

Monuments infos

Décembre 2024

Numéro 100



**Syndicat National des Monuments
Historiques CGT**

61, rue de Richelieu (3ème étage) 75002 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

Ce nouveau numéro du Monuments Infos est un peu spécial. Comment en serait-il autrement alors que nous éditons son centième numéro ?!

Page 3 : l'édito a cette douce note sentimentale à l'occasion de ce numéro 100 sans oublier cette saine révolte face à l'actualité qui s'en prend une nouvelle fois à nos droits !

Pages 4 et 5 : la Présidente a des grandes ambitions pour le CMN, mais réussira-t-elle à résoudre la quadrature du cercle ?

Page 5 : appel intersyndical pour une journée de mobilisation de la Fonction Publique le 5 décembre !

Pages 6 à 9 : une situation qui touche de plus en plus d'agent.es du CMN, celle des proches-aidant.e.s.

Pages 10 et 11 : retrouvons un peu de légèreté et d'humour à travers une rétrospective des dessins qui ont marqué le Monuments Infos.

Pages 12 à 14 : si nous travaillons dans des lieux d'histoire, avez-vous conscience de participer à une autre histoire, l'histoire sociale ? Nous entrecroisons ici celle du CMN, du ministère et de la CGT...et parfois un peu la vôtre.

Page 15 : La CGT est féministe et combat partout les violences sexistes et sexuelles.

Page 16 : l'externalisation n'est ni le présent ni le futur que nous voulons ! Grrr !

Pages 17 et 18 : la rubrique « Vos droits » traite du temps partiel thérapeutique.

Pages 18 et 19 : quelques brèves pour finir.

Page 20 : un éphéméride bien dense (comme certains de nos articles) pour une activité syndicale qui l'est tout autant !



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.

E**d****i****t****O**

100 numéros : et toujours pas fatigué !

Pour ce centième numéro du Monuments Infos, mettons dans cet édito ce modeste journal syndical à l'honneur, lui qui a fait son petit bonhomme de chemin depuis sa première parution en 1993...

Le Monuments Infos c'est surtout un lien entre vous et la CGT. Et même davantage : il se veut être un lien entre tous les monuments et les services du siège. Faire vivre à sa manière ce magnifique réseau qu'est le Centre des monuments nationaux.

Réunis autour de nos missions et métiers, divers mais complémentaires, unis autour des valeurs de la culture et du service public, ce journal a durant des décennies fait en sorte de vous informer parfois avec humour, parfois avec gravité. Nous espérons qu'il est pour vous un outil utile.

A l'heure où la presse, et plus généralement les médias sont concentrés dans les mains d'oligarques, à l'heure où la démocratie s'étiole, nous espérons une longue vie au Monuments Infos pour faire entendre une autre musique... et surtout le chant d'un monde meilleur, plus juste et plus égalitaire. Une pensée à toutes celles et ceux qui au fil du temps y ont laissé une trace par leur plume et leur crayon.

Pour autant, nous n'oublions pas l'actualité et le bashing que subit une nouvelle fois la Fonction publique avec le gouvernement Barnier. A peine en place après des élections européennes et législatives désastreuses pour les maîtres d'œuvre des politiques libérales, ce gouvernement continue le travail de sape qui mène au désastre : toujours moins d'emplois, de pouvoir d'achat et de budgets pour la Fonction publique !

Et comme si cela ne suffisait pas, après avoir instauré un jour de carence lors d'un arrêt maladie ordinaire qui prive les agents d'une journée de rémunération, le gouvernement veut passer à trois jours de carence ! C'est injuste socialement, c'est aussi mettre à mal la santé publique en poussant les agents à travailler même malades, quitte à propager des virus, peut-être bénins, mais qui toucheront plus de monde et auront pour conséquence d'augmenter les jours d'arrêts maladie ! Mais les fonctionnaires sont les boucs émissaires habituels des libéraux ! Autre proposition dans le paysage, l'ajout d'une nouvelle journée de solidarité, ou plutôt de travail gratuit !

C'est pourquoi l'intersyndicale de la Fonction publique appelle à se mobiliser le 5 décembre pour se mobiliser aussi pour l'augmentation des salaires, des emplois et des budgets.

L'avenir du CMN est-il aussi rose que ne le souhaite la Présidente ?

Après les douze années du mandat de Philippe Bélaval marquées entre autres par les grands chantiers présidentiels et un développement tous azimuts du périmètre du CMN, la nouvelle Présidente, Marie Lavandier semble vouloir prendre d'autres orientations pour l'établissement à travers CMN 2030, prélude au nouveau contrat d'objectif et de performance (COP) 2025-2030.

Outre la volonté affichée de mieux prendre en compte les publics comme les agents, mais aussi l'écologie, les liens avec les territoires, de renforcer les liens entre les monuments du réseau, la stabilisation du périmètre et des moyens du CMN et la réorientation des politiques de maîtrise d'ouvrage est au cœur du projet.

En finir avec les grands chantiers

En effet, comme le souligne le rapport sénatorial sorti en septembre 2024, les grands chantiers (Hôtel de la Marine, Villers-Cotterêts, plan de relance) ont été bien souvent menés au détriment d'autres opérations d'entretien et de restauration des monuments, mobilisant à la fois les moyens financiers et humains. Pour ainsi dire le CMN a subi les choix des présidents de la République et le suivisme voir l'opportunisme de la direction du CMN sans avoir les moyens de ses ambitions.

La réorientation des dépenses de maîtrise d'ouvrage au travers d'un plan prévisionnel de restauration axé sur l'entretien et l'investissement courant souhaité par la direction est donc menée toute à la fois dans un souci de rattraper le retard accumulé sur un nombre important d'opérations de restauration mais également dans un souci de réduire la dépense pour revenir à des niveaux normaux pour un établissement comme le nôtre.

Stabiliser l'évolution du parc de monuments

Sur ce point aussi la direction du CMN semble vouloir calmer le jeu après le mandat de Bélaval qui aura vu le CMN élargir résolument son périmètre que ce soit avec l'Hôtel de la Marine, Villers-Cotterêts, mais également avec la gestion pour des entités privées ou publiques de sites comme Cap-moderne, la Villa Kerylos ou le château d'Haroué. A titre d'exemple, la prise en charge des travaux de restauration

(estimé entre 150 et 200 millions d'euros) et la gestion de l'abbaye de Clairvaux envisagée un temps ne semble plus être à l'ordre du jour.

Cependant, le plus gros danger pour le CMN est de perdre l'abbaye du Mont-Saint-Michel au profit de l'établissement public du Mont-Saint-Michel avec qui la convention se termine fin 2025. De fortes pressions politiques sont à l'œuvre pour faire sortir l'abbaye du CMN, y compris de la part de l'administrateur/directeur de l'EPIC, ce qui mettrait à terre le modèle économique du CMN et le système de péréquation entre monuments.

Le manque d'emplois au cœur des difficultés du CMN...

Car ces dix dernières années les moyens humains alloués au CMN n'ont que très peu progressé, et cela malgré la forte hausse de la fréquentation (+25 % en dix ans), la montée en puissance de la maîtrise d'ouvrage et les ouvertures de l'Hôtel de la Marine et du château de Villers-Cotterêts. On en connaît les conséquences, d'une part en termes de sur-travail et de turnover pour les équipes mobilisées sur les grands chantiers et dans les monuments, mais également de développement de l'externalisation des missions et surtout du sous-effectif de plus en plus criant dans de nombreux sites et services puisque les effectifs ont été redéployés au fur et à mesure des départs en retraite. Bien souvent ce sont les « petits » monuments qui ont le plus souffert de ces redéploiements d'effectifs comme au cloître de la Cathédrale de Fréjus où les effectifs sont passés de 4,5 à 2 agents ou sur les sites de Sanxay et Charroux où les effectifs sont passés de 8 à 4 agents. Coté CGT-CMN on estime à au moins 200 le nombre de postes à créer au CMN pour pallier à ce sous-effectif et pour ré-internaliser les emplois sous-traités au privé.

Le coût de l'externalisation des missions à Villers-Cotterêts

Les prestations de surveillance, accueil, entretien, jardin représentent plus de la moitié des 5,4 millions d'euros du budget de fonctionnement 2024 de la cité. Une somme astronomique pour remplacer les 30 à 40 emplois publics qui auraient dû assurer ces missions !

Beaucoup d'entre nous ont par ailleurs en tête les difficultés dans lesquelles nombre de monuments se sont trouvés pour pouvoir boucler la fin de l'année au niveau des crédits de vacations. Il aura fallu une redistribution entre tous les monuments à l'échelle de l'établissement pour permettre à certains monuments de boucler l'année sans avoir à choisir entre les vacances des agents ou la fermeture des monuments. Mais ces redistributions ont également eu pour effet de réduire les équipes prévues dans certains gros sites, avec l'exemple d'un site qui a dû en urgence sommer 4 agents ayant signé leurs CDD pour le mois d'octobre de les rapporter le lendemain car leurs contrats étaient annulés. Violent...

Pourtant, le budget 2025, tel qu'il est prévu à l'heure actuelle ne prévoit aucune création d'emplois supplémentaires et ce malgré la réouverture prévue à l'été prochain des tours de Notre-Dame de Paris pour lesquelles il est prévu 25 équivalents temps plein. La situation n'est donc pas prête de s'arranger.

Flexibiliser pour ne pas avoir à créer d'emplois...

Pire : le rapport sénatorial précité - qui reconnaît l'insuffisance du plafond d'emploi et le trop fort recours à l'emploi précaire - préconise, faute d'emplois supplémentaires, d'assouplir les règles de gestion des personnels pour procéder à des « modulations intra-annuelles » des horaires de travail, ceci afin de tenir compte des variations de fréquentation. C'est-à-dire de flexibiliser encore d'avantage les horaires pour faire travailler les agents beaucoup plus en haute saison et beaucoup moins en basse saison, avec toutes les conséquences que cela pourrait avoir sur les conditions de travail et la santé des agents, déjà exténués en haute saison. Cette préconisation est reprise dans CMN 2030 même si elle est euphémisée en « engager une réflexion sur l'adéquation entre notre organisation et les usages des visiteurs ». Nous nous y opposons fermement car les équipes sont pour la plupart déjà à flux tendu.

Augmenter les ressources propres sans moyens supplémentaires...

Comme toujours il est enjoint au CMN de résoudre la quadrature du cercle : déve-

lopper ses ressources propres sans moyens supplémentaires (voire diminués), tout en assurant et développant ses missions de service public.

Il s'agit donc de développer la fréquentation, tout en trouvant des solutions à la sur-fréquentation, mais également de développer les ressources domaniales (avec le risque de privatiser les circuits de visite au détriment des visiteurs et donc du service public)...

Le rapport sénatorial reconnaît par ailleurs la sur-fréquentation des monu-

ments comme le Mont-Saint-Michel, Carcassonne et prochainement Notre-Dame (jauge fixée à 400 000 visiteurs par an) et le plafond qu'ils atteignent en termes de fréquentation. Il reconnaît également la difficulté d'assurer des mécénats avec des effectifs contraints, comme c'est déjà le cas au Palais-Royal ou à Saint-Cloud. Il préconise également d'augmenter les tarifs des grands monuments parisiens pour les aligner sur les tarifs des autres opérateurs culturels Parisiens oubliant au passage l'effet d'éviction pour les classes populaires et ne focalisant que sur les visiteurs internationaux... Loin des

préoccupations de démocratisation culturelle et de diffusion des savoirs.

Si la direction semble ambitieuse dans les politiques qu'elle souhaite mettre en oeuvre, les moyens qui lui sont donnés et les marges de manœuvre pour les atteindre sont clairement un obstacle majeur. Malheureusement, ce sont les agents sur le terrain et le service public qui en pâtiront les premiers.

COMMUNIQUÉ

Fonction publique : Mobilisation sur l'ensemble du territoire le 5 décembre

Les organisations syndicales CGT, CFDT, UNSA, FSU, Solidaires, CFE-CGC et FA-FP appellent les agent-es de la Fonction publique à une journée d'action, de rassemblements, de manifestations et de grève sur l'ensemble du territoire le 5 décembre 2024.

Répondant à la demande de l'ensemble des organisations syndicales représentatives de la Fonction publique, Guillaume Kasbarian – ministre de la Fonction publique, de la Simplification et de la Transformation de l'action publique – a été contraint de nous accorder une audience le jeudi 7 novembre dernier.

Les organisations syndicales ont obtenu l'abandon de la suppression des catégories C, B et A de la fonction publique envisagée au titre du projet de loi dit « Guerini ». Le ministre s'est aussi engagé à rediscuter de son projet « d'agenda social ».

Force est de constater que Guillaume Kasbarian n'a pas répondu à la plupart des autres propositions et revendications portées par les organisations syndicales.

C'est pourquoi nous en appelons à une première journée de mobilisation sur l'ensemble du territoire, le 5 décembre 2024, y compris par la grève et la manifestation.

Une journée pour que le ministre renonce :

- aux 3 jours de carence dans la fonction publique,
- à la diminution de l'indemnisation des jours d'arrêt maladie,
- au non-versement de la Gipa.

Dans le même temps, nos organisations syndicales appellent les agent.es de la fonction publique, fonctionnaires et contractuel.les, à se mobiliser pour notamment :

- des moyens budgétaires à la hauteur des missions des services et des politiques publiques,
- des créations d'emplois partout où c'est nécessaire et l'accès à l'emploi titulaire des agents contractuels,
- l'augmentation de la valeur du point d'indice au titre de l'année 2024 et des années suivantes et des mesures salariales générales,
- la refonte des grilles indiciaires,
- l'égalité salariale et professionnelle entre les femmes et les hommes,
- l'abandon des orientations du projet de loi dit « Guerini ».

Nos organisations syndicales conviennent de se revoir après cette journée de mobilisation et de grève.

Paris, le jeudi 14 novembre 2024

Le On en parle ou aidant on agit ?

Qu'est-ce qu'un aidant ?

Alors que 88 % des Français.es ont entendu parler du terme « aidant » (60 points de plus qu'en 2015), seulement 61 % ont une idée précise de ce dont il s'agit, et encore un tiers des aidant.es ne se reconnaît pas en tant que tel. Un retard existe entre la situation d'aide et l'intériorisation de ce rôle, et 40 % des aidants conscients de l'être, ne parlent pas de leur situation à leur entourage.

Un aidant.e est une personne (sans nécessairement de lien de famille, cela peut être un voisin.e) qui apporte de façon régulière, à titre non-professionnel, un soutien moral, une aide pour accomplir tout ou partie, des activités de la vie quotidienne (hygiène, habillement, courses, repas, ménage), des démarches administratives, et souvent une aide financière.

Après définition, un.e Français.e sur quatre s'avère être un aidant. Il y aurait environ 11 millions de « proches aidants », en France. On estime que ce chiffre montera à 18 millions en 2030, compte tenu du vieillissement démographique. Les proches aidants sont multiples. Sur les 11 millions :

- 700 000 ont moins de 25 ans (lycéens et étudiants), dont des jeunes migrants.
- 61 % sont des actifs, avec tout ce que cela représente comme difficultés pour concilier vie professionnelle, vie familiale, sociale et vie d'aidant.
- 24 % sont des retraités, dont 59 % de plus de 75 ans sont seul.es aidant.es, en majorité des femmes.
- 60 % sont des femmes entre 50 et 60 ans, dont 50% travaillent, le plus souvent à temps complet, parfois avec un aménagement à temps partiel.
- 23 % des aidants s'occupent de plusieurs personnes.

1 salarié sur 10 est un aidant et 6 salarié.es sur 10 ignorent qu'ils le sont : « Moi, aidante ? Je m'occupe simplement de mon fils... ».

Les aidés ne sont pas que des personnes

âgées en perte d'autonomie ou atteintes de maladies neuro-évolutives. Il y a également des jeunes (et des adultes) en situation de handicap, moteur ou cérébral.

Plus d'un aidant sur deux accompagne son proche depuis au moins trois ans, dont 67% de retraités. Les deux-tiers des aidants affirment être l'aidant principal de leur proche (70% de femmes), et 76% sont des multi-aidants. 34 % des aidant.es déclarent être seul.es dans leur rôle, notamment lorsqu'il.elle est l'aidant principal.

Quel voyage ?

Mais que cachent les mots qualifiant les aidants, appelés aussi proche aidants ou aidants familiaux... : générosité, amour, dévouement, disponibilité, usure, répit, surmenage, anxiété, La thématique des aidants est encore trop souvent aujourd'hui un sujet d'initiés.

Différents chemins peuvent conduire à assumer le rôle de « proche aidant » à différents stades de la vie : parent(s), lors de la naissance d'un enfant en situation de handicap, ou atteint de troubles psychiques parfois au cours de l'enfance ou adolescence, enfants (« jeunes aidants ») dont l'un des parents, voire une mère isolée, est atteint(e) d'une maladie grave (cancer, sclérose en plaques...), et adultes dont les parents ou les conjoints sont en perte d'autonomie dû à leur âge ou à la survenue d'une maladie de type neuro-dégénératif, telles les maladies d'Alzheimer, de Parkinson, à corps de Léwy.

Nous allons aborder ici le cas plus spécifique de l'aide aux personnes en perte d'autonomie dans le cadre du vieillissement de notre société, et des défis qu'il pose.

Avant d'aborder les divers dispositifs et solutions proposées, voyons d'abord quel est ce réel qui va nous confronter dans toute son implacable puissance, expérience radicale - en accéléré et sans répit - car « Le réel c'est ce qui nous résiste et nargue nos plans sur la comète » disait Régis Debray.

Fasten your seat belts "Attachez vos ceintures" enjoignait Bette Davis dans *All about Eve*, le voyage est mouvementé et sujet à embardées, et il a rarement requis votre consentement a priori.

Car il s'agit là de s'aventurer dans une contrée aux règles distordues, et d'affronter le règne du chaos.

Et ce qui vous mène le plus souvent à cette nouvelle réalité « d'aidant » s'insinue à votre insu, progressivement, et sans préparation.

Si vous souhaitez être au plus près de la personne que vous accompagnez et de ce qui lui convient, la découverte du panorama de ce qui va bouleverser votre vie de fond en comble est un voyage au long cours dont les étapes ne se dévoilent que progressivement, qui demandent un ajustement constant de votre comportement, de vos rythmes, de vos attentes.

Vous serez pris constamment dans le dilemme de respecter la liberté singulière de la personne, telle qu'elle se pense toujours, et les restrictions qu'imposent sa perte d'autonomie, ceci conjugué à une évaluation réaliste de ce qui est possible pour vous sans que vous y perdiez la raison.

Vous serez soumis aux injonctions contradictoires de la société et de vos amis. Chacun aura une idée sur ce que vous « devriez faire », ou « ne pas faire », aura une solution à vous proposer, sans pour autant vous apporter une aide concrète dans vos besoins les plus immédiats qui, eux, n'attendent pas... Un autre dilemme sera posé : celui de l'équilibre entre vos obligations, même si consenties librement et avec dévouement, et la demande sociale plus ou moins implicite de votre propre réalisation personnelle ou professionnelle...

Le décalage entre un discours ambiant émaillé de propos sentimentaux, généreux, ou évoquant des dispositifs qui s'avèrent souvent extrêmement parcellaires et inadaptés, et le poids réel engendré par leur mise en œuvre vous laisse éventuellement très seul(e)... Quand ce n'est pas la brutalité d'une

sentence immédiate « d'orienter » la personne proche vers un « établissement ».

La difficulté à communiquer la réalité dont vous faites l'expérience, mais aussi à être entendu(e) conduit à l'isolement.

La période abordée est à la fois celle d'une épreuve de respect de l'autre, et de discernement quant à vos propres limites.

Et quid de votre histoire passée avec la personne, comment celle-ci va-t-elle interférer avec votre nouvelle position à son égard et ses sujétions ? Qu'en sera-t-il des nouveaux équilibres familiaux qui se trouvent bouleversés, comment trouver sa place ?

Comment éviter la colère et le ressentiment qui peuvent resurgir à la surface quand ils n'y sont peut-être pas déjà, encore vivaces... Et ce dans une promiscuité parfois étouffante...

Comment retenir et exprimer ailleurs et différemment ce que l'on ne peut plus dire en face ?

Se heurter à l'incompréhension et la résistance dues à la perte d'autonomie ou aux troubles cognitifs peut s'avérer usant...

Au-delà des statistiques, des diagnostics, des dispositifs plus ou moins élaborés, et des propos moraux, valorisant ou victimisant, voire lénifiants, les solutions proposées s'avèrent rarement correspondre aux besoins et contraintes individuelles, et impraticables dans les faits.

C'est le lieu de l'expérience ultime où l'univers des normes se heurte à la singularité inaliénable de l'être humain.

CONCRETEMENT – *Quoi faire ?*

Le TEMPS est très rapidement ce qui manque le plus cruellement lorsque l'on devient aidant ! Voici quelques pistes pour débroussailler un peu la forêt.

L'aidant.e a la double peine de devoir s'enquérir, mettre en oeuvre et piloter les aides et financements disponibles sur les deux fronts : pour l'aidé.e afin d'obtenir toutes les aides possibles, et collaborer à son bien-être, mais aussi

pour lui.elle-même, sa vie personnelle, sa vie professionnelle, sa santé et son goût de vivre, afin de pouvoir maintenir un lien social, et « tenir le coup ».

Quelques démarches à entreprendre le plus tôt possible, compte tenu des délais de constitution des dossiers :

• **Attestation Aidant**

Juridiquement, il n'y a pas à proprement parler de « statut d'aidant », mais, pour autant, il est indispensable de faire attester par le médecin traitant de l'aidé de ses besoins d'accompagnement à la vie quotidienne afin de pouvoir bénéficier des quelques dispositions légales, congés en particulier, ainsi que des aménagements possibles d'horaires éventuellement proposés par l'établissement (l'employeur) (formulaire attestation aidant sur le site centraider.fr).

• Se rapprocher le plus rapidement possible des **lieux de ressources** : A Paris, les **Maisons des Aînés et des aidants** (6 Maisons dans Paris regroupant chacune plusieurs quartiers), ou dans les services sociaux des Mairies des villes et communes,

qui vous orienteront et vous aideront dans les démarches d'aides à domicile (courses, repas ménage), soins infirmiers et d'hygiène, plateformes de répit, ainsi qu'à constituer les dossiers pour leur financement, notamment l'Allocation personnalisée d'autonomie (APA), attribuée en fonction du GIR* et des ressources de l'aidé.

• A la MDPH, penser à la **Carte Mobilité Inclusion** pour la gratuité des transports RATP et SNCF, avec accompagnateur ou pas, (formulaire à la MDPH).

• **En cas de maladie neuro-évolutive** : se rapprocher des associations dédiées, France Alzheimer, et des « consultations Mémoire » des hôpitaux, pour **suivre les formations des aidants** : mieux comprendre et connaître la maladie, adapter ses attitudes pour maintenir une relation d'échange, accompagner au quotidien, mieux connaître les aides et aménagements du domicile. (Formations gratuites).



Protéger et représenter son proche au niveau médical :

o **Désigner une Personne de confiance** (Modèle sur le site www.service-public.fr/particuliers/vos-droits/R40462)

o **Enoncer des Directives anticipées** (Modèle sur le site www.service-public.fr/particuliers/vos-droits/R44952)

Protéger et représenter son proche sur le plan juridique :

o **Le Mandat de protection future** permet d'anticiper une éventuelle perte de capacité physique ou mentale, le mandat peut être réalisé auprès d'un notaire, ou sous signature privée, contresigné par un avocat.

o **L'Habilitation familiale** permet à un membre de la famille – s'il n'y a pas de conflits - de représenter la personne dans tous les actes de sa vie, mesure qui nécessite l'intervention d'un juge mais beaucoup moins contraignante que les mesures de curatelle, tutelle...

Quelques dispositifs à noter dans les offres de répit pour les aidants :

• **L'Accueil de jour** : prise en charge thérapeutique en journée de l'aidé.e atteint.e d'une maladie neuro-évolutive ou apparentée, pour un à trois jours par semaine

• **Le Baluchonnage** : ce dispositif a été initié au Québec, un accompagnateur spécialisé remplace l'aidant à domicile pendant plusieurs jours 24h/24h. La durée peut être de 36 h à 6 jours. www.baluchonfrance.com. (Reste à charge)

• **Hébergement temporaire** pour l'aidé (90 jours par an)

• **Garde de nuit à domicile**, assurée par des étudiants en santé (payant)

• **Le Café des Aidants** : pour échanger et rencontrer d'autres aidants, une fois par mois, initié par l'Association française des aidants (gratuit, coût de la consommation)

Site centraider.fr

Guide papier (Paris) où vous trouverez toutes les infos nécessaires, dans le détail

Vie professionnelle

Concilier la vie professionnelle avec la vie d'aidant est un véritable défi. Là où les restes à charge sont encore trop importants, il s'agit de maintenir une vie professionnelle de qualité, de conserver un revenu stable, et lutter contre l'isolement social. 35% des mères d'enfants en situation de handicap ont dû réduire ou cesser leur activité professionnelle versus 4% des pères. Les femmes sont plus souvent que les hommes à la tête de familles monoparentales, et occupent aussi plus souvent des postes qui cumulent les difficultés (métiers du « care », horaires décalés, déplacements multiples, CDD, bas salaires dû au temps partiel, etc...).

L'impact de la situation d'aidant peut être important dû à la fatigue, à la surcharge mentale, aux troubles du sommeil (29% des actifs ont un sommeil altéré), à l'appétit diminué, troubles qui engendrent irritabilité, impatience, anxiété, stress, dépression... 62% d'aidants témoignent d'un épuisement intense, et alors qu'on évalue qu'un aidant perd environ un tiers de productivité, mais qu'il compense en augmentant son temps de travail, seulement 8% des aidant.es évoquent

leur situation auprès de leur supérieur hiérarchique. Il est important de s'adresser aux services RH, et au pôle médico-social afin d'envisager les adaptations possibles à mettre en place avant un état d'urgence.

Dispositions légales

Aujourd'hui, les aidant.es font face à un cadre légal et des droits restrictifs, qui n'offrent pas la flexibilité demandée. Si le cadre légal a évolué pour les aidant.es depuis 2020, il reste encore très peu satisfaisant. Le seul dispositif entré dans le droit commun pour tous.tes est le congé de proche aidant, rémunéré au SMIC. Les deux autres congés étaient préexistants. Ces congés ont des critères restrictifs dont beaucoup d'aidant.es sont exclu.es. Ces droits sont longs à activer et sont inadaptés aux situations d'urgence. Il faut parfois plusieurs mois pour recevoir l'AJPA, indemnisée par la CAF.

Il existe trois types de congés :

1. Congé de proche aidant : durée maximale de 3 mois, fractionnable, renouvelable sans dépasser 1 an sur toute la carrière ; indemnisé par l'AJPA (allocation journalière du proche aidant) 64,54 euros par journée/

Un peu d'histoire

2003	Création de l'Association française des Aidants
2008	Mesures dédiées aux aidant.es dans le plan Alzheimer 2008-2012
2010	Journée nationale des Aidant.es, à l'initiative de Nora Berra, Secrétaire d'Etat chargée des Aînés
2015	La loi relative à l'adaptation de la société au vieillissement (ASV) définit la notion de « proche aidant » et crée le droit au répit.
2017	Mise en place du congé de proche aidant.e
2019	Lancement de la stratégie nationale « Agir pour les aidant.es 2020-2022 » Jocelyne Guidez rassemble 120 sénateurs autour de sa proposition de loi visant à renforcer les droits des aidant.es.
2020	Création de l'allocation journalière du proche aidant.e (AJPA) pour indemniser le congé de proche aidant.e
2022	Les aidant.es sont représenté.es Conseil Economique Social et Environnemental (CESE) 1 siège accordé à la Compagnie des Aidants
2023	Annnonce du volet 2 de la stratégie nationale « Agir pour les Aidant.es 2022-2027.
2024	Ouverture de congé de proche aidant à plusieurs personnes aidées.

32,27€ par demi-journée à hauteur de 66 jours sur l'ensemble de la carrière ;

2. Congé de présence parentale : pour s'occuper d'un enfant à charge, victime d'un accident grave, d'un handicap, ou d'une maladie nécessitant une présence soutenue et des soins contraignants ; maximum 310 jours par enfant et par maladie, handicap, ou accident, pris en une ou plusieurs fois, peut être transformé en activité à temps partiel, ou fractionné en demi-journée ; indemnisé par l'AJPA, (CAF).

3. Congé de solidarité familiale : pour assister un proche en fin de vie ; 3 mois renouvelable une fois, fractionnable, peut être transformé en temps partiel ; indemnisé par l'AJPA (CAF).

Dispositions appliquées en interne de l'établissement

1. Plateforme de dons de jours de congé par les agents qui ne les ont pas utilisés ;
2. Mise en disponibilité de droit, mais l'aidant ne bénéficie plus de rémunération ni de ses droits à l'avancement, et ne cotise pas à sa retraite ;
3. Temps partiel de droit ;

D'autres leviers existent tels :

1. La prise de congés
2. Le temps partiel thérapeutique
3. Emploi du temps flexible en accord avec la DRH
4. Horaires flexibles avec des plages élargies d'arrivée et de départ
5. Possibilité de télétravail de 3 jours maximum, si les nécessités du service le permettent (non applicables aux emplois postés)

Certains de ces leviers ont des conséquences sur les droits et les montants de la retraite.

Par ailleurs, les personnels des services RH et médico-social sont encore insuffisamment formés et méconnaissent le sujet, encore perçu comme relevant de la vie personnelle et intime, dans laquelle ils.elles se perçoivent comme ne devant pas intervenir. Par manque de formation et de connaissance du sujet, il existe aussi l'inquiétude de contrevenir éventuellement au principe d'équité au sein des services. La

loi n° 2019-485 du 22 mai 2019, visant à favoriser la reconnaissance des proches aidant.es, introduit pourtant une obligation de négociation visant à faciliter la conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle des salariés proches aidants, avec extension de l'expérimentation aux agents civils de l'Etat (art.II). Mais aucune mesure réglementaire prévue par l'article II n'a encore été prise par le Gouvernement, le décret en Conseil d'Etat est en attente de publication.

Importance de la prévention et de la santé

Ce sont les charges mentales et émotionnelles, la fatigue physique et le manque de temps qui pèsent le plus lourdement sur les aidants. Alors que 48% des aidants déclarent une maladie chronique, 51% renoncent à consulter faute de temps, et par perte d'intérêt pour soi-même. L'espérance de vie peut être réduite, et à titre d'exemple les conjoint.es de malades d'Alzheimer ou apparentés ont une surmortalité de 63 % par rapport à la mortalité des conjoint.es du même âge n'ayant pas de charges particulières, et 40 % des aidant.es meurent avant le proche aidé quand il s'agit d'un malade atteint d'Alzheimer.

Contexte et enjeux

L'accompagnement des aidants existe surtout sous la forme d'identification et d'analyse du sujet, avec la production de différents guides aujourd'hui très exhaustifs qui recensent les structures publiques et associatives, les professionnels et les bénévoles, et informent sur les aides et les droits destinés aux aidants. Il relève encore essentiellement d'un soutien moral sous forme d'informations, de formations et de conseils, et pas encore suffisamment de la reconnaissance d'un réel rôle sociétal, assorti des moyens appropriés.

Du point de vue légal, les lois actuelles ne sont pas à la hauteur des enjeux, et il faut encore intégrer les aidants comme une caractéristique de l'évolution de notre société. L'ambition d'en faire un enjeu de politique publique est présente depuis 2003, en particulier au Sénat, sans que des moyens soient mis en face. En 2030, il y aura plus de personnes âgées de plus de 65

ans que de moins de 15 ans.

Il existe de nombreuses structures d'accompagnement, en majorité associatives, mais sur les 11 millions d'aidants, combien sont seuls ?

L'aidance n'est pas une vocation, mais bien un rôle qui répond à une situation imprévisible. Les aidant.es effectuent un travail invisible et gratuit, au détriment de leur santé, de leur carrière, de leur revenus, de leur insertion sociale, alors qu'ils.elles participent pleinement à notre système de soin et de protection sociale sans que leur contribution essentielle ne soit reconnue. Une étude estime à 11 milliards d'euros par an la contribution des aidant.es pour la société. Pourtant leur rôle reste encore méconnu. Ce déficit de visibilité se matérialise par leur absence dans les politiques publiques. L'aidance doit être comprise comme une question de justice sociale. Même si elle est librement consentie, elle doit devenir un choix valorisé, partagé par la société toute entière au-delà du cadre familial et intime.

Glossaire

AJPA Allocation journalière du proche aidant : 64,54 € par journée/ 32,27 € par demi-journée

APA Allocation personnalisée à l'autonomie ; en fonction des revenus, financement des SSIAD et aides à domicile

CMI Carte Mobilité Inclusion (RATP, SNCF, Stationnement, avec ou sans accompagnateur)

GIR La grille nationale Aggir permet de mesurer le degré de perte d'autonomie du demandeur de l'APA. Les degrés de perte d'autonomie sont classés en 6 Gir, en ordre décroissant (Gir bas perte élevée...)

MDPH Maison départementale des personnes handicapées (à Paris)

M2A Maison des Aînés et des Aidants (6 maisons dans Paris regroupant plusieurs quartiers), guides papier...

SSIAD Soins infirmiers et d'hygiène à domicile

Se moquer de nous-mêmes...

Monuments infos

AVRIL 2006

Numéro 33

4ÈME CONGRÈS DU SNMH-CGT: Un secrétaire général en remplace un autre...



Sophie Méreau et Jean-François Delhoume



Thomas Pucci

...Pour mieux se moquer des puissants

Monuments infos

JANVIER 2012

Numéro 65

Mitterrand et Lemesle veulent enterrer le rapport de l'IGAC



Frédéric Mitterrand

Monuments infos

Juillet 2020

Numéro 86

Le monde d'avant :

Le monde d'après :



Ministre de l'écologie sous Chirac
Ministre de la santé sous Sarkozy



Ministre de la Culture sous Macron

Roselyne Bachelot

et des Président.e.s du CMN...

Monuments infos

DECEMBRE 2007

Numéro 42



Christophe Vallet, Président du CMN de 2002 à 2008

Monuments infos

Juillet 2010

Numéro 58



Isabelle Lemesle, Présidente du CMN de 2008 à 2012

...croqué.e.s par la CGT CMN

Monuments infos

Novembre 2018

Numéro 81



Philippe Béval, Président du CMN de 2012 à 2023

Monuments infos

Septembre 2023

Numéro 95

19 octobre : Inauguration de la Cité Internationale de la Langue Française



Marie Lavandier, Présidente depuis 2023 accompagnée de Delphine Samsoen

La CGT au CMN : toute une histoire !

Ce centième numéro du Monuments Infos est la démonstration de la place et de la longévité de la CGT au CMN. A travers cette histoire sociale, qui entremêle la grande et la petite histoire, nous revenons sur la longue histoire qui a permis à notre syndicat - Syndicats national des monuments historiques CGT - de voir le jour en 1996.

Le syndicat : outil pour l'organisation des travailleurs

Sous l'Ancien Régime, certains travailleurs pouvaient s'organiser à travers leurs corps de métiers dans des corporations ou des guildes. A la Révolution, la **loi Le Chapelier en 1791** interdit tout groupement professionnel, que ce soit de gens de métier, de "maître de guildes", ou de leurs ouvriers et apprentis. De facto, **toutes associations d'ouvriers ou syndicats étaient interdits et par conséquent toutes revendications collectives.**

Le 25 mars 1864, la loi Ollivier supprime le délit de coalition et de grève en abrogeant la loi Le Chapelier, puis c'est seulement avec la **loi Waldeck-Rousseau du 21 mars 1884 que les syndicats sont légalisés.** Pour autant, **les fonctionnaires en sont exclus.** Cela fait 14 ans que la IIIème République existe suite à la chute du Second Empire de Napoléon III, nous sommes également en pleine révolution industrielle où la question sociale est au cœur de nombreuses luttes tout au long du 19ème siècle avec la montée des idées socialistes et de nombreuses révoltes comme: les canuts Lyonnais en 1830, la Révolution des 3 Glorieuses de juillet 1830, la seconde république de 1848, la commune de Paris en 1870 qui voient apparaître les premières associations ouvrières sous forme de sociétés de secours mutuelles, de coopératives ou d'associations ouvrières comme en 1868 la Fédération Parisienne des sociétés ouvrières d'Eugène Varlin et Nathalie Lemel, ancêtre de l'Union départementale CGT de Paris .

En 1895, lors du congrès de Limoges, onze ans après l'autorisation de constitution des syndicats se crée la première confédération syndicale : la Confédération Générale du Travail que vous connaissez sous le nom de CGT. Il faudra attendre 1919 et la création de la CFTC (Confédération Française des Travailleurs Chrétiens, pro-cléricale et pro-patronale) pour qu'une deuxième voie le jour.

Pour autant, **les fonctionnaires n'auront l'autorisation de se syndiquer que bien plus tard. En 1924, la victoire du "Cartel des gauches" réunissant les radicaux et les socialistes reconnaît le droit de se syndiquer aux fonctionnaires civils ! Mais le droit de grève ne leur sera accordé qu'en 1946 ! Cela fait donc 100 ans que ce droit existe...**

Dès le début du 20ème siècle, dans le Fonction publique, un mouvement de syndicalisation clandestin qui allait bien au-delà de la simple coordination des "amicales d'instituteurs" se développe, plus ou moins en liaison avec la mon-

tée en puissance d'une CGT qui se situait alors dans la mouvance "syndicaliste révolutionnaire". Après la Première Guerre Mondiale, avec la légalisation des syndicats dans la Fonction Publique, un changement s'opère. La "fédération des amicales" (à majorité des instituteurs) ou la Fédération des membres de l'enseignement laïque va à la CGT devenue réformatrice et se transforme en syndicat national des instituteurs.

Et pendant ce temps-là, la CNMHS et le ministère de la Culture...

La Révolution française en mettant fin à la monarchie va nationaliser ou vendre nombre de propriétés aristocratiques et cléricales. C'est en 1837 qu'est créée la commission des monuments historiques qui concerne des immeubles et du mobilier. Dans les années 1870, le périmètre est élargi aux jardins, aux immeubles et objets mobiliers des 19ème et 20ème siècle, patrimoine industriel, scientifique et technique. **L'un des ambassadeurs célèbres des premiers inspecteurs est Prosper Mérimée qui sera à l'origine du service des Monuments Historiques. C'est à son initiative que sera confié à Viollet-le-Duc la restauration du Mont Saint-Michel, de la cathédrale de Notre Dame de Paris, de la cité de Carcassonne...**

Par la loi du 10 juillet 1914 est créée la Caisse nationale des monuments historiques et préhistoriques, ancêtre du Centre des monuments nationaux. Le but étant de réunir des fonds destinés à acquérir des monuments historiques ou des immeubles en instance de classement, et à financer des travaux de restauration et d'entretien de tels monuments ou immeubles. **L'établissement public était déjà doté d'une certaine autonomie financière...mais nous étions alors sous tutelle du ministère de l'instruction publique et des beaux-arts.** En 1930, la loi du 2 mai lui confère le nom de Caisse nationale des monuments historiques, préhistoriques, naturels et des sites, cette loi étendant aux sites les dispositions de la loi du 31 décembre 1913.

En 1959, naît le ministère de la Culture avec pour ministre iconique André Malraux. En 1963, sont mises en place les Directions Régionales des Affaires Culturelles. C'est en 1965 qu'un nouveau statut met en place la Caisse Nationale des Monuments Historiques et des Sites, dont certains.es d'entre nous ont encore en leur possession des fiches de paie sous cette appellation.

Construction de la CGT Culture autour d'un ministère naissant...

La CGT Culture que vous connaissez aujourd'hui est une union de syndicats qui s'est constituée au fil du temps en s'adaptant aux métamorphoses opérées par le ministère de la Culture.

Avant mars 1959, année de création du ministère de la

Culture, l'organisation syndicale se faisait autour des directions existantes qui étaient alors rattachées au ministère de l'Éducation Nationale, notre ministère de tutelle de l'époque :

- Direction de l'architecture : Syndicat CGT de l'Éducation nationale (Personnels d'administration centrale et des services).
- Direction des Archives de France : Syndicat CGT de l'Éducation nationale (Personnels d'administration centrale et des services – Gardiens des archives).
- Direction générale des Arts et des Lettres : Syndicat CGT de l'Éducation nationale (Personnels d'administration centrale et des services – Gardiens des musées, des Écoles nationales d'Art, des Conservatoires de Musique et des Arts décoratifs), Syndicats CGT de la Manufacture de Sèvres, des Gobelins, des restaurateurs du Mobilier national (Sections syndicales des Ouvriers professionnels des Ministères).

Puis, à la fin des années 60, fut créé le SGAC (Syndicat Général des Affaires Culturelles) avec pour secrétaire général Alfred Piquet, précédant et annonçant l'USPAC (Union des Syndicats des personnels des Affaires Culturelles) la CGT-Culture d'aujourd'hui.

Ainsi après mars 1959 :

- Création du Syndicat CGT des Personnels administratifs, de surveillance et des services du ministère des Affaires Culturelles
- Maintien des Syndicats CGT de la Manufacture de Sèvres, des Gobelins, des restaurateurs du Mobilier national (et des Sections syndicales des Ouvriers professionnels des Ministères).

Juin 1962 : Formation de deux syndicats issus des personnels administratifs, de surveillance et de service.

- Le Syndicat CGT des Personnels techniques et administratifs
- Le Syndicat CGT des Personnels de surveillance, de gardiennage et de service.

Mai 1968 : Pendant le mouvement de grève, les Ouvriers professionnels des Ministères relevant du ministère de la Culture adhèrent au Syndicat CGT des Personnels techniques et administratifs.

Constitution du comité de coordination des cinq syndicats du ministère de la Culture.

Mai 1970 : Création du Syndicat CGT des Personnels des Affaires Culturelles -SGAC par quatre syndicats (Syndicat CGT des Personnels techniques et administratifs, Syndicat CGT des Personnels de surveillance, de gardiennage et de service , Syndicats CGT de la Manufacture de Sèvres et le Syndicats CGT des restaurateurs du Mobilier national).

1985 : Création au Congrès de Colombes de l'Union des syndicats CGT des personnels des Affaires Culturelles – USPAC-CGT. Union au cours de laquelle s'est concrétisé l'adhésion du cinquième syndicat (Syndicat CGT des

Gobelins).

Après 1985 : Au fil des ans, se sont constitués des syndicats par secteurs professionnels ou établissements publics comme le SGPA pour les archéologues de l'INRAP, le SAF pour les Archives Nationales, le SBNF pour la BnF, le SNEA pour les écoles d'architectures... En tout dix syndicats regroupés dans l'union syndicale CGT Culture.

La CGT CMN : un outil pour défendre les droits et en conquérir de nouveaux

Le Syndicat national des monuments historiques (SNMH-CGT dite CGT CMN) a été créé **en 1996** lors de son premier congrès au château d'Azay-le-Rideau dans la foulée de la réforme de la CNMHS qui en 1995 prend la gestion des monuments nationaux, jusque-là dévolue aux DRAC puis qui se renomme Centre des monuments nationaux en 2000. La CGT CMN a depuis sa création accompagné les agents pour défendre leurs droits, améliorer leurs conditions de travail et conquérir de nouveaux droits.

Les vacataires parisiens obtiennent 46 CDI à temps plein !!



L'insoutenable précarité des agents du CMN

Ainsi, notre syndicat a pleinement participé à **la lutte contre la précarité au ministère de la Culture en 1999 en mobilisant des centaines de précaires qui ont pu être titularisés (2000 titularisations) après 21 jours d'une grève mémorable. Image marquante de cette mobilisation, une banderole géante fut installée sur l'Arc de Triomphe.** Cet exploit fut réitéré le 5 avril 2023 par une banderole géante de 30 mètres contre la retraite à 64 ans déployée sur l'Arc de Triomphe.

Cela ne sera malheureusement pas la seule lutte contre la précarité qui ne cessera de se reconstituer au fil des ans. A noter, la lutte intitulée « **Vacataires en colère** » en **2009 qui a regroupé plusieurs monuments et permis 59 CDIations sur Paris, puis en 2013 une nouvelle mobilisation qui a permis une centaine de CDIations sur toute la France, la grève de l'Hôtel de la Marine en 2021 avec une douzaine de CDIations pour un monument qui ouvrait avec des vacataires reconduits tous les mois.**

Des grèves ont également permis ces dernières années de CDIser des agents à l'Arc de Triomphe ou au Panthéon. Sans compter la lutte que nous avons organisé en 2023 avec des **manifestations à Villers-Cotterêts alors que la Cité internationale de la langue française** n'était pas encore ouverte qui auront permis d'éviter que les emplois de la billetterie et de la boutique ne soient externalisés comme ce fut malheureusement le cas pour l'accueil-surveillance.

Une reconnaissance salariale compliquée !

Force est de constater qu'une mobilisation forte pour l'augmentation des salaires au CMN ne voit pas le jour. Une sorte de fatalisme semble bloquer les agents à se mettre dans une grève qui demanderait d'être largement suivie et probablement durable. Les agents de l'INRAP (Institut National de Recherche sur l'Archéologie Préventive) nous ont pour autant montré en 2021 que des conquêtes salariales au ministère étaient possibles.

Le CMN s'est longtemps caché derrière ses ministères de tutelle pour expliquer l'infaisabilité de la chose. Pourtant, le président Philippe Béval en arrivant en 2012 à la tête de l'établissement en avait fait une priorité. Le président du CMN, qui murmurait pourtant à l'oreille du président de la République, n'aura pas su se faire entendre, aggravant les difficultés de recrutement et les carrières des agents avec une grille salariale indigente. C'est donc sur des revendications indemnitaires que des agents ont pu parfois se faire entendre pour faire reconnaître la valeur de leur travail.

Parmi ces mobilisations, rappelons celle qui a permis d'élargir **l'indemnité pour conditions de travail difficiles dite prime de pénibilité. Partie d'une revendication des agents de la Sainte-Chapelle, les agents des tours de Notre-Dame ont rapidement souhaité s'y associer.** Les discussions avec la direction n'ayant pas permis d'avancer, une pétition des agents non plus, un préavis de grève fut déposé en avril 2019. Une date de négociation avec le président du CMN était arrêtée... c'était sans compter l'inimaginable : l'incendie de la cathédrale de Notre-Dame de Paris survenu le 15 avril. Face à cette tragédie, même si le préavis de grève fut suspendu, nous n'avons pas souhaité pour autant lâcher l'affaire. **Des négociations avec la direction se tinrent malgré tout, permettant d'élargir le périmètre d'attributions de cette prime à la Sainte-Chapelle, Notre-Dame mais aussi au Panthéon et aux péagistes du domaine de Saint-Cloud. Le Mont Saint-Michel et l'Arc de Triomphe en bénéficiaient déjà. La grève de l'Arc de Triomphe de 2022 puis celle de 2023 aura permis des revalorisations de cette indemnité.**

Autre sujet en cours de négociation, et non par le fruit du hasard ou de la bienveillance de l'établissement, la reconnaissance de la pratique d'une ou plusieurs langues étrangères via la création d'une indemnité pour les agents en contact avec le public. Car le CMN sait utiliser le potentiel d'agents sans pour autant les rémunérer en conséquence. Ces nouvelles négociations sont nées de différentes grèves qui auraient même pu s'élargir : Arc de Triomphe, Vallée de la Vézère, Mont-Saint-Michel.

Quand les conditions de travail mènent à la grève

Ce sont parfois les conditions de travail qui entraînent de fortes mobilisations. On pense tout d'abord à **l'abbaye du Mont Saint-Michel en 2013** quand celui-ci redevint insulaire. Si ce monument est particulièrement difficile non seulement par la géographie du Mont mais aussi de l'abbaye, l'éloignement de 2 km du parking y compris des agents travaillant au Mont, le projet de leur faire prendre des navettes pour les entasser avec les touristes détériorant encore davantage leur quotidien entraîna **une grève inédite de 44 jours qui fut largement plébiscité par les habitants et les commerçants du Mont subissant les mêmes contraintes.** Durant les vacances de Noël 2023, les agents de l'abbaye se mirent une nouvelle fois en grève pour améliorer leurs conditions de travail.

En 2002, les caissiers et caissières du **domaine national de Saint-Cloud** durent également déposer un préavis de grève pour faire disparaître des guérites se réduisant à des vitres et dont les prises électriques au sol prenaient l'eau les jours de pluie.

Lutte contre les risques psychosociaux

Dans les monuments, la CGT CMN a su mener le combat quand il fallut soutenir les agents qui subissaient le management toxique de la hiérarchie comme à **Saint-Cloud dans les années 2000** et par la suite dans de nombreux services et monuments. Cette lutte est malheureusement toujours d'actualité dans de nombreux sites.

A l'échelle de l'établissement aussi, souvenons-nous en 2007-2012 de la **lutte contre la dérive autoritaire de la Présidente d'alors, Isabelle Lemesle**, qui aura amené l'intersyndicale CGT-CFDT au boycott des instances représentatives du personnel pendant des mois, à un rapport de l'Inspection Générale des Affaires Culturelles (IGAC) et à plusieurs occupations de l'hôtel de Sully pour arriver à sa démission le 4 juin 2012.

Une histoire qui continue, car nous sommes tenaces !

Toutes ces pages de l'histoire de l'établissement, nous les avons narrées dans le Monuments Infos mais surtout nous les avons écrites avec les agents, avec leur vécu, et en partant toujours des revendications individuelles pour aller vers le collectif et le bien commun. En ayant toujours à l'esprit que c'est en travaillant à l'unité des travailleuses et travailleurs que l'on défend au mieux les intérêts de tous et du service public culturel que représente ce bel établissement qu'est le CMN.

Au CMN comme partout : agissons contre les violences sexistes et sexuelles !

A l'occasion de la journée internationale de lutte pour l'élimination des violences contre les femmes, il y a urgence à agir contre les violences sexistes et sexuelles partout – sans oublier les lieux de travail, où les VSS sont invisibilisées et pourtant massives.

Aujourd'hui, l'écrasante majorité des employeurs, que ce soit dans le privé ou dans le public, ne font rien d'efficace pour prévenir les violences sexistes et sexuelles, les détecter, protéger et accompagner les victimes, sanctionner les agresseurs puis reconstruire le collectif de travail.

Le harcèlement moral à caractère sexiste, agissement sexiste, harcèlement sexuel, agression sexuelle et viol, ne sont pas que des mots :

- 9% des viols ou tentatives de viols ont lieu au travail,
- 30% des salariées ont déjà été harcelées ou agressées sexuellement sur leur lieu de travail
- 70 % de ces victimes de violences au travail déclarent n'en avoir jamais parlé à leur employeur.
- Pour celles qui parlent, c'est souvent la double peine : 40 % estiment que la situation s'est réglée en leur défaveur, par une mobilité forcée voire un licenciement.

De trop nombreux employeurs, qu'ils soient publics ou privés ne respectent pas leurs obligations en matière de prévention, de protection des victimes et de lutte contre les violences sexistes et sexuelles au travail alors même que la santé et la sécurité des travailleurs et travailleuses est une obligation de l'employeur.

Au ministère de la Culture, les violences sexistes et sexuelles sont bien présentes !

En 2023, le bilan annuel de la cellule externe « Violences, discriminations, harcèlement, agissements sexistes » recense 83 signalements de violences sexistes et sexuelles. Ce n'est que la partie visible de l'iceberg des violences sexistes et sexuelles, qui ne prend pas en compte les cas traités en dehors de cette cellule ni les situations qui ne sont pas remontées du tout.

La tolérance complice et coupable des pouvoirs publics et des employeurs est inadmissible, la CGT exige des actes forts et des mesures concrètes :

- Sanctionner les employeurs qui n'ont pas de plan de prévention des VSS et de dispositif de signalement/protection des victimes/sanction des auteurs ;
- Mettre en place un dispositif d'hébergement d'urgence pour les collègues victimes de VSS ;
- Garantir aux victimes de VSS qu'elles aient eu lieu dans le

cadre du travail ou dans un cadre conjugal ou intrafamilial, un certain nombre de droits permettant de protéger leur emploi et leur droit au travail : interdiction du licenciement et des autres sanctions quand les VSS impactent négativement le travail réalisé, autorisations spéciales d'absence (dépôt de plainte, rendez-vous médicaux, problèmes de santé, etc.), possibilités de réaménager le temps, les horaires et l'espace de travail, mobilité géographique ;

- Mettre en place la protection fonctionnelle immédiate et systématique de la victime déclarée. L'employeur doit engager une procédure d'enquête systématique contre l'auteur présumé. Et si les faits sont avérés, des sanctions disciplinaires doivent être engagées contre l'agresseur ;
- Imposer la formation obligatoire à la lutte contre les VSS à toutes les encadrant.es, assistant.es de prévention, représentant.es du personnel et responsables des ressources humaines ;
- Imposer la sensibilisation annuelle aux VSS de l'ensemble du personnel sur les lieux de travail ;
- Octroyer aux référent.es violences et harcèlement les moyens de jouer leur rôle : bien définir leurs prérogatives et leur octroyer tout le temps de délégation nécessaire ;
- Permettre aux victimes de VSS qui n'ont pas de représentant.es du personnel sur leur lieu de travail d'être défendues et accompagnées par un syndicat face à l'employeur ;
- Faire prendre en charge par l'employeur l'ensemble des frais de justice, médicaux, sanitaires et psychologiques pour les faits de VSS subis en lien, à l'occasion ou du fait du travail (sur le lieu de travail, que l'auteur soit un collègue, un usager, un client, un intervenant extérieur ou un sous-traitant, ou lors des trajets) ;

• Informer de manière systématique les victimes de VSS de la possibilité de déclarer ces violences en accident du travail ou de trajet lorsque qu'elles se sont déroulées sur le temps de travail ou de trajet, afin :

- D'éviter les jours de carence liés aux arrêts maladie
- De ne pas voir décomptés les jours d'arrêt maladie dans le calcul de la retraite
- D'être indemnisé.e.s et voir les frais éventuels pris en charge par l'employeur

Aux victimes de violences sexistes et sexuelles, la CGT leur adresse ce message :

- **on vous croit**
- **ce n'est pas votre faute**
- **n'hésitez pas à nous contacter pour vous aider et accompagner.**

Externalisation des missions de service public : des travailleuses-travailleurs sacrifié.e.s.

La culture n'échappe pas à la marchandisation des missions de service public. La volonté affichée, et réaffirmée au gré des échéances électorales, est la réduction de la dépense publique par la diminution du nombre de fonctionnaires. Pourtant, les constats sont sans appel : l'externalisation des missions de service public dégrade la qualité du service public, la santé et les conditions d'exercice des travailleurs du public et du privé ; et l'apparente économie dissimule l'absence de visée stratégique et de bilans économiques ciblés.

En 2023, la part d'externalisation dans la fonction publique française est estimée à 40% . Un taux d'externalisation estimé à 28% pour la fonction publique d'Etat (administrations centrales et établissements).

D'abord cantonnée aux secteurs de la sécurité, de la maintenance, du nettoyage et du jardinage, désormais, l'externalisation des missions culturelles s'est propagée aux fonctions de la billetterie, des vestiaires, de l'accueil, de la médiation culturelle, des visites guidées et des ateliers pédagogiques. Nous sommes entrés dans une phase d'externalisation systémique favorisée par les réformes successives de la fonction publique. De la même manière, le recours excessif au sommet de l'Etat à des cabinets de conseil a pu coûter jusqu'à 890 millions d'euros en 2021 avant d'être légèrement encadrée suite au scandale suscité (affaire Mc Kinsey...). Cette tendance illustre une perte de savoir-faire, de compétences métiers et une pénétration massive des intérêts privés dans la Fonction Publique y compris dans des fonctions stratégiques.

En octobre dernier, le syndicat SUD a porté plainte contre 4 musées pour « prêt illicite de main d'œuvre » et « délit de marchandage ». Parmi les établissements accusés, le MUCEM répond qu'il porte une volonté du ministère de la Culture d'externaliser des missions déléguées par voie de commande publique.

L'externalisation qui s'inscrit dans la durée et dans les fonctionnements triche sur les dépenses publiques. Si le budget RH diminue, en revanche, la dépense en fonctionnement augmente pour engager les commandes publiques porteuses de missions externalisées (au CMN elles sont passées d'un peu plus d'un million d'euros il y a une quinzaine d'année à plus de 10 millions d'euros en 2024). Si la concurrence est faible, alors les candidats peuvent établir des prix qui excèdent ceux du marché. En outre, un prestataire défaillant engendrera des coûts directs et indirects de rattrapage imposés par la continuité de service.

Au sein d'un même établissement culturel, un salariat à deux vitesses est entretenu : Les travailleurs n'ont pas les mêmes garanties de l'emploi et de développement de leur carrière. Les collectifs de travailleurs sont divisés et mis en concurrence. L'absence d'encadrement de terrain des salariés du privé, sans lien de subordination entre le personnel

public et le personnel privé, désorganise et peut générer des tensions. Les travailleurs du privé subissent des organisations et des désorganisations sans que l'acheteur public puisse agir sur les patrons.

Il y a pourtant un vœu pieu de garantie sociale pour les salariés des prestataires dans la charte signée en 2015 par le ministère de la Culture. Mais force est de constater que les critères sociaux, déclaratifs, ne pèsent pas lourd dans le choix des prestataires et que la charte ne propose aucun levier pour le suivi de l'exécution des marchés publics. C'est ainsi que fin septembre, la CGT-CMN et la CFDT-CMN ont manifesté leur soutien aux salariés de l'entreprise chargée de la surveillance incendie et de la sûreté à l'abbaye du Mont-Saint-Michel. Ces salariés en charge de la sécurité incendie et de la sûreté s'étaient placés en grève après plusieurs mois d'impayés de salaires. Or, lorsque les conditions de travail des acteurs du privé ne sont pas réunies, elles ne le sont pas plus pour ceux du public. Car afin de garantir la continuité de service, les agents publics pallient aux défauts, sans moyens de formation, d'équipements ou aménagements. Quelles leçons en tire l'administration ? Car c'est encore et toujours les agents de terrain et leur encadrement immédiat qui en pâtissent.

La CGT porte la ré-internalisation de toutes les missions de service public qu'il peut assurer lui-même. Néanmoins, c'est à partir des préoccupations et des engagements des travailleuses et des travailleurs que les revendications seront affinées, construites et renforcées dans l'intérêt du service public et des citoyennes et citoyens. Rejoignez-nous !

*Externalisation des missions :
Le service public dépouillé !*



Droit au temps partiel thérapeutique (TPT)

Lorsque l'agent reprend le travail après un congé maladie de toute nature, il peut, si son état de santé le justifie, demander à reprendre le travail en temps partiel thérapeutique (TPT). Il peut intervenir dès que l'état de santé de l'agent le justifie, à la fin du congé maladie et même sans que l'agent ait été en arrêt de travail auparavant.

Deux situations justifient la possibilité de recourir à un TPT :

- Pour favoriser le maintien ou le retour à l'emploi de l'agent, il est reconnu comme favorisant l'amélioration de la santé de l'agent ;
- Pour que l'agent puisse bénéficier d'une rééducation ou d'une réadaptation professionnelle et retrouver un emploi compatible avec son état de santé.

Le fonctionnaire stagiaire peut être autorisé à travailler en TPT sauf si son stage comporte un enseignement professionnel ou doit être accompli dans un établissement de formation.

Le temps partiel thérapeutique ne peut être inférieur à un mi-temps. L'agent peut demander à travailler à temps partiel à 50 %, 60 %, 70 %, 80 % ou 90 % d'un temps plein.

Sa durée est au maximum d'un an et peut être utilisée de façon continue ou discontinue, elle est accordée et renouvelée par période de 1 à 3 mois. Lorsque les droits à TPT sont épuisés, ils se renouvellent après une période d'un an d'activité ou de détachement.

Pour demander un TPT, l'agent doit adresser à son administration une demande d'autorisation de travail à temps partiel thérapeutique accompagnée d'un certificat médical comportant les informations suivantes :

- La quotité de temps partiel souhaitée ;
- La durée du temps partiel ;
- Les conditions d'exercice des fonctions à temps partiel (en continu ou discontinu, par journée ou demi-journée ou sous formes de réduction journalière du temps de travail).

La demande de renouvellement d'autorisation du TPT s'effectue de la même manière.

En cas de changement d'employeur, l'agent conserve son droit au TPT.

L'agent peut demander à modifier la quotité de travail de son TPT avant la fin prévue du TPT ou mettre fin à celui-ci avant la date prévue sur présentation d'un certificat médical. L'agent peut également mettre fin au TPT avant la date prévue s'il est en congé maladie ou en arrêt pour accident du travail depuis plus de 30 jours.

Le médecin du travail est informé des demandes de TPT et des autorisations accordées.

Au-delà de 3 mois l'administration soumet l'agent à un examen par un médecin agréé, celui-ci rend un avis sur la prolongation du TPT sur sa justification, sa quotité et sa durée. L'administration peut soumettre à tout moment l'agent à un examen par le médecin agréé. En cas de refus de l'agent de s'y soumettre, l'autorisation de TPT est interrompue.

L'agent ou l'administration peuvent saisir le conseil médical pour avis en cas de contestation de l'avis du médecin agréé. Si le conseil médical émet un avis défavorable à la demande de TPT, l'administration peut rejeter la demande de TPT ou y mettre fin à la fin du temps partiel en cours.

Rémunération

Fonctionnaires

Pendant la période de TPT, l'agent continue de percevoir la totalité de son traitement indiciaire, il continue également de percevoir la totalité de ses primes et indemnités. L'agent ne peut cependant pas effectuer d'heures supplémentaires. L'agent peut également perdre ses droits aux tickets restaurants si son TPT est organisé sur des demi-journées de travail.

Contractuels

Pendant la période du TPT, l'agent ne perçoit qu'une fraction de son traitement indiciaire, de ses primes et indemnités y compris de l'indemnité de résidence (IR) et du supplément familial de traitement (SFT). Cependant, le SFT pour un seul enfant reste identique et le SFT pour plusieurs enfants ne peut être inférieur au montant minimum du SFT versé à un agent ayant plusieurs enfants et travaillant à temps plein.

La rémunération est proratisée de la façon suivante :

Quotité de travail à temps partiel	Fraction de la rémunération
50,00 %	50,00 %
60,00 %	60,00 %
70,00 %	70,00 %
80,00 %	6/7e
90,00 %	32/35e

La rémunération de l'agent est alors complétée par les indemnités journalières de la sécurité sociale.

L'agent continue de bénéficier de manière identique du remboursement partiel du titre de transport en commun.

Congés et autres droits

Cependant, les droits à congés sont les mêmes que si l'agent travaillait à temps partiel, ainsi ils sont proratisés en fonction de la quotité du TPT. Les congés annuels sont égaux

à 5 fois les obligations hebdomadaires de service donc si l'agent travail sur un temps partiel à 80 % il a le droit à 20 jours de congés annuels en référence à une semaine de 4 jours, s'il travaille à 50 % il aura le droit à 12,5 jours par an. Au CMN la référence est de 32 jours par an, le calcul des jours de congés pour un temps partiel doit donc se baser sur cette référence.

Si les fonctions de l'agent comportent des responsabilités qui ne peuvent pas être partagées entre plusieurs agents, le temps partiel pour raison thérapeutique est accordé si les nécessités de service le permettent (raisons objectives et particulières, liées à la continuité du fonctionnement du service public, pouvant justifier le refus par l'administration employeur d'un droit ou d'un avantage à un agent public (un temps partiel, un congé, etc.).

Si les nécessités de service ne le permettent pas, l'agent peut être affecté temporairement dans d'autres fonctions correspondant à son corps pour pourvoir travailler à temps partiel.

Pour les agents contractuels, l'autorisation de travail à

temps partiel pour raison thérapeutique est soumise à l'accord de la CPAM : Caisse primaire d'assurance maladie. L'administration se charge d'effectuer les démarches nécessaires pour obtenir cet accord.

Le passage en TPT a également pour conséquence de mettre fin à un précédent temps partiel si l'agent était déjà positionné sur un temps partiel pour un autre motif.

Les périodes de TPT sont intégralement prises en compte pour un fonctionnaire stagiaire ainsi que pour l'avancement et le reclassement.

En cas de congé maternité, paternité, d'adoption ou d'accueil de l'enfant le TPT est interrompu.

L'agent en TPT peut demander à suivre une formation dont le déroulement est incompatible avec le TPT sur présentation d'un certificat médical justifiant que cette formation est compatible avec l'état de santé de l'agent. Le TPT est alors suspendu Le temps de cette formation et l'agent est rétabli dans ses droits d'agent à temps plein (notamment en termes de droits aux congés annuels).

Brèves de CMN

Pour l'inclusion passez par la case ministère plutôt que CMN...

Des actions de formation visant à **mieux accueillir et accompagner les personnes en situation de handicap** seront mises en place avec le handicap au travail : enjeux et leviers d'actions – Mentor (tout public) ; une sensibilisation aux handicaps visibles et invisibles (tout public) ; Accueillir et accompagner un agent en situation de handicap (personnels RH, encadrement sur demande) ; accueillir un ou une collègue en situation de handicap au sein d'une équipe (sur demande) ; parcours professionnels dynamiques : maintien dans l'emploi d'un agent en situation d'un agent en situation de handicap, aménagement, reclassement (personnels RH et de prévention sur demande).

Il y aura également tout un panel de formations sur les **discriminations** : comprendre et prévenir les discriminations – Mentor (tout public) ; les fondamentaux de la lutte contre le racisme et l'antisémitisme – Mentor (tout public) ; les fondamentaux de la lutte contre la haine anti LGBT + ; Mentor (tout public) ; les fondamentaux de la lutte contre le cyber harcèlement – Mentor (tout public) ; les fondamentaux de la diversité et de la lutte contre les discriminations (tout public) ; intégrer la diversité et la lutte contre les discriminations dans son management (personnels d'encadrement) ; management inclusif (personnels d'encadrement dont parcours nouvel encadrant mais aussi mener un entretien sensible : formation spécifiquement mise en place à destination des responsables de la prévention des discriminations et des violences et harcèlement sexuels et sexistes (RPD) et des canaux de signalement du ministère (experts).

Bref, tout ce que l'on demande depuis des mois au CMN sans réponse concrète se trouve dans le plan de formation du ministère de la Culture. Dommage que le CMN ne s'approprie pas ces sujets. Alors que nous demandions l'intégration d'une formation sur la prévention de la santé mentale, le DRH adjoint nous a renvoyé sur des formations ministérielles... qui n'existent pas. Retour à la case départ. Pour cette formation comme pour n'importe quelle autre qui pourrait vous intéresser, n'oubliez pas que vous pouvez demander des formations hors catalogue ! Bonne année de formation !

En 2024, Gipa... ou pas ? Calculez ce que vous risquez de perdre

Depuis sa création en 2008, la Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat (GIPA) a été un dispositif de compensation imparfait, mis en place pour couvrir partiellement, les pertes de pouvoir d'achat subies par les agents publics, tout en masquant les effets du gel persistant de la valeur du point.

La CGT a toujours refusé de cautionner ce mécanisme qui, au lieu d'une véritable revalorisation, entérine une dégradation continue des salaires dans la Fonction publique.

Les bénéficiaires de la GIPA 2018-2022 peuvent toujours la demander. Aujourd'hui, alors que la GIPA (2019-2023) est supprimée par le gouvernement Barnier, les agents subissent, de fait, une nouvelle amputation de leur pouvoir d'achat.

La CGT Fonction Publique propose un **simulateur** <https://gipaoupas.cgtfonctionpublique.fr/> pour vous aider à estimer l'ampleur de la perte salariale réelle que vous subirez. Vous pouvez utiliser cet outil pour évaluer les effets concrets de

cette suppression sur votre situation.

La CGT vous invite à rejoindre la lutte qu'elle mène pour des augmentations salariales justes et pérennes.

Jour de carence : une sanction injuste qui pénalise encore plus les agents publics ! (Calculateur CGT)

L'existence d'un jour de carence est une mesure injuste qui prive les agents publics d'une journée de rémunération en cas de maladie, cela représente une pénalité choquante dont la CGT revendique l'abrogation.

Le gouvernement Barnier a décidé d'aggraver encore les pertes subies par les personnels en cas d'arrêt maladie :

- en ajoutant 2 jours de carence
- en abaissant de 100 % à 90 % la prise en charge par l'employeur public du traitement des 3 premiers mois de maladie ordinaire.

Pour prendre la mesure de cette injustice, la CGT Fonction publique met à disposition un **calculateur** <https://carence.cgtfonctionpublique.fr/> dédié permettant d'évaluer la perte de salaire que ces mesures imposent aux personnels.

La CGT vous invite à rejoindre la lutte qu'elle mène pour demander l'abrogation du jour de carence.

Chèques-cadeaux et chèques-cultures : Le CMN se raccroche aux branches du sapin !

Lors du CSA du 7 novembre, la direction du CMN avait mis à l'ordre du jour pour information un point sur les « mesures sociales » de fin d'année. Outre la **traditionnelle prime de fin d'année de 265€ pour les contractuels des groupes 1 et 2** (pour pallier l'absence de CIA ou de PVC) qui reste au même montant depuis des années malgré l'inflation, la direction nous a fait une proposition originale (hum...) en ce qui concerne les **chèques-cadeaux et les chèques-culture** : différencier les montants en fonction de la catégorie des agents. Ainsi, il était proposé 400€ pour les C ou groupes 1, 270€ pour les B et les groupes 2, 140€ pour les A et les groupes 3 et 4 et 100€ pour les A+ et les groupes 5 et 6.

Face au refus global de toutes les organisations syndicales et particulièrement au refus de la CGT de baisser les montants des catégories C pour redistribuer vers le haut, l'administration qui visiblement ne s'attendait pas à une telle réaction (déconnexion ?) a finalement battu en retraite et déclaré qu'ils allaient racler les fonds de tiroirs pour augmenter les montants.

Quelques semaines plus tard, les montants présentés aux représentants du personnel lors du conseil d'administration ont sensiblement augmenté. Ainsi, les 400€ sont pour les catégories C et les catégories B et les groupes 1 et 2 (190€ de chèques cadeaux et 210 de chèques culture), les catégories A et les groupes 3 et 4 bénéficient eux de 300€ (210€ en chèques culture et 90€ en chèques cadeaux) et les A+ et les groupes 5 et 6 bénéficient de 210€ en chèques culture. C'est mieux !

Mais comment le CMN a-t-il pu financer cette mesure me direz-vous ? De l'argent magique ? Et non car c'est en utilisant l'argent provisionné pour la GIPA supprimée par le gouvernement Barnier que la direction a fait ce geste supplémentaire... à l'insu de son plein gré !

Brèves de CSA

Lors du CSA du 7 novembre, la CGT a posé des questions diverses sur plusieurs sujets (comme à son habitude).

D'une part, nous avons demandé qu'il soit fait un bilan de la gestion par l'établissement des **logements de fonctions** que ce soit en termes de politique d'attribution, les critères d'attribution, l'état du parc, les travaux prévus et le taux d'occupation. En effet, leur gestion par le CMN manque cruellement de transparence et pourrait même être qualifié de clientéliste.

Nous avons également pour une énième fois demandé à ce que les **attestations de fin de contrat** soient envoyées à France Travail au plus vite à chaque fin de CDD afin de permettre aux agents en CDD de bénéficier au plus tôt de l'assurance chômage. Le CMN emploie une véritable armée de précaires, il est scandaleux que l'établissement ne se donne pas les moyens pour les faire bénéficier de leurs droits.

Face aux difficultés rencontrées par les monuments en termes de **crédits de vacations** nous avons demandé à ce qu'une information soit faite au CSA sur les enveloppes de vacations et sur les modifications d'enveloppes en cours d'année. La direction nous a répondu que nous n'étions pas dans la cogestion... Or, pour la CGT il s'agit simplement d'avoir une transparence sur les moyens donnés aux services et aux monuments pour fonctionner, cela relève de l'organisation du travail, des conditions de travail des agents et donc des compétences du CSA.

Nous avons également demandé (redemandé) l'ouverture d'une négociation sur la **dotation habillement**. A la fois sur son montant qui n'a pas été revu depuis plus de 20 ans et la liste des métiers ouvrant droit à cette dotation habillement. Une clarification devra également être faite entre ce qui relève de la dotation habillement, de l'équipement de protection individuel (EPI) ou du vêtement de travail. Car la confusion règne sur ce sujet comme sur d'autres au CMN.

E p h é m é r i d e

QUAND ?	QUOI ?	QUI ?
24/09/24	Heure d'info syndicale Vincennes et Saint-Denis	Strappini, Clavijo-Urbano, Brennan
25/09/24	Heure d'info syndicale Panthéon	Strappini, Aland
26/09/24	CSA CMN	Vos élus CGT en CSA
27/09/24	Réunion de suivi du protocole de fin de grève du Panthéon	Strappini, Aland, Partiaoglou, Lascombes, Eftimov
01/10/24	Grève pour les salaires, les services publics et l'abrogation de la retraite à 64 ans	
03/10/24	FSSSCT Nord Ouest	Nguyen, Baril, Da Silva, Strappini
07/10/24	CMN 2030	Méreau, Strappini, Brennan, Fernandes
	Secrétariat national CGT CMN	
08/10/24	CSA ministériel	Strappini
09/10/24	Heure d'info syndicale DCMC	Méreau, Strappini, Fernandes, Legendre, Revaireau
	Réunion DCMC	Méreau, Strappini, Fernandes, Legendre, Revaireau
	Point DRH	Méreau, Strappini, Nguyen, De Catarina, Hortet
10/10/24	FSSSCT Centre et Est	Hortet, Guiller, Duverneuil, Fontaine, Strappini
11/10/24	Commission formation professionnelle	Méreau, Brennan, Guiller, Legendre
	Course à pied ministère de la culture	D r e a m T e a m C G T CULTURE
14/10/24	Labellisation	Méreau, Strappini, Ray
15/10/24	Heure d'info syndicale Angers	Méreau, Ray, Nguyen
17/10/24	FSSSCT Paris siège petite couronne	Méreau, Ray, Brennan, Hamimed, Aland
18/10/24	Formation spécialisée ministérielle	Parent, Sirven, Strappini
21/10/24	Heure d'info syndicale Pierrefonds et Coucy	Strappini, Ray
23/10/24	Négociation préavis de grève Arc de Triomphe	Strappini, Hamimed, Ait-Makhlouf, Bernard, Mbeg Nyame
24 a u 26/10/24	Grève, négociation et signature d'un protocole de fin de grève à l'Arc de Triomphe	Strappini, Hamimed, Ait-Makhlouf, Bernard, Mbeg Nyame, Sahiram
4/11/24	Secrétariat national CGT CMN	
07/11/24	CSA CMN	Vos élus CGT en CSA

QUAND ?	QUOI ?	QUI ?
8/11/24	Réunion préparation élections au CA	Méreau, Strappini
13/11/24	Heure d'info syndicale : Fort Saint-André, Glanum	Méreau, Strappini, Ray
14/11/24	Heure d'info syndicale : Aigues-Mortes, Montmajour	Méreau, Strappini, Ray
15/11/24	Heure d'info syndicale : Fréjus, Thoronet	Méreau, Strappini, Ray
18/11/24	Dialogue social, programmation visites FSSSCT 2025	Méreau, Strappini, Hortet, Nguyen, De Catarina
21/11/24	Heure d'info syndicale Saint-Cloud	Strappini, El Gares
21/11/24	FSSSCT Grand Sud	De Catarina, Castellana, Fixot, Lacoïnte, Ricciuti, Méreau
23/11/24	Manifestation contre les violences faites aux femmes	Partout en France
25/11/24	Journée internationale contre les violences faites aux femmes / Hommage à Frédérique Mulot victime d'un féminicide en 2016	
26/11/24	Commission formation professionnelle ministérielle	Méreau
29/11/24	Commission exécutive CGT CMN	
02/12/24	Secrétariat national CGT CMN	
	Réunion élections conseil d'administration	Méreau, Strappini
03/12/24	Conseil d'administration CMN	Strappini, Brennan, Fernandes
03/12/24	Heure d'info syndicale La Vézère	Méreau, Fixot, Bourouh, Zubillaga-Bianchi
04/12/24	Heure d'info syndicale Puyguilhem	Méreau, Fixot
05/12/24	Grève Fonction publique	
du 11 au 16/12/24	Déménagement CGT-Culture au 1, rue des quatres-fils, bâtiment Boisgelin, 75004 Paris	
12/12/24	Bureau national et commission exécutive CGT Culture	Méreau, Strappini, Lacoïnte, Fixot, Troisgros
13/12/24	Heure d'info syndicale : Cluny	Strappini, Guiller
17/12/24	CSA CMN	Vos élus CGT en CSA
18/12/24	Heure d'info syndicale : Reims	Strappini, Guiller
24/12/24	AG de grève des rennes du Père-Noël	

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 :