



L'Intersyndicale CGT-SUD Culture du CMN

A Monsieur Philippe Bélaval

Président du Centre des monuments nationaux

Paris, le 18 juin 2021.

Objet : lettre ouverte suite à votre reconduction à la présidence du CMN

Monsieur le président,

Vous venez d'être reconduit par le président de la République pour deux ans dans vos fonctions à la présidence du Centre des monuments nationaux.

Après déjà neuf années passées à la tête de cet établissement, vous n'êtes pas sans en connaître les difficultés rencontrées et les besoins qui s'y font cruellement sentir. Nous savons que des projets vous sont chers tels que l'ouverture de l'Hôtel de la Marine et le chantier du château de Villers-Cotterêts.

Au regard de votre expérience et connaissance de l'établissement, nous attendons, qu'au-delà de projets culturels aussi ambitieux soient-ils, vous mettiez tout en œuvre pour répondre aux attentes des personnels alors que ces sujets sont évoqués depuis de nombreuses années dont certains figuraient déjà dans votre première lettre de mission de 2012.

Voici les principaux points au sujet desquels nous voudrions voir très rapidement l'ouverture de négociations.

Salaires, régimes indemnitaires, pouvoir d'achat :

Fonctionnaires comme contractuels sont rémunérés en fonction de leur point d'indice. Or, celui-ci a décroché de 21% depuis 2000 par rapport à l'indice des prix à la consommation. Sur la même période, l'amplitude des carrières, déjà insuffisante, s'est considérablement réduite : elle est passée de 39% à 27,8% pour la catégorie C, de 71% à 56% pour la catégorie B sur les deux premiers grades et de 47% à 17% pour la catégorie A.

Les agents contractuels ne sont guère mieux lotis puisque la dernière réforme du cadre de gestion date de 2011 et que la grille indiciaire établie alors avait déjà un retard d'avenir avec une grille commençant à 314 contre 350 en administration centrale. Cette situation entraîne régulièrement des mesures de rattrapage du bas de la grille du groupe 1 lors des conseils d'administration. Cela a bien évidemment une incidence non négligeable sur l'ensemble de la grille des salaires quel que soit la catégorie des agents.

Parallèlement à ce décrochage, on en demande toujours plus aux agents : plus de travail, plus de missions, plus d'expertise. C'est pourquoi il nous semble urgent d'ouvrir des négociations sur le régime indemnitaire des fonctionnaires (neutralisation du CIA, mesures de rééchelonnement de l'IFSE, prime de fin d'année...) sur lequel le CMN peut intervenir (certaines inégalités de traitement laissent par ailleurs des traces dans les collectifs de travail)

ainsi que sur le cadre de gestion et la grille de rémunération des contractuels, ces deux sujets pouvant être portés lors des décisions du conseil d'administration du CMN.

De même, la dotation habillement de 380 euros mériterait d'être revalorisée à 505 euros suite à un décrochage de 33% depuis 2000 par rapport à la hausse des prix à la consommation.

La question des fins de contrats des CDD, comme des CDI, demande un véritable conventionnement chômage pour les précaires qui sont nombreux dans l'établissement. De même l'indiciarisation des précaires devrait être prise en compte par l'établissement. Enfin, le cahier d'entrée et de sortie des CDD doit être présenté annuellement au CT.

Nous demandons la pérennisation de la gratification annuelle (ou l'équivalent en chèques cadeaux) pour chaque fin d'année pour tous les agents du CMN quel que soit leur statut.

Nous demandons l'extension à d'autres monuments de l'indemnité compensatrice des conditions de travail difficiles. Nous sommes persuadés qu'il est important que le dialogue social se poursuive sur ce sujet qui reste pour l'instant inachevé. C'est pourquoi, nous sollicitons la mise en place d'un nouveau groupe de travail dans le but d'élargir l'attribution de cette indemnité à d'autres monuments du réseau.

Enfin, concernant les primes dominicales et jours libérés, nous demandons que pour 2021 le CMN aille au-delà de ce qui est prévu par le décret de 2020. Celui-ci devrait être reconduit lors du comité technique ministériel du 24 juin. Nous demandons que la proratisation du nombre de jours d'ouverture des monuments s'applique également pour l'accès au 3ème taux ainsi que pour le déblocage des jours libérés. Le CMN a su prendre des orientations en ce sens l'année dernière, nous espérons qu'il en sera de même pour 2021.

Plafond d'emplois :

Alors qu'avant la crise sanitaire la fréquentation ne cessait d'augmenter et que tout sera mis en œuvre à l'avenir pour revenir à la fréquentation record de 2019 avec 10 millions de visiteurs, alors que le périmètre du CMN ne cesse de s'étendre à effectif quasi constant (Cap Moderne, Hôtel de la Marine, châteaux de Villers-Cotterêts et Haroué...) cela a un impact considérable sur les équipes des monuments et du siège. Il est urgent face à des équipes en surcharge de travail, à des effectifs insuffisants, vieillissants, et alors que l'on en demande toujours plus aux agents, de mettre en place un vaste plan de recrutement. Il manque au bas mot 50 postes d'AASM, 50 de jardiniers, tout autant au siège (DDCP, DCMC, DRH...). Faute d'un plafond d'emploi suffisant, le coût de l'externalisation sur le budget de l'établissement augmente de manière exponentielle.

Médiation culturelle et pédagogique :

La médiation culturelle et pédagogique est une mission essentielle du CMN. Et pourtant, nombre d'emplois y sont totalement précarisés tels que les animateurs du patrimoine qui sont exclus de nombre de droits (contrats, formations, titres-restaurant...). Ces métiers, qu'ils soient des temps partiels ou non, doivent s'inscrire dans la grille des métiers du CMN. C'est un plan de déprécarisation qui est nécessaire. Leur rémunération doit également être revalorisée car elle est actuellement de 28 euros bruts pour une heure de visite (alors que dans les faits leur travail dure plus longtemps) et n'a pas été revu depuis de nombreuses années.

C'est aussi une reconnaissance du rôle d'encadrement des chargés d'actions éducatives vis-à-vis des animateurs du patrimoine qu'il faudrait mettre en œuvre pour enfin prendre en compte un pan négligé de leur travail réel. Cela permettrait une meilleure visibilité dans les organigrammes et une intégration des animateurs du patrimoine au sein des équipes des monuments. En effet, des situations de travail dégradées apparaissent faute de cette visibilité.

Enfin, les CAC et les CAE sont de plus en plus sollicités, tant en matière de conception que de gestion de projets culturels afin de renouveler les offres et d'élargir les publics. Une réflexion doit avoir lieu pour une meilleure coordination entre siège et monument. Si l'ultracentralisation du siège d'il y a une dizaine d'années n'était pas souhaitable, trop de déconcentration génère d'autres difficultés (surcharge de travail, multiplication des missions et tâches, isolement). Alors que les prix des visites et ateliers augmentent, que le travail et les missions se multiplient, les situations de précarité, de non reconnaissance sont de plus en plus mal vécues par les équipes.

De même, une attention particulière doit être apportée à la médiation conduite par les agents d'accueil et de surveillance qui font vivre une spécificité des monuments nationaux et portent une mission de service public au plus grand nombre très appréciée des publics. Une reconnaissance de ces qualifications et de la technicité des visites de ces agents reste encore à faire.

Patrimoine végétal :

Depuis la tempête de 1999, aucune politique d'envergure n'a été menée sur les parcs et jardins. Pis, les effectifs sont largement insuffisants et l'état sanitaire devient catastrophique faute de plans de gestion. Nous demandons la mise en place et en œuvre de plans de gestion sur l'ensemble des parcs et jardins du CMN, l'ouverture de concours pour au moins 50 postes de jardiniers d'art au CMN et un repyramidage pour les jardiniers en place reconnaissant leur expertise et technicité ainsi que l'amélioration des conditions de travail des agents.

Action sociale :

De nombreux progrès et harmonisations peuvent être apportés en la matière. Sur les aides à la famille : l'extension du CESU notamment aux horaires atypiques, l'aide aux frais de scolarité, aux vacances, au déménagement. Subrogation du CMN à la Sécurité sociale maintenant le salaire sans interruption de versement aux agents en arrêt maladie ou accident. Mise en place d'une complémentaire santé pour les titulaires et contractuels comprenant des garanties de prévoyance et une assurance complémentaire pour les frais de santé à l'instar du protocole qui s'est fait à l'INRAP. La réhabilitation et la défense du parc des logements de fonction du CMN. Une équité de traitement et d'acquisition pour les prêts et secours. L'augmentation des titres restaurant à 9,20 euros comme cela se fait déjà dans d'autres établissements publics du ministère et leur revalorisation concertée annuellement.

Nous espérons, Monsieur le président, que vous serez attentif à ces différentes revendications que vous connaissez déjà fort bien et attendons l'ouverture de négociations sur l'ensemble de ces sujets.

Sophie Méreau

Jérôme Delporte

Jean-Elie Strappini

Co-secrétaires généraux du SNMH-CGT

Secrétaire SUD Culture CMN

