

Monuments infos

Juillet 2021

Numéro 89



S
N
M
H
la
cgt
Culture
Monuments Historiques

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 / Facebook: <http://www.facebook.com/snmh.cgt>

SOMMAIRE... SOMMAIRE... SOMMAIRE

Depuis quelques semaines, c'est la panique et là où on pensait passer quelques semaines de vacances tranquilles loin des tracasseries du quotidien nous sommes tous coincés dans la faille spatio-temporelle du pass sanitaire...

Et ça commence **page 3** avec l'édito ou l'on voit que le pass permet de faire l'impasse sur les sujets sociaux, environnementaux, économiques et culturels tout aussi alarmants.

Page 4 : la position de la CGT quant à la vaccination et le pass sanitaire pour que les choses soient claires !

Page 5 : alors que l'attention se focalise sur le pass, le gouvernement continu de serrer le cou à nos salaires, nous relayons ici un appel à mobilisation de l'intersyndicale Fonction Publique.

Pages 6 et 7 : Suite à la prolongation du mandat du président Belaval, l'intersyndicale CGT, SUD CMN a décidé de l'interpeller sur les sujets qui nous semblent être une priorité pour le CMN et ses agents.

Pages 8 et 9 : dans les coulisses de l'ouverture de l'Hôtel de la Marine, les agents essuient les plâtres et subissent les expérimentations managériales de la DRH. Nous sommes allés à leur rencontre pour commencer à construire avec eux leurs revendications pour l'amélioration de leurs conditions de travail et d'emploi.

Page 9 : Retour sur les dernières actualités de la médiation culturelle, entre précarité et externalisation...

Pages 10, 11 et 12 : Un point assez complet sur l'action sociale au CMN, vos droits et nos revendications pour les améliorer.

Une interview **pages 12 et 13** : nos camarades ont du talent ! En l'occurrence Vassiliki Castellana a coécrit un livre « Le voyage des musiciens. Deux siècles d'échanges Franco-grecs ».

Pages 14 et 15 : Une autre interview, celle de Benoit Martin, secrétaire général de l'union départementale CGT 75, après le dépôt de plainte d'un collectif suite à la pollution au plomb dû à l'incendie de Notre-Dame de Paris.

Page 16 : Un communiqué de la CGT contre le racisme qui met les choses au clair dans l'ambiance politique putride actuelle.

Page 17 : Un autre communiqué de la CGT pour la participation aux marches des fiertés et à la lutte contre l'homophobie y compris au travail.

Toujours **page 17** : Des nouvelles de l'accord sur le télétravail dans la Fonction Publique que la CGT a signé et qui va se décliner dans les mois qui viennent au CMN.

Pages 18 et 19 : Un dossier complet sur la nécessité d'enquêtes suite à des accidents du travail.

Page 20 : Retour sur le Conseil d'Administration du 30 juin et un bien piètre bilan pour le CMN...

Page 21 et 22 : Un compte rendu du comité technique du 1er juillet avec les questions posées par la CGT.

Page 23 : Une pétition pour libérer les jours libérés puisque le CMN et le ministère ne veulent rien entendre : faisons plus de bruit !

Page 24 : Mais que fait la CGT ? La réponse avec l'éphéméride de notre activité syndicale depuis le dernier Monuments Infos.



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, élus 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

L'été de tous les dangers

L'été est arrivé, ce temps de la parenthèse estivale et de l'insouciance...et bien on en est loin...

