3694	455	26878,397	-14	-827,0276
7	459	27114,6906	480	28355,232	-21	-1240,5414
8	459	27114,6906	480	28355,232	-21	-1240,5414
9	477	28178,0118	505	29832,067	-28	-1654,0552
10	477	28178,0118	505	29832,067	-28	-1654,0552
11	495	29241,333	505	29832,067	-10	-590,734
12	495	29241,333	530	31308,902	-35	-2067,569
13	513	30304,6542	530	31308,902	-17	-1004,2478
14	513	30304,6542	530	31308,902	-17	-1004,2478
15	531	31367,9754	555	32785,737	-24	-1417,7616
16	531	31367,9754	555	32785,737	-24	-1417,7616
17	549	32431,2966	555	32785,737	-6	-354,4404
18	549	32431,2966	580	34262,572	-31	-1831,2754
19	567	33494,6178	580	34262,572	-13	-767,9542
20	567	33494,6178	580	34262,572	-13	-767,9542
21	585	34557,939	605	35739,407	-20	-1181,468
22	585	34557,939	605	35739,407	-20	-1181,468
23	603	35621,2602	605	35739,407	-2	-118,1468
24	603	35621,2602	630	37216,242	-27	-1594,9818
25	603	35621,2602	630	37216,242	-27	-1594,9818
26	621	36684,5814	630	37216,242	-9	-531,6606
27	621	36684,5814	655	38693,077	-34	-2008,4956
28	621	36684,5814	655	38693,077	-34	-2008,4956
29	639	37747,9026	655	38693,077	-16	-945,1744
30	639	37747,9026	680	40169,912	-41	-2422,0094
31	639	37747,9026	680	40169,912	-41	-2422,0094
32	657	38811,2238	680	40169,912	-23	-1358,6882
33	657	38811,2238	705	41646,747	-48	-2835,5232
34	657	38811,2238	705	41646,747	-48	-2835,5232
35	657	38811,2238	705	41646,747	-48	-2835,5232
36	657	38811,2238	730	43123,582	-73	-4312,3582
37	657	38811,2238	730	43123,582	-73	-4312,3582
38	657	38811,2238	730	43123,582	-73	-4312,3582
39	657	38811,2238	755	44600,417	-98	-5789,1932

GROUPE 3						
Durée des grilles en années	GRILLE CMN	Traitement annuel CMN en € bruts	GRILLE MINISTERE (Albanel)	Traitement annuel ministère en € bruts	Différence en points d'indices	Différence en € bruts
1	505	29832,067	545	32195,003	-40	-2362,936
2	505	29832,067	545	32195,003	-40	-2362,936
3	527	31131,6818	575	33967,205	-48	-2835,5232
4	527	31131,6818	575	33967,205	-48	-2835,5232
5	549	32431,2966	605	35739,407	-56	-3308,1104
6	549	32431,2966	605	35739,407	-56	-3308,1104
7	571	33730,9114	635	37511,609	-64	-3780,6976
8	571	33730,9114	635	37511,609	-64	-3780,6976
9	593	35030,5262	665	39283,811	-72	-4253,2848
10	593	35030,5262	665	39283,811	-72	-4253,2848
11	615	36330,141	665	39283,811	-50	-2953,67
12	615	36330,141	695	41056,013	-80	-4725,872
13	637	37629,7558	695	41056,013	-58	-3426,2572
14	637	37629,7558	695	41056,013	-58	-3426,2572
15	659	38929,3706	725	42828,215	-66	-3898,8444
16	659	38929,3706	725	42828,215	-66	-3898,8444
17	681	40228,9854	725	42828,215	-44	-2599,2296
18	681	40228,9854	755	44600,417	-74	-4371,4316
19	703	41528,6002	755	44600,417	-52	-3071,8168
20	703	41528,6002	755	44600,417	-52	-3071,8168
21	725	42828,215	785	46372,619	-60	-3544,404
22	725	42828,215	785	46372,619	-60	-3544,404
23	725	42828,215	785	46372,619	-60	-3544,404
24	747	44127,8298	815	48144,821	-68	-4016,9912
25	747	44127,8298	815	48144,821	-68	-4016,9912
26	747	44127,8298	815	48144,821	-68	-4016,9912
27	769	45427,4446	845	49917,023	-76	-4489,5784
28	769	45427,4446	845	49917,023	-76	-4489,5784
29	769	45427,4446	845	49917,023	-76	-4489,5784
30	791	46727,0594	875	51689,225	-84	-4962,1656
31	791	46727,0594	875	51689,225	-84	-4962,1656
32	791	46727,0594	875	51689,225	-84	-4962,1656
33	813	48026,6742	875	51689,225	-62	-3662,5508
34	813	48026,6742	875	51689,225	-62	-3662,5508
35	813	48026,6742	875	51689,225	-62	-3662,5508
36	835	49326,289	875	51689,225	-40	-2362,936

GROUPE 4						
Durée des grilles en années	GRILLE CMN	Traitement annuel CMN en € bruts	GRILLE MINISTERE (Albanel)	Traitement annuel ministère en € bruts	Différence en points d'indices	Différence en € bruts
1	625	36920,875	625	36920,875	0	0
2	625	36920,875	625	36920,875	0	0
3	651	38456,7834	665	39283,811	-14	-827,0276
4	651	38456,7834	665	39283,811	-14	-827,0276
5	677	39992,6918	705	41646,747	-28	-1654,0552
6	677	39992,6918	705	41646,747	-28	-1654,0552
7	703	41528,6002	745	44009,683	-42	-2481,0828
8	703	41528,6002	745	44009,683	-42	-2481,0828
9	729	43064,5086	785	46372,619	-56	-3308,1104
10	729	43064,5086	785	46372,619	-56	-3308,1104
11	755	44600,417	785	46372,619	-30	-1772,202
12	755	44600,417	825	48735,555	-70	-4135,138
13	781	46136,3254	825	48735,555	-44	-2599,2296
14	781	46136,3254	825	48735,555	-44	-2599,2296
15	781	46136,3254	865	51098,491	-84	-4962,1656
16	807	47672,2338	865	51098,491	-58	-3426,2572
17	807	47672,2338	865	51098,491	-58	-3426,2572
18	807	47672,2338	905	53461,427	-98	-5789,1932
19	833	49208,1422	905	53461,427	-72	-4253,2848
20	833	49208,1422	905	53461,427	-72	-4253,2848
21	833	49208,1422	945	55824,363	-112	-6616,2208
22	859	50744,0506	945	55824,363	-86	-5080,3124
23	859	50744,0506	945	55824,363	-86	-5080,3124
24	859	50744,0506	985	58187,299	-126	-7443,2484
25	885	52279,959	985	58187,299	-100	-5907,34
26	885	52279,959	985	58187,299	-100	-5907,34
27	885	52279,959	1025	60550,235	-140	-8270,276
28	911	53815,8674	1025	60550,235	-114	-6734,3676
29	911	53815,8674	1025	60550,235	-114	-6734,3676
30	911	53815,8674	1065	62913,171	-154	-9097,3036
31	911	53815,8674	1065	62913,171	-154	-9097,3036
32	911	53815,8674	1065	62913,171	-154	-9097,3036
33	911	53815,8674	1105	65276,107	-194	-11460,2396

Pourquoi de telles différences ?

L'échelon de départ

Dès la mise en place des grilles en 2011, les grilles des groupes 1 et 3 du CMN commençaient très en dessous des grilles du ministère : de 50 points pour le groupe 1 (indice 300 contre 350) et de 40 points pour le groupe 3 (indice 500 contre 540). Ce retard a été rattrapé pour le groupe 1 à cause des relèvements successifs du SMIC mais la grille était dès le départ désavantagée.

La durée des grilles

La grille des contractuels du ministère aura tendance à durer plus longtemps que les grilles du CMN, évitant à de nombreux agents de plafonner au sommet de leur grille en attendant un hypothétique changement de groupe.

Le nombre de points gagnés par saut d'échelon

La plus grosse différence qui explique pourquoi les écarts de rémunérations se creusent à ce point au fil des ans ce sont les gains de points par échelons.

Ainsi, pour le groupe 1 au CMN un saut d'échelon égale 14 points en plus quand c'est 20 points en plus au ministère.

Idem pour le groupe 2 : un saut d'échelon c'est 18 points en plus pour un contractuel du CMN quand c'est 25 points en plus au ministère.

Rebelote pour le groupe 3 avec 22 points en plus par échelon au CMN contre 30 points en plus au ministère.

Le groupe 4 n'est pas épargné avec 26 points en plus par échelon au CMN contre 40 points pour les groupes 4 du ministère... Une paille !

Le constat est accablant

Ce sont chaque année plusieurs centaines voir plusieurs milliers d'euros dont sont injustement privés les agents contractuels du CMN et cela depuis 14 ans !

Cette situation ne peut plus durer. Il faut d'urgence en finir avec cette inégalité de traitement totalement injustifiée et obtenir les budgets nécessaires à la réparation de cette profonde injus-

Hausse des tarifs dans les musées et monuments nationaux : un coup porté à l'accès universel à la culture ?

Communiqué de presse de l'intersyndicale Culture
CGT/CFDT/FSU/SUD/UNSA

Paris le 3 juin 2025

L'Intersyndicale Culture exprime sa vive inquiétude face à l'augmentation brutale et généralisée des tarifs d'entrée dans les musées et monuments nationaux. Cette décision, prise sans concertation, dans un contexte économique marqué par la précarité, risque de restreindre encore davantage l'accès à la culture pour de nombreux citoyens.

Au Centre des monuments nationaux (CMN), les hausses sont particulièrement marquées. En l'espace de quinze mois, le tarif d'entrée de plusieurs sites emblématiques a explosé :

- Arc de Triomphe : de 13 à 22 euros, soit + 69 %
- Sainte-Chapelle : de 11,5 à 19 euros, soit + 65 %
- Château comtal de Carcassonne : de 9,5 à 19 euros, soit + 100 %
- Panthéon : de 11,5 à 16 euros soit + 39 %
- Abbaye du Mont-Saint-Michel : de 11,5 à 16 euros soit + 39 %
- Château d'Azay-le-Rideau : de 11,5 à 16 soit + 39 %
- Château d'Angers : de 9,5 à 14 euros soit + 47 %
- Remparts d'Aigues-Mortes : de 8 à 12 euros soit + 50 %

Le musée du Louvre, de son côté, a vu son prix d'entrée bondir de 15 à 22 euros en janvier 2024, soit une hausse de 46 %, bien au-delà de l'inflation. Là encore, le public est mis à contribution pour compenser un désengagement progressif de l'État, alors que le musée a accueilli 8,9 millions de visiteurs en 2023.

Ces augmentations sont vécues comme une attaque contre la mission de service public culturel. Le tarif moyen dans les monuments nationaux approche aujourd'hui les 15 à 20 euros, ce qui peut représenter jusqu'à 80 euros pour une famille de quatre personnes, sans compter les frais de transport.

Selon les données de l'INSEE, en 2018, les dépenses des ménages liées à la culture et aux loisirs ont progressé de + 1,5 % en volume, dans un contexte de hausse des prix modérée (+ 0,5 %). La tendance actuelle rompt avec cet équilibre fragile en faisant peser sur les usagers un effort disproportionné.

L'Intersyndicale Culture alerte : on ne défend pas la culture en en faisant un produit de luxe.

On ne construit pas l'égalité en fermant les portes du patrimoine à celles et ceux qui en ont le plus besoin.

On ne redresse pas les comptes publics sur le dos des visiteurs.

L'accès à la culture est un droit. Il doit rester universel, équitable, et garanti par une politique publique ambitieuse.

L'Intersyndicale Culture s'inquiète également de la mesure visant les visiteurs extra-européens, à qui serait imputée une part disproportionnée de l'effort financier. Une telle logique, fondée sur l'origine géographique, est discriminatoire. Elle n'a pas sa place dans un service public culturel. Elle rompt avec les principes d'universalité, d'égalité et d'ouverture qui fondent nos institutions.

Nous alertons aussi sur l'image renvoyée à l'international : quel signal envoie-t-on au monde lorsqu'on fait payer davantage un touriste venu de plus loin ?

Nous appelons les pouvoirs publics à reconsidérer d'urgence ces hausses tarifaires, à ouvrir une concertation avec les organisations syndicales, et à réaffirmer par des actes leur engagement en faveur d'une culture accessible à toutes et tous.

2026 : hausses tarifaires pour les visiteurs étrangers.

Lors du CSA ministériel du 16 mai, le secrétaire général du ministère de la Culture nous a annoncé que, dans un premier temps, dès 2026, cinq établissements du ministère de la Culture expérimenteraient des hausses tarifaires pour les visiteurs extra-européens. Les établissements concernés sont le musée du Louvre, le château de Versailles, l'Opéra Garnier, le château de Chambord et ... Oh surprise ! Un monument du CMN. Soit la Conciergerie, soit l'Arc de Triomphe (qui vient déjà de subir une augmentation stratosphérique de ses tarifs de visite).

Pour l'instant, le choix n'est pas arrêté par le ministère et la direction du CMN sur lequel des deux monuments subirait cette mesure discriminatoire. Pas d'information non plus sur les tarifs qui s'appliqueraient au CMN même si le Louvre appliquerait un tarif de 30€ pour les visiteurs extra-européens contre 22€ pour les résidents européens...

Autre info : ce serait aux résidents européens de justifier leur droit à un tarif "normal" par la présentation d'une pièce d'identité, comme pour les 18-25 ans actuellement, le tarif au prix fort s'appliquant *a priori*.

Double peine donc pour le CMN, qui s'est déjà auto-infligé des hausses de tarifs difficilement supportables pour les visiteurs comme pour les conditions de travail de ses agents...

Fortes chaleurs : Comment rôtir en toute sécurité cet été...

Un plan construit sans les acteurs de la prévention...

Le 10 juin dernier, la direction convoquait une séance extraordinaire de la F3SCT Centrale afin de présenter pour avis à vos représentants du personnel un **Plan d'action pour lutter contre les fortes chaleurs**. Ce plan d'action a été construit en solo par la direction sans y associer les représentants du personnel ni les acteurs de la prévention.

Pourtant ça avait bien commencé 2 ans en arrière... Le 1er juin 2023, se réunissait un groupe de travail fortes chaleurs constitué de représentants du personnel venus des services et des monuments qui font la diversité du CMN, de l'ancienne Directrice des ressources humaines, d'administrateurs et d'administratrices, du médecin du travail, de l'Inspecteur santé sécurité, etc. Ce groupe de travail s'est réuni une deuxième fois le 21 juin 2023 et une troisième fois le 5 juillet 2023. Le froid de l'automne et de l'hiver reléguant les préoccupations sur la prévention des fortes chaleurs au second plan, la quatrième séance eu lieu seulement le 1er mars de l'année d'après (en 2024). Puis les séances suivantes d'abord programmées, furent repoussées, pour être finalement annulées, le groupe de travail ne s'étant plus jamais réuni depuis cette date.

Nous pensions reprendre les travaux de ce groupe de travail en ce début d'année 2025 pour pouvoir conclure et proposer les premières mesures pour lutter contre les fortes chaleurs. Mais la nouvelle direction du CMN a préféré se passer des représentants du personnel pour faire cette conclusion.

Apparemment, un *atelier participatif* s'est tenu le 12 mars 2025 avec grosso modo les mêmes protagonistes que feu l'ancien groupe de travail fortes chaleurs moins les représentants du personnel. Que s'est-il dit dans cet atelier ? On ne sait pas ! Nous n'y avons pas été convié et il n'y a pas eu de compte-rendu. Nous n'avons pas plus été conviés que même associés aux visites de dix sites du sud de la France réalisées durant le mois d'avril 2025 par quelques personnes issues de l'*atelier participatif* du 12 mars. Cependant nous avons eu des comptes-rendus de ces visites.

...retravaillé en séance

Lors de la séance extraordinaire de la F3SCT Centrale du 10 juin 2025, nous avons rappelé que les fortes chaleurs touchent l'ensemble des monuments et services du siège et pas seulement les monuments du Sud de la France. La direction s'est engagée à réaliser une cartographie précise -promise il y a deux ans- des situations de travail exposées à la chaleur (agents temporaires, saisonniers et vacataires compris) dans chacun des monuments du CMN. Nous avons également rappelé que « l'employeur doit en outre mettre à disposition des salariés de l'eau potable et fraîche pour la boisson » (article R. 4225-2 et suivants du code du travail). La direction a abondé dans notre sens. Nous avons également rappelé qu'il fallait, selon le code du travail, mettre à disposition « 3 litres d'eau [fraîche] par jour et par agent ».

Nous avons également rappelé que le CMN avait une responsabilité, en tant que donneur d'ordre, de veiller à ce que les prestataires intervenants sur nos monuments (sécurité, nettoyage, jardins, animateurs, conférenciers, audioguides...) soient également protégés notamment via les plans de prévention. Nous avons également obtenu que le déclenchement de certaines mesures de prévention préconisés en fonction des niveau d'alerte soient déclenchés à des niveaux d'alerte plus bas (adaptation des parcours de visite ou fermeture de certains espaces, possibilité de déroger aux 3 jours de télétravail réglementaires, autorisation du port du bermuda, rotation plus fréquentes sur les postes...)

Au final, nous avons obtenu des engagements de la part de la direction et des avancées en matière de prévention et de lutte contre les fortes chaleurs. C'est pourquoi nous nous sommes exprimés en faveur de ce plan d'action avec comme conditions (acceptées par la direction) une clause de revoyure et une reprise des séances et des travaux du Groupe de travail Fortes Chaleurs, avec tous les acteurs de prévention, dans le but de faire le bilan de ces premières mesures de préventions et de les améliorer chaque année.

Des mesures à appliquer sans attendre :

Mais d'ici que la direction du CMN communique sur ce plan d'action, n'attendez pas les consignes ni les premières fortes chaleurs pour agir :

Si vous n'avez pas d'eau potable et fraîche à disposition dans votre monument par exemple, portez une mention sur le **registre de Santé et Sécurité au Travail** (art. 3-2 du décret 82-453). « Un registre de santé et de sécurité au travail est ouvert dans chaque service et tenu par les agents mentionnés à l'article 4. Ce document contient les observations et suggestions des agents, relatives à la prévention des risques professionnels et à l'amélioration des conditions de travail. »

Si du fait des fortes chaleurs, vous constatez une situation de travail dangereuse :

Exercez votre droit d'alerte (art. 5-6 du décret 82-453). « L'agent alerte immédiatement l'autorité administrative compétente de toute situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé ainsi que de toute défectuosité qu'il constate dans les systèmes de protection. »

Ou exercez votre droit de retrait pour danger grave et imminent (même article que précédemment). « [L'agent] peut se retirer d'une telle situation [situation de travail où persiste un danger grave et imminent]. L'autorité administrative ne peut demander à l'agent qui a fait usage de son droit de retrait de reprendre son activité dans une situation de travail où persiste un danger grave et imminent résultant notamment d'une défectuosité du système de protection. » Il existe un registre dédié, le registre danger grave et imminent.

Pour rappel, le code du travail ne définit aucun seuil de danger. Cependant l'INRS considère qu'à **partir de 30°C il y a un risque** pour les employés et pour le CNMATS, **l'employeur doit évacuer les locaux à partir de 34°C** (recommandation R.226).

Luttes féministes à la Bibliothèque nationale !

La CGT BnF (Bibliothèque nationale de France) fait partie, avec la CGT CMN, des dix syndicats constituant l'union syndicale de la CGT Culture. A l'occasion du 8 mars, nous avons travaillé ensemble à une table ronde avec la CGT Spectacle « Droits des femmes : quels outils militants pour la Culture ? »

Lucie Provera, co-secrétaire générale de la CGT BnF et Kimberley Rerissi, trésorière adjointe et référente VSS, ont participé à la construction de cette journée. C'est aussi un travail qu'elles mènent et qui s'inscrit dans le temps sur lequel nous nous penchons dans ce nouveau numéro du Monuments Infos.



1- Lucie, Kimberley, pouvez-vous nous parler de votre combat syndical et féministe à la BnF et depuis quand avez-vous commencé ?

Lucie : Notre combat a débuté fin 2023 avec la création d'un groupe féministe qui a pour objectif de créer une plateforme revendicative sur l'instauration du congé hormonal à la BnF. Ce dispositif permettrait aux personnes menstruées de bénéficier, tout au long de leur carrière (pour prendre en compte l'ensemble de la santé hormonale des femmes, notamment les douleurs liées aux règles et la ménopause), de vingt jours d'autorisation d'absence sans délai ni justificatif. Cela répond aux questions de santé des femmes au travail ainsi que l'égalité salariale puisque les conséquences des absences répétées peuvent être lourdes (prise de jour de congé, jour de carence en cas d'arrêt maladie, coût de consultation de spécialistes), sans parler du coût des protections périodiques.

Kimberley : La question féministe est une question sociétale et incontournable, qui, à titre personnel m'a motivé à adhérer à la CGT. Au-delà du congé hormonal, nous portons ces enjeux aujourd'hui aussi bien dans les instances de direction que dans notre syndicat. Nous travaillons à mettre en place des revendications et des mesures féministes concrètes, pour améliorer le quotidien des personnels et mettre fin aux discriminations de genre, avec par exemple un dispositif d'accueil des paroles de victime, une formation sur la santé hormonale, la mise en place de distributeur de protections périodiques ou

encore l'amélioration de la procédure « stop harcèlement »...). C'est aussi se former syndicalement sur les questions de violence sexiste et sexuelle ainsi que de santé hormonale, pour que notre syndicat prenne pleinement en main les enjeux féministes.

2- Votre combat a dépassé les frontières de la BnF, pouvez-vous nous en dire plus ?

Lucie : Après avoir obtenu le soutien des camarades et des collègues de la BnF (la pétition sur le congé de santé hormonale a obtenu plus de 850 signatures dans notre établissement), il nous a semblé important de diffuser cette plateforme revendicative auprès des autres secteurs, notamment au sein de la CGT Culture et de l'Union départementale CGT de Paris afin que les camarades puissent porter la revendication dans leurs établissements/entreprises. L'ensemble des personnes rencontrées s'est montré très réceptif et aujourd'hui, plusieurs secteurs mènent le même combat qu'à la BnF.

Kimberley : Bien que nous soyons encore en lutte pour la mise en place d'un congé hormonal, notre combat a eu un réel écho. Nous partageons le plus possible nos ressources et l'avancée de nos travaux sur nos réseaux sociaux ainsi qu'avec nos contacts syndicaux et associatifs. La CGT BnF porte la démarche d'avoir des liens intersectoriels les plus larges possible, afin de renforcer le rapport de force. Par exemple, nous avons pu travailler avec des syndicats des collectivités territoriales ou encore

du commerce, ce qui permet de faire avancer la cause féministe au-delà de la BnF. La victoire d'autres secteurs est tout aussi crucial, car elle crée un effet d'entraînement et fait progresser globalement la cause féministe dans le monde du travail.

3- Avez-vous vu des avancées sur vos revendications ?

Lucie : A ce jour, l'attribution d'autorisations d'absences spécifiques n'est pas envisagée par la direction de la BnF, ni par le Ministère de la Culture, sous prétexte que ce dispositif n'est pas inscrit dans la loi... En revanche, nous avons obtenu l'installation de distributeurs de protections périodiques gratuites dans les toilettes du personnel. Cela permet de répondre aux questions d'hygiène de première nécessité et de précarité menstruelle.

Kimberley : Oui, nous avons pu voir des avancées majeures. La reconnaissance de la précarité menstruelle (qui touche 1/3 des personnes menstruées) et la mise en place de distributeurs de protections périodiques (dont le coût moyen est de 6000€ tout au long de sa vie), ont été des victoires importantes. La BnF a aussi répondu à une autre de nos revendications, en mettant en place une conférence sur « La santé des femmes » qui a permis à nos collègues d'exprimer le besoin d'un congé de santé hormonale. Nous attendons que la BnF pérennise ces formations. Nous ne lâchons rien et on luttera pour que d'autres victoires voient le jour.

4- Pensez-vous que d'autres combats à la fois syndicaux et féministes doivent émerger, et si oui, lesquels ?

Kimberley : Beaucoup de combats doivent encore voir le jour, car nous sommes dans une société patriarcale et capitaliste où le monde du travail est fait par les hommes, pour les hommes. Je donne toutefois un exemple essentiel de combat qui doit émerger : la prise en compte du travail reproductif et domestique, un travail majoritairement féminin et non reconnu par notre société. Nous serons bien évidemment présent.e.s et engagé.e.s dans toutes les luttes féministes.

Lucie : La question féministe a encore de nombreux sujets à développer au sein des établissements comme l'égalité salariale, la lutte contre les violences sexistes et sexuelles et l'équilibre vie professionnelle et vie personnelle (notamment sur la parentalité). La route est longue mais nous restons déterminées et nous continuerons à porter fièrement nos revendications.

Les actions menées par la CGT BnF :

→ 8 mars 2024 (journée internationale pour les droits des femmes) : rassemblement à la BnF pour revendiquer le droit au congé hormonal

→ 6 janvier 2025 : Intervention à la journée d'études CGT PARIS pour préparer le 8 mars

→ 7 mars 2025 : animation d'un débat autour du documentaire *We are coming de Nina Faure* à l'École nationale des Beaux-Arts

→ 8 mars 2025 : Table ronde co-organisée par la CGT Culture et la CGT Spectacle avec Sophie Binet

→ 26 mars 2025 : Intervention aux Assises de la santé à la Bourse du Travail de Paris organisée par la CGT, la FSU et Solidaires

Participation également aux négociations ministérielles sur un protocole d'accord concernant l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Ce protocole se compose actuellement sur 5 axes : les rémunérations, les déroulements de carrières, l'articulation vie professionnelle et vie personnelle, les violences sexistes et sexuelles au travail, santé, gouvernance.

La santé des femmes en quelques chiffres :

- En France, **1 femme sur 3 est confrontée à la précarité menstruelle**, notamment chez les jeunes. 4 millions de femmes et personnes menstruées manquent de protections périodiques ;

- **2 millions de femmes françaises sont atteintes d'endométriose** (maladie gynécologique inflammatoire) chronique soit 1 personne sur 10, ce chiffre ne couvrant pas toutes les pathologies ;

- **17,2 millions de femmes de plus de 45 ans sont concernées par la ménopause**. 87% des femmes présentent au moins un symptôme (34 sont recensés dont bouffées de chaleur, sueurs nocturnes, troubles du sommeil, changements d'humeur, fatigue, irritabilité, difficultés de concentration, maux de tête, prise de poids, anxiété, dépression, douleurs articulaires, troubles de la mémoire...).

Pourquoi sommes-nous dirigés par des incompetents ?

La kakistocratie ! Quel mot bizarre ! Que désigne-t-il ?

Une maladie de peau ? Un syndrome psychique ? Une déformation du relief ? La culture des kakis ? Rien de tout cela. Ce mot est construit à partir de deux mots grecs : « kakistos », le pire et « kratos », le pouvoir.

La kakistocratie, c'est donc le pouvoir des pires ! La direction par les incompetents. Le règne des médiocres.

Ce pourrait être le titre d'un thriller ou une sombre fiction mais, en fait, c'est une situation assez commune que vous avez peut-être rencontrée, ou que vous vivez actuellement dans votre vie professionnelle.

Réfléchissez, vous êtes-vous récemment posé cette question : « Comment mon chef, mon patron, mon manager est-il arrivé à ce poste, avec ces responsabilités, en étant aussi nul ? »

La seconde question qui vient ensuite est : « Comment peut-il rester en poste, alors qu'il est incompetent, et que tout le monde le sait ? »

Sur la base d'études et recherches, Isabelle Barth, décrypte dans son livre *La kakistocratie ou le pouvoir des pires, Voyage au coeur de l'incompétence* les mécanismes à l'oeuvre. Elle apporte une lecture critique, originale et décalée sur les liens de pouvoir au sein des organisations, et nous incite à pénétrer dans le monde de l'incompétence : celui des kakistocraties !

Intrigant non ? De quoi parle-t-on ?

La kakistocratie se retrouve en politique et dans le management. On parle du pouvoir des incompetents. On peut se demander pourquoi autant d'incompétence, pourquoi tout le monde le sait et pourquoi ça dure ?

La compétence traduit en action le savoir faire, la connaissance mais il existe des inégalités car tout le monde ne sait pas. Au départ on a tous une inégalité sur les compétences. Parlons du management. Dans les faits, il y a peu de conscience que le management est un vrai métier, et donc il n'y a pas ou peu de formation. Le management ce n'est pas uniquement du leadership !

L'incompétence se déploie du fait de plusieurs mécanismes et principes, notamment le principe de la dette. Je m'explique : on promet quelqu'un qui nous sera redevable, la personne ne prendra pas ma place. **On préfère la loyauté à la compétence.** D'où le fait de placer à des postes de manager des personnes que l'on connaît, dans un fonctionnement clanique.

A ce moment-là, vous devez penser aux principes de Peter ou à celui de Dilbert :

- le principe de Peter, théorie développée en 1969 par Laurence J. Peter, professeur canadien, et de Raymond Hull. Ils mettent la lumière sur une théorie basée sur la promotion interne d'un collaborateur en entreprise. En l'occurrence, il est question d'identifier le seuil d'incompétence d'un travailleur. Les deux auteurs estiment que bien souvent, une personne va être promue à un poste en fonction des qualités et performances accumulées à son poste précédent. Par conséquent, cette personne devient alors incompetente au poste auquel elle est promue. Or, à la place, il aurait fallu que le collaborateur réunisse les compétences et aptitudes nécessaires au nouveau poste. Pour faire simple, dans toute hiérarchie, tout salarié va s'élever à son niveau d'incompétence, in fine il sera incapable d'en assumer la responsabilité.

- Le principe de Dilbert : il s'agit d'un dérivé du principe de Peter, plus humoristique peut-être... Quoique ! Selon Scott Adams, son théoricien, « *les gens les plus incompetents sont systématiquement affectés aux postes où ils risquent de causer le moins de dégâts : ceux de managers* ». Dans le principe de Peter, une personne est nommée à un poste parce qu'elle est compétente sur l'ancien ; là la personne est nommée parce qu'elle est incompetente. La peur de la compétence implique que certains managers préfèrent promouvoir des incompetents, sans aucun risque de concurrence ou de compétition !

L'absence de formation et de conception de ce métier entraîne la fabrique de l'incompétence !

On nie la compétence de la personne, ce qui revient à nier la personne. L'intérêt du système est de mettre à sa tête des personnes désignées pour montrer que ce sont eux qui décident. Quand on parle de kakistocratie, on parle de la gouvernance, de la tête, d'un système. En ce sens, le problème de l'incompétence est différent dans le sens où on va parler non pas d'un système mais d'individualité. Cela étant, parler de kakistocratie revient à remettre en cause tout un système pyramidal.

Comment changer l'incompétence ?

- Par la formation : celle ci concerne souvent les managers intermédiaires en l'absence de remise en cause au niveau le plus haut.

- Par le recrutement des femmes : leurs performances sont souvent plus fortes, elles ont souvent plus de difficultés à gravir les échelons, elles doivent faire leurs preuves et donc elles ont une exigence de compétence.

- Travailler l'incompétence : on est toujours l'incompétent de quelqu'un. Or, l'incompétence, si elle est exploitée, peut être génératrice de créativité.

La kakistocratie n'est pas sans conséquence sur les collectifs de travail, elle crée souffrance et perte de repère ; le sens même du travail est remis en question. En effet le mode de

Articulation vie pro/vie perso au CMN : la bonne blague ?

réussite tel qu'il s'entend dans notre société suppose d'être compétent pour progresser. Or dans ce système, ce n'est pas ce qui est valorisé, créant une injustice. Inévitablement, cela entraîne une perte de perspectives : comment puis-je progresser avec mon manager ? N'oublions pas que le rôle d'un manager c'est de faire grandir les compétences de ses collaborateurs. Si lui ne l'est pas, il n'arrivera pas à les faire grandir et n'aura même aucun intérêt à le faire. Cet état de fait est traduit par des propos comme « on ne m'aide pas à progresser, à reconnaître mon potentiel ».

Terminons avec un autre nom compliqué : le paradoxe de Dunning Kruger, aussi appelé effet de surconfiance, est un mécanisme cognitif par lequel les personnes les moins qualifiées d'un groupe tendent à surestimer leur compétence dans un domaine. Typiquement il y a deux sortes de sachant : l'expert et celui qui n'y connaît rien. Sur un sujet ce sont ces individus susceptibles de monopoliser la parole, les compétents eux ne la prendront pas. Cette confiance excessive peut être volontaire pour amener certains à se dépasser : parler de ce qu'on ne sait pas mais avec beaucoup d'aplomb et de confiance. Quand je ne sais pas que je ne sais pas, j'ai confiance en moi mais quand je commence à comprendre que je sais que je ne sais pas, que j'ai ce recul et que je commence à prendre conscience de mon incompétence, ça conduit au doute.

Pour combattre la kakistocratie, il faut d'abord poser le diagnostic : y-a-t-il incompétence au sein de l'entreprise ? Ensuite, utiliser une grande vertu : le courage ! Introduire de la transparence, se former et se poser la question de savoir ce que c'est qu'un bon manager ! Et enfin accepter de remettre en question le système : désapprendre pour réapprendre...

Source : Isabelle Barth (chercheuse en science du management), *La kakistocratie ou le pouvoir des pires, Voyage au coeur de l'incompétence*, 2024, Ed. EMS.

Alors que le Centre des monuments nationaux a édité une charte des temps affichée dans de nombreux services, force est de constater qu'entre le discours et les actes, il y a un large fossé !

Quand le sous-effectif dégrade nos conditions de travail... et de vie !

Dans les services du siège - et pas que - de nombreux agents sont amenés à faire des heures supplémentaires non reconnues et donc non rémunérées ! La première conséquence est que si tout le monde sait que les salaires au CMN sont indignes (voir notre dossier en début de journal), ces heures supplémentaires font encore baisser la valeur du travail et donc du salaire. Avec les heures supplémentaires effectuées gratos, vous êtes encore moins bien payés que vous ne le pensiez... La deuxième conséquence est que ces heures supplémentaires (effectuées le soir ou le week-end) ont un impact sur la vie personnelle, familiale et sociale des agents, et pour certain.es même sur leur santé. C'est pourquoi la CGT revendique 200 emplois supplémentaires au CMN et la réduction du temps de travail à 32H par semaine sans pertes de salaire. Des entreprises privées se lancent déjà dans cette réduction du temps de travail. Et comme on dit à la CGT : travailler moins, travailler mieux, travailler toutes et tous !

Les déplacements : du temps de travail non reconnu !

Autre scandale : les agent.es amené.es à se déplacer dans le cadre de leurs missions. Ainsi, certain.es d'entre nous doivent voyager partout en France avec des temps de déplacement équivalents parfois à une journée de travail. Dans un souci d'effectuer leurs missions au mieux des intérêts des collectifs de travail et de service public, les agents partent très tôt de chez eux pour avoir les premiers trains en partance. Ils rentrent aussi parfois très tard. Cela pose des problèmes en termes d'organisation du travail : quantité horaire,

amplitude horaire... Mais le plus gros scandale est que ces heures effectuées en dehors des bornes horaires de travail (vous savez le 6h36, 7h42...) ne sont pas décomptées... et donc pas payées ! Les agent.es sont ainsi doublement voire triplement perdants : pour une journée de travail ils en effectuent une double, ces horaires les empêchent d'avoir une vie familiale et/ou sociale, et la fatigue liée au travail s'accumule pouvant avoir un impact sur la santé ! Ah oui, autre problème et pas des moindres, ce sont ces mêmes agent.es qui avancent les frais liés aux déplacements (transport, hébergement, restauration) ! Quel bonheur que de travailler pour le CMN !

La formation professionnelle : un droit entravé !

Dans la même veine, des agent.es renoncent à la formation professionnelle car les temps de transport ne sont pas pris en compte dans l'organisation des formations. Et pour celles et ceux qui y vont malgré tout, mais vivent loin de la capitale et des métropoles, leur temps de trajet n'est pas - là encore - considéré comme du temps de travail ! Une belle inégalité de traitement d'accès à la formation professionnelle pour les agents d'un même établissement public !

Dans le cadre des discussions ministérielles concernant un potentiel accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la CGT fait remonter ces dysfonctionnements pour une véritable prise en compte du temps de travail et une véritable dissociation entre ce qui relève de la vie professionnelle et de ce qui est de l'ordre de la vie personnelle. La CGT revendique que les heures passées à la disposition de l'employeur et dans le cadre de leurs missions, soient considérées comme du temps de travail effectif, et donc rémunérées et/ou récupérées. Pour que la vie personnelle ne pâtisse plus du travail.

La LGBT+phobie : un enjeu syndical

Le samedi 17 mai 2025 s'est tenue la journée internationale de lutte contre les LGBT+phobies et le mois de juin est le mois des fiertés LGBTQIA+.

L'IDAHOBIT (International Day Against Homophobia, Biphobia and Transphobia) est la journée mondiale de lutte contre les discriminations en direction des personnes LGBT+. Elle commémore la décision de l'OMS du 17 mai 1990, de retirer l'homosexualité de la liste des maladies mentales. Cette journée a aussi pour objet de dénoncer les discriminations à l'encontre des personnes LGBTQIA+ et de revendiquer l'égalité des droits. Elle ouvre la plupart des marches des Fiertés.

L'homosexualité est toujours criminalisée dans 65 Etats et elle est passible de la peine de mort dans 12 pays. Dans plusieurs endroits du monde, les droits acquis sont en recul. Au Royaume-Uni, la Cour suprême vient de décider que la définition légale d'une femme repose sur son sexe biologique, ce qui remet en cause le droit fondamental à l'autodétermination de genre. Aux Etats-Unis, Trump interdit des termes liés au genre et aux LGBT+, supprime les mesures pour la diversité des droits LGBT+ et veut interdire aux entreprises toute discrimination positive ou promotion de la diversité. Des atteintes aux droits des personnes LGBT+ ont également lieu en Hongrie, Slovaquie, Géorgie, Russie, Irak...

En France, la situation aussi est préoccupante. En 2023, les actes anti-LGBT+ ont augmenté de 13 points. Le monde du travail n'est pas en reste. Selon le baromètre 2024 LBGT+ de l'Autre Cercle, les expressions LGBTphobes ainsi que les discriminations et niveaux d'agression persistent :

- 3 employé-es LGBT+ sur 10 déclarent avoir été victimes d'au moins une agression sur leur lieu de travail ;
- 1 employé-e LGBT+ sur 2 a déjà entendu des expressions LGBTphobes au travail contre 39% des employé-es non concerné-es ;
- 1 employé-e LGBT+ sur 4 déclare avoir été victime de discrimination de la part de sa direction ;
- 48% ne peuvent pas utiliser les pronoms de leur choix dans leur environnement professionnel.
- 1 personne trans ou non-binaire sur 8 relate avoir déjà quitté un emploi à cause de discriminations.

Présente dans de nombreuses entreprises et établissements, et sur les bassins de vie, la CGT est un rempart contre les discriminations de toutes sortes, dont celles LGBT+ et organise diverses initiatives spécifiques dont une journée d'étude le 17 juin à Montreuil à destination de tout-es syndiqué.e.s, et des formations.

Si des avancées législatives ont été obtenues, la réalité du monde du travail reste souvent marquée par des inégalités, des violences, du silence ou de l'invisibilisation.

C'est pourquoi la CGT revendique une société et un monde du travail inclusifs, où chacune et chacun puisse vivre et travailler librement, sans crainte ni discrimination.

La CGT a édité un guide "Lutter contre les discriminations LGBTQIA+ au travail" consultable ici : <https://www.cgt-culture.fr/guide-syndical-cgt-lutter-contre-les-discriminations-lgbtqia-au-travail-24318/>

Quand la LGBT+phobie tue !

Les suicides, tentatives de suicide et pensées suicidaires sont plus importants chez les jeunes de la communauté LGBT en raison notamment de violences, discriminations et préjugés liés aux questions d'orientation et d'identité sexuelles. Ces violences se retrouvent partout : dans la famille, la société, le travail.

En 2024, les services de police et de gendarmerie ont enregistré 4 800 infractions anti-LGBT+ sur l'ensemble du territoire français : 3 100 crimes ou délits et 1 800 contraventions

Personne ne devrait souffrir, et encore moins mourir, pour son orientation ou son identité sexuelle.

La CGT combat toutes formes de discriminations et formes de domination (sexisme, racisme, validisme, lgptphobie). Concernant la LGBTphobie, celle-ci amène, à titre d'exemple, 12 % des victimes à déménager ou à changer de travail. On ne peut se résigner à cette situation.

Ce que dit la Loi...

Dans le Code Pénal (article 132-77), l'homophobie est une circonstance aggravante lorsque l'infraction a été commise pour un motif homophobe (ex : meurtre, tortures, violences volontaires, viol, agressions sexuelles, menaces, vol et extorsion).

La loi réprime également la publication de propos injurieux, diffamatoire ou caractérisant une provocation à la discrimination ou à la violence envers des personnes homosexuelles (les articles 24, 32 et 33 de la loi du 29 juillet 1881)

La loi punit également de sanctions pénales la discrimination sur des motifs d'identité de genre ou d'orientation sexuelle (parmi les 23 critères de discrimination retenus dans la loi n°2008-496 du 27 mai 2008).

National Trust à la française... Ce que l'on sait pour l'instant.

À la demande de la ministre de la Culture, une mission portant sur la création d'un « National Trust » à la française a été confiée à la Présidente du CMN. Aucune date précise n'a été fixée par la ministre pour la remise du rapport mais *a priori* celui-ci devait être remis avant l'été.

À l'occasion de la rédaction de ce rapport, la Présidente du CMN a rencontré de multiples acteurs du Patrimoine, notamment des associations de protection du patrimoine. De la même manière, elle est allée à la rencontre du National Trust britannique à Londres pour mesurer son champ d'intervention.

Dans le cadre de cette mission la Présidente s'est appliquée à rester sur les axes suivants :

- Adosser au CMN une mission de compétence générale sur le patrimoine (gestion, restauration, préservation...);
- Protéger le cœur du CMN et donc garder les monuments actuellement au CMN dans l'établissement;
- Créer une filiale pour intervenir hors du périmètre du CMN;
- Répondre aux demandes des propriétaires privés.

Qu'est-ce que le National Trust ?

Deuxième plus gros propriétaire foncier du Royaume-Uni (à l'exception de l'Écosse ayant son propre National Trust) après la couronne, le National Trust est un peu plus âgé que le CMN et aussi âgé que la CGT (130 ans). La première grosse différence institutionnelle avec le CMN c'est que le National Trust est totalement privé et est entièrement financé par des donations défiscalisées (cotisations de ses presque 6 millions de membres, dons, legs), des placements financiers et des revenus qu'il tire de ses propriétés (billetterie, boutiques, locations de vacances dans des cottages, revenus agricoles, pubs, auberges, revente de propriétés...) soit un budget total de 750 millions de £ (trois fois le budget du CMN). Le National Trust est propriétaire du patrimoine qu'il gère, *a contrario* du CMN il n'est pas propriétaire de « grand patrimoine » mais est propriétaire d'un patrimoine

privé très varié : 300 monuments, 200 jardins, 248 000 hectares de terres dont 48 000 hectares correspondant à 12 000 kilomètres de côtes. Il emploie près de 9 000 salariés (après une vague de 500 licenciements et 800 départs volontaires suite au COVID 19) et bénéficie d'un énorme réseau de 67 000 bénévoles (volunteers) pour la plupart retraités souvent en charge de l'accueil dans les sites. On est bien loin du modèle social et économique du CMN...

A côté du National Trust existe également l'English Heritage, établissement public gérant des monuments appartenant à l'État britannique, comparable au CMN et ayant un objectif d'être 100 % autofinancé.

On voit avec ces différences comme il est difficile de coller la réalité du CMN à celle du National Trust. C'est pourquoi la Présidente du CMN s'oriente davantage vers un renforcement des coopérations avec les associations de défense du Patrimoine par une action de soutien plutôt que de remplacement de ce qui existe. Ainsi, elle imagine un CMN en trois cercles :

- un premier cercle avec les monuments actuels du CMN qui resteraient dans l'établissement public;
- un deuxième cercle de monuments appartenant à des propriétaires publics ou privés et qui seraient gérés par le CMN, après étude de viabilité économique, dans le cadre d'une filiale de droit privé appartenant au CMN. Tout nouveau monument donné ou confié au CMN sur un temps long intégrerait cette nouvelle filiale;
- un troisième cercle de monuments qui bénéficieraient d'une labellisation sur des critères de qualité comme pour les Musées de France.

Les monuments des deuxième et troisième cercles pourraient bénéficier de conseils, de formations, d'un socle commun de référencement.

Ce projet ne bénéficierait pas de financements publics, les financements se feraient sur la base d'appels de fonds auprès des particuliers et d'acteurs privés comme le fait la Fondation du patrimoine. Le projet doit être « auto-

porteur » et bénéficiaire au CMN qui pourrait faire payer ses services à la filiale. Les travaux de restauration pourraient être faits sous l'égide de l'association Remparts.

En ce qui concerne l'appel au bénévolat, le CMN ne viendrait pas en concurrence avec les associations. Les bénévoles des associations de préservation et de restauration du patrimoine seraient associés aux levées de fonds et aux chantiers de restauration. La carte « Passion monuments » pourrait passer d'une logique d'abonnement à une logique d'engagement et d'adhésion pour le Patrimoine un peu comme pour le National Trust.

Ce qu'en pense la CGT

L'idée d'un « National Trust à la française » est un serpent de mer du débat sur le Patrimoine réapparaissant régulièrement au gré des coups des communications des ministres successifs. Espérons qu'il s'agit ici d'une énième turpitude passagère. Cependant, la question est sérieuse, car elle fait émerger des dangers pour le CMN :

- Un changement de rôle majeur du CMN qui deviendrait un opérateur faisant payer ses services à des propriétaires publics ou privés via une filiale de droit privé;
- Une accentuation du désengagement de l'État par un accroissement de l'autofinancement du CMN, le rendant encore plus dépendant aux intérêts privés et l'éloignant de ses missions de service public;
- Faire financer par le privé la restauration du patrimoine reviendrait à basculer d'une logique d'un État protégeant le bien commun de tous qu'est le patrimoine à une logique de charité et de mécénat;
- L'appel au bénévolat déstructurerait et précariserait encore plus le salariat travaillant pour le patrimoine;
- Quelles conséquences pour le CMN tant en charge de travail induite et de coût ?

La CGT reste donc vigilante et mobilisée et vous tiendra informés sur les éventuelles suites et conséquences de ce projet.

1er mai : Un jour de lutte pour le progrès social et la paix !

Qu'elle soit interdite ou fériée, cette journée de luttes internationales puise son origine dans l'histoire du mouvement anarchiste, ce qui, au-delà des simples revendications, lui confère une véritable quête d'émancipation et de liberté.

Chicago : 1886

Le mouvement commencé le 1er mai 1886 à Chicago met en grève environ 200.000 travailleurs américains afin d'obtenir la journée de 8 heures. Une féroce répression policière s'abat alors sur les grévistes faisant deux morts parmi les manifestants.

Le 4 mai, à Haymarket Square, un meeting anarchiste est organisé en réaction à ces deux morts. Une bombe artisanale est lancée sur des policiers venu réprimer le meeting faisant 7 morts. Huit militants anarchistes sont alors arrêtés et pour certains condamnés à mort sans aucune preuve : les fameux martyrs de Chicago.

Le souvenir de cette journée amène les Européens, quelques années plus tard, à instituer une journée internationale des travailleurs le 1er mai.

En France et à l'internationale !

C'est à l'occasion du centenaire de la révolution française en 1889 lors de la création de la II^{ème} internationale socialiste à Paris que sous l'impulsion de Jules Guesde (fondateur du Parti Ouvrier Français) qu'il est décidé de faire du 1er mai une journée de luttes à travers le Monde.

Le 1er mai 1890, la population ouvrière, répondant à l'appel des anarchistes Louise Michel, Eugène Thennevin et Pierre Martin, descend dans les rues pour inciter ceux qui travaillent à se mettre en grève. Le cortège arborant les drapeaux rouges et les drapeaux noirs et chantant « la Carmagnole » ne tarde pas à se heurter aux forces de l'ordre.

En 1891, à Fourmies dans le Nord, le 1er mai, la manifestation tourne au drame : la troupe tire sur la foule, dix personnes sont tuées, dont deux enfants de onze et treize ans. Avec ce nouveau drame, le 1er mai s'enracine dans la tradition de lutte des ouvriers européens. Les militants épinglent une églantine écarlate, fleur traditionnelle du Nord, en souvenir du sang versé et en référence à Fabre d'Églantine, député révolutionnaire dantoniste de la première Révolution française.

Suite à la révolution bolchevique de 1917, l'URSS décide en 1920 de faire du 1er mai un jour chômé et une fête légale des travailleurs.

Quand le fascisme tente de récupérer le 1er mai

En 1907, à Paris, le muguet remplace l'églantine. Le brin de muguet est porté à la boutonnière avec un ruban rouge. Lorsque, le 24 avril 1941, le régime de Vichy décrète le 1er mai « Fête du Travail et de la Concorde sociale »,

Pétain impose le muguet à la place de l'églantine dont il trouve la couleur rouge trop associée à la gauche et au mouvement communiste. Il débaptise « la fête des travailleurs » qui fait référence à la lutte des classes.

Le régime de Vichy s'aligne ainsi sur la position nazie qui en 1933 avait décrété le 1er mai comme journée du travail pour avoir le soutien des travailleurs allemands et ainsi asseoir leur pouvoir.

Le régime pétainiste reprend à son compte l'idéologie fasciste qui imagine une troisième voie entre socialisme et capitalisme fondée sur le corporatisme et la collaboration de classe.

Le 1er mai après la Libération

L'idée de légaliser cette journée de manifestation sera reprise à la Libération mais avec un tout autre but que la promotion de l'ordre corporatiste. En effet, en avril 1947, sur proposition du député socialiste Daniel Mayer et avec le soutien du ministre communiste du Travail Ambroise Croizat, le 1er mai est ré-institué jour chômé et payé dans le code du travail français, sans être une fête nationale mais il n'est pas officiellement désigné comme fête du Travail. La loi n° 48-746 du 29 avril 1948 fait du 1er mai un jour férié et chômé mais payé. Cette loi est reprise dans le code du travail sans lui donner de dénomination officielle (Article L3133-1 du Code du Travail).

Depuis, le 1er mai est une journée de mobilisation de lutte et d'expression revendicative pour les droits des travailleur(se)s, le progrès social, la paix et la solidarité internationale.

Le 1er mai encore et toujours attaqué

Pourtant, les lobbys patronaux bien relayés par une opportune loi centriste soutenue par le gouvernement revendiquent la nécessaire « liberté » que devraient avoir les patrons artisans de faire bosser, en ce seul jour chômé et payé de l'année, les salariés souhaitant arrondir leur fin de mois.

Personne ne doit être dupe, en faisant mine de défendre le pouvoir d'achat, les libéraux de tout poil, cyniques au possible, utilisent le temps symbolique du 1er mai pour mieux démolir le droit du travail.

Les vrais profiteurs sont situés au sommet du système ; c'est la classe bourgeoise, celle qui s'est accaparée les médias et la politique.

Cette nouvelle croisade des apôtres du « travailler plus pour gagner plus » montre combien les conquits sociaux ne sont jamais des acquis.

Vive le 1er mai ! Vive la lutte internationale des travailleurs et travailleuses !

Résistons pour la paix à GAZA !

Depuis des décennies, le peuple palestinien subit la colonisation et un régime d'apartheid de la part de l'État israélien. Cela fait maintenant un an et demi que l'horreur s'est encore intensifiée : un génocide est en cours à Gaza. L'aide humanitaire n'y rentre presque plus, la famine s'est installée et les bombardements des populations civiles ne s'arrêtent pas.

Israël viole le droit international et méprise quotidiennement les résolutions de l'ONU. Depuis 1948, des centaines de résolutions ont qualifié d'illégales et condamné ses politiques coloniales et discriminatoires. Elles ont été quasi systématiquement ignorées par Israël.

Conformément à son engagement internationaliste et anti-colonialiste, la CGT œuvre pour le rapprochement entre les peuples et la solidarité internationale des travailleurs et des travailleuses. A ce titre, la CGT est engagée dans des actions de solidarité envers le peuple palestinien. Ainsi, plusieurs structures de la CGT participent à la campagne BDS (Boycott-Désinvestissement-Sanctions) visant à contribuer concrètement et par des moyens pacifiques à la reconnaissance effective du droit à l'autodétermination du peuple palestinien.

Dans le but d'exercer une pression internationale majeure sur l'Etat d'Israël afin que le génocide cesse au plus vite, **la CGT appelle également l'Etat français**, qui se montre complice du gouvernement israélien, à :

- Reconnaître l'Etat de Palestine ;
- Stopper toutes livraisons d'armes et de composants d'armes à Israël, qu'elles soient produites sur le territoire français ou transitant par ses ports, et l'arrêt de toute coopération militaire ;
- Stopper toute relation commerciale et partenariat avec Israël et lui appliquer des sanctions financières ;
- Peser dans l'UE pour suspendre l'accord de coopération entre Israël et l'UE ;
- Arrêter toute poursuite contre les militant-es réprimés-es du fait de leur soutien au peuple palestinien.

C'est dans ce contexte que la CGT, à travers ses composantes, passe à l'action pour dénoncer et mettre fin à ce conflit. Ainsi, **nos camarades dockers de Fos-en-Mer ont refusé de prendre en charge la cargaison de 14 tonnes d'équipements militaires à destination du port d'Haïfa en Israël**. Après deux jours de résistance, le porte-conteneur a quitté le port sans armes ! Leur mobilisation a été suivie par d'autres syndicats de dockers dans les ports de Gênes, Anvers, Le Pirée...

C'est aussi la CGT de Thalès (entreprise d'armement) qui a également demandé à ce que leur entreprise ne commerce plus avec Israël ou bien des syndicats de l'aéroport de Roissy (dont la CGT), qui appellent à refuser de livrer des armes en Israël.

Un camarade de la CGT faisait également partie de la flottille pour la Liberté ayant pour objectif d'apporter de l'aide humanitaire à Gaza qui a été intercepté illégalement dans les eaux internationales par l'Etat israélien.

Des manifestations et des marches se multiplient appelant à mettre fin à ce massacre. Partout, agissons contre le génocide qui se déroule à Gaza !

Crise à l'Agence comptable

Depuis plusieurs semaines d'importants retards de paiement aux prestataires, autoentrepreneurs et fournisseurs sont constatés affectant l'ensemble du réseau et entachant l'image du CMN auprès de nos partenaires. Même si la situation a pu évoluer favorablement ces derniers jours, puisque certains paiements ont été priorités, cette situation met en lumière la grave crise qui affecte l'Agence comptable. En effet, de nombreux agents (partis à la retraite, ayant obtenu une mobilité ou en arrêt maladie) ne sont toujours pas remplacés et ceci alors que la situation dure depuis plusieurs mois. Résultat : de nombreux retards de paiements accumulés et des agents surchargés de travail. Cette situation met en lumière le grave sous-effectif dont sont victimes de nombreux services et monuments de l'établissement. Face à cette situation, la direction, interpellée par la CGT en CSA, ne dit pouvoir que gérer l'urgence et attendre que les postes ouverts à la vacance soient pourvus... Pas d'éclaircie avant l'automne donc et une situation qui risque de fragiliser encore plus les conditions de travail des agents de l'Agence comptable et de précariser les plus précaires notamment les autoentrepreneurs.

CCP : les promesses n'engagent que ceux qui y croient...

Lors des dernières élections professionnelles en 2022, le CMN avait dû mettre en application la Loi de Transformation de la Fonction Publique supprimant - comme pour les fonctionnaires - la compétence générale des CCP des contractuels sur l'ensemble des aspects de la carrière des agents (notamment pour les promotions et PPI). Devant la résistance de vos représentants du personnel, le président Belaval avait concédé par écrit que vos élus en CCP seraient convoqués tous les ans, en amont et en aval de la campagne des PPI et des promotions, pour communiquer des vœux de promotions pour les agents et faire un bilan de la campagne des promotions. Las ! La nouvelle direction semble avoir oublié cette promesse et n'a pas convoqué les élus cette année... La CGT a donc interpellé le directeur général en CSA qui a eu l'air de découvrir ce particularisme du CMN et ne semblait pas du tout ouvert à l'idée d'échanger avec les représentants du personnel au sujet des promotions et PPI. La CGT rappelle pour sa part que la promesse du président Belaval a été votée en CSA en annexe à la décision sur les nouvelles règles applicables aux CCP du CMN et que par conséquent la direction actuelle est engagée par ce vote. Nous ne renoncerons pas à vous défendre et faire respecter la démocratie sociale !

E p h é m é r i d e

QUAND ?	QUOI ?	QUI ?
01/04/25	Info syndicale Château d'If	Méreau, Ray, Murer
03/04/25	FSSSCT Nord Ouest	Nguyen, Barril, Da Silva, Forrier, Masselin, Strappini
04/04/25	Info syndicale cathédrale d'Amiens	Strappini, Zakrzewski
04/04/25	Egalité professionnelle femmes-hommes ministère de la culture	Parent, Méreau, Renault
07/04/25	Secrétariat national CGT CMN	Strappini, Méreau, De Catarina, Lacoïnte, Hortet, Ray, Hamimed,
10/04/25	Dépouillement élections conseil d'administration	Strappini, Ray, Fernandes
11/04/25	Réunion mesures salariales	Strappini, Méreau, De Catarina, Navarro
14/04/25	Réunion politique tarifaire	Strappini, De Catarnia, Eftimov
15/04/25	Réunion mesures salariales	Strappini, Méreau, De Catarina, Navarro
17/04/25	FSSSCT Centrale	Strappini, Méreau, Baril, Nguyen, Domzalski, Guiller, Fixot, Parent
29/04/25	CSA CMN	Méreau, Fixot, Baril, Nguyen, Legendre, Fernandes, Guiller
29/04/25	CSA Ministériel	Strappini
1er mai	Journée internationale des travailleurs.ses	Celles et ceux qui portent la lutte pour un monde plus juste
05 au 07/05/25	Formation syndicale Combattre les violences sexistes et sexuelles au travail	Strappini
06/05/25	Commission formation CMN	Méreau, Legendre, Guiller
09/05/25	Négos grève hausses tarifaires	Strappini, Hamimed, Lascombes, Laurence, Méreau
10/05/25	Village antifasciste devant le Panthéon	
12/05/25	Négos grève hausses tarifaires	Strappini, Hamimed, Eftimov
12/05/25	National Trust	Méreau, Strappini, Fernandes, Cornet
13/05/25	Commission exécutive CGT CMN	La direction CGT CMN
14/05/25	Réunion mesures salariales	Strappini, Méreau, De Catarina, Joseph
14/05/25	FIACT	Strappini, Baril, Hortet
15/05/25	FSSSCT Grand Sud	De Catarina, Fixot, Zubillaga-Bianchi, Lacoïnte, De Castellana, Méreau

QUAND ?	QUOI ?	QUI ?
16/05/25	CSA Ministériel	Strappini
16/05/25	Info syndicale Hôtel de la Marine	Strappini/Section
16/05/25	Baromètre social	Méreau, Hamimed
19/05/25	Suivi RPS Vézère	Fixot, Zubillaga-Bianchi, De Catarina
20/05/25	Réunion mesures salariales	Strappini, Méreau, De Catarina
21/05/25	Commission exécutive CGT Culture	Méreau, Troisgros, Lacoïnte, Fixot
22/05/25	FSSSCT Centre et Est	Hortet, Guiller, Duverneuil, Chemarin, Fontaine, Strappini
28/05/25	Réunion mesures salariales	Strappini, Méreau, De Catarina, Joseph
02/06/25	Secrétariat national CGT CMN	Méreau, Strappini, Ray, Cabral, Lacoïnte, Fixot, Troisgros, Cornet
03/06/25	Réunion sur conditions de réouverture des tours de Notre Dame de Paris	Strappini, Revaireau, Fixot, Legendre
03/06/25	Comité général UD CGT Paris	Méreau, Zakrzewski
10/06/25	Comité général CGT Culture	Méreau, Strappini, Fixot, Lacoïnte, Troisgros, Ray, Hortet, Zubillaga-Bianchi, Zakrzewski, Mbeg, Bernard
11/06/25	FSSSCT Paris	Méreau, Revaireau, Legendre, Hamimed, Launce, Tournon, Eftimov, Canovas, Strappini
13/06/25	130 ans de la CGT	Zakrzewski, Mbeg, Gaston, Tournon (délégation des jeunes à la CGT)
16/06/25	Pré conseil d'administration	Strappini, Méreau, Fernandes
16/06/25	GT indemnitaire ministère de la Culture	Strappini, Fixot, Bodereau and Co
17/06/25	Journée d'études CGT contre la LGBTphobie	Méreau
18 au 20/06/25	Conférence régionale CGT Île de France	Méreau
19/06/25	CSA	Strappini, Guiller, Fixot, De Catarina, Revaireau, Fernandes, Legendre, Hamimed, Troisgros
23/06/25	Info syndicale (CGT/CFDT/SUD) château d'Angers	Strappini, Nguyen
24/06/25	Repyramidage filières AASM et Métiers d'Art	Strappini, Fixot, Hortet
26/06/25	Conseil d'administration	Strappini, Méreau, Fernandes

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 :