Sur le plan sanitaire, Macron fait exploser tous les repères et les libertés collectives et individuelles. Plutôt que d'inciter à une vaccination consentie et éclairée, il fait le choix de fractionner la société en deux - entre vacciné.es et non-vacciné.es - entre celles et ceux qui ont accès aux loisirs, à la culture, aux bars et restaurants...et les autres et fait un horrible chantage à l'emploi, ou du moins à la rémunération à qui ne suivraient pas une obligation vaccinale qui ne porte pas son nom. **Pour la CGT, il est clair que ce chantage aux salaires est inacceptable !**

Sur le plan climatique, comment ne pas penser à ces pics de chaleur au Canada allant jusqu'à entraîner des feux en ville. Triste épisode également dans le golfe du Mexique : l'explosion d'un pipeline ayant entraîné un incendie dans l'océan d'un diamètre d'un kilomètre ! Sans oublier les incendies en Sibérie ou dans l'Aude, ou bien les inondations en Belgique, en Allemagne, en Chine... Dans sa folie destructrice, le système capitaliste continue sans aucune remise en cause de ce qui nous conduit de jour en jour vers un monde où notre propre survie est de moins en moins certaine.

Sur le plan social, le SMIC a été revalorisé de seulement 0.99% au 1er janvier soit 15€ par mois, l'allocation chômage l'est de 0,6% au 1er juillet. A défaut d'augmenter le point d'indice gelé depuis 2010 (avec un léger dégel en 2017) la ministre de la transformation et de la Fonction Publique a annoncé une obole allant de 40 à 100€ pour les agents de catégorie C (titulaires comme contractuels) et ainsi « s'assurer qu'ils sont tous au-dessus du SMIC » dixit Amélie de Montchalin... Et pendant ce temps-là, Emmanuel Macron veut relancer la réforme des retraites en repoussant l'âge de départ à la retraite à 64 ans et s'acharne à vouloir mettre en place sa funeste réforme de l'assurance chômage comme évoqué le 12 juillet.

Sur le plan économique, ne soyons pas chagrins pour autant et passons aux bonnes nouvelles. Bernard Arnault, première fortune de France – dont 31 de ses sociétés se trouvent au Luxembourg - a vu ses avoirs personnels augmenter en 2020 de 62 milliards d'euros. Le groupe LVMH de ce cher Bernard va verser à ses actionnaires 3 milliards d'euros de dividendes en 2021 soit une augmentation de 25%. Nous pouvons chacun nous en féliciter puisque cela s'est fait grâce aux fonds publics dont a pu bénéficier LVMH au titre du chômage partiel ! Et ce n'est pas avec les 27% des filiales LVMH se trouvant dans des paradis fiscaux que cela aurait pu être possible. Notre président de la République a bien fait d'inaugurer la réouverture de la Samaritaine et une grosse partie de la classe politique de s'égosiller contre l'action de l'association Attac osant, à coup de gouache sur les vitrines, dénoncer une telle réussite ! Cette indécence que de vouloir s'attaquer à l'évasion fiscale. N'oublions pas que les 500 familles les plus riches de France détiennent 1000 milliards d'euros. En augmentant seulement de 500 euros les 26 millions de salariés.es cela ne représenterait que 13 milliards soit 1,3% du magot des ultra-riches !

Sur le plan culturel, nonobstant qu'une partie de la population n'a plus accès aux lieux culturels et bientôt peut-être les agents qui y travaillent, quelle grande nouvelle de voir au mois de juin François Pinault présenter sa « fondation ». Une société en fait qui sert pour l'optimisation fiscale : « *le choix d'une société commerciale pour gérer une institution culturelle, n'est-il pas notablement fiscal, permettant de consolider les pertes financières attendues de la Bourse du commerce avec les bénéfices de la holding, réduisant ainsi le montant de son impôt ?* » Et comment ne pas penser également à la tour Luma à Arles visible à des kilomètres à la ronde, notamment depuis l'abbaye de Montmajour. Ah, qu'est-ce que la préservation des paysages face à la fondation Luma d'art contemporain flambant neuf ! Maja Hoffmann, dont la fortune est estimée à 6 milliards d'euros, a enfin su quoi faire d'une partie de son argent... qu'en tireront les 24% de population pauvre de la ville.. ? L'avenir nous le dira en espérant qu'ils ne disparaissent pas au profit d'une gentrification que connaissent de nombreuses villes...

Voilà, voilà, le ruissellement existe bel et bien...

mais du plus grand nombre vers quelques-uns.

Et si nous inversions le cours des choses ?

Oui à la vaccination ! Non au flicage et à la régression sociale !

Depuis plus d'un an, le monde entier est bouleversé par la pandémie de Covid19. Cette crise est multiple et a de nombreuses conséquences dans le domaine de la santé en premier lieu mais, aussi, sur les questions économiques et sociales ainsi que sur le plan de la démocratie.

Elle a mis en avant les limites et les conséquences désastreuses de décennies de politiques libérales menées pour le seul profit des intérêts capitalistes. Une nouvelle fois, nous mesurons l'acharnement mis en œuvre pour inventer de nouvelles contraintes et de nouvelles diversions afin de masquer les échecs successifs face à la gestion de la pandémie. Dernière en date : l'extension du Pass sanitaire et l'obligation de vaccination. Alors que la ministre du Travail affirmait, en novembre dernier, que les mesures barrières étaient suffisantes pour protéger les salarié.e.s, elle leur impose aujourd'hui un pass sous menace de sanctions.

Le variant Delta fait craindre une nouvelle vague épidémique en France et dans d'autres pays du monde, il ne faut pas la minimiser : les chiffres des nouveaux cas quotidiens sont là.

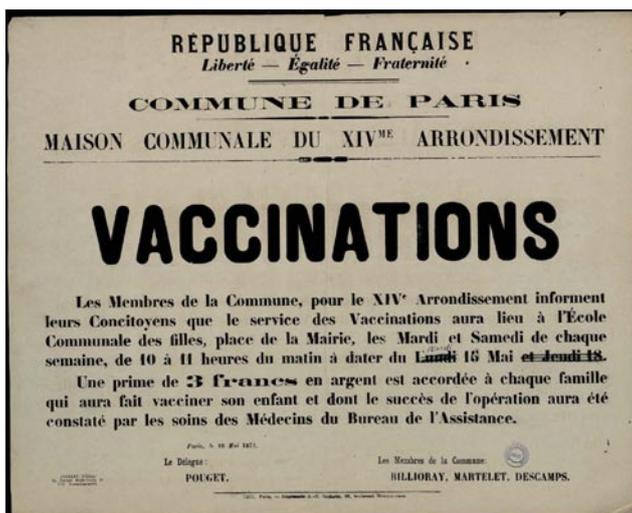
Nous réaffirmons la position de la CGT sur la vaccination, progrès sanitaire et social partout dans le monde. Le vaccin doit être gratuit pour toutes et tous. Cependant, la vaccination ne peut se faire dans n'importe quelles conditions et à n'importe quel prix. Nous avons bien conscience que des doutes existent sur les vaccins. C'est par l'information, la pédagogie, le débat qu'ils peuvent être levés. Certainement pas par la menace et la contrainte.

Une maladie mondiale nécessite une réponse et une coordination mondiale. Nous en sommes pourtant bien loin : seulement 1% des doses ont été administrés dans les pays pauvres. Des pays en capacité de produire des vaccins ne peuvent le faire car ils ne disposent pas des brevets... Nous réaffirmons la nécessité de la levée de la propriété privée sur les brevets qui empêche la diffusion des vaccins dans le monde, tout en étant source de profits inadmissibles.

Nous rappelons les incidences de classe de cette épidémie : Les personnes les plus susceptibles de développer une forme grave du virus se trouvent parmi les classes défavorisées. Viennent ensuite celles qui vivent dans des conditions d'habitation défavorables – avec une surface de moins de 18m² par personne, les risques de Covid grave sont multipliés par deux –, puis les personnes exposées à une pollution environnementale significative (urbaine ou industrielle). Ce sont les territoires où vivent les populations les plus aisées qui ont les plus hauts taux de vaccination.

Tout en réaffirmant avec force notre position sur la néces-

sité de la vaccination, nous nous opposons à toute obligation ainsi qu'à toutes mesures antisociales. Face au débat actuel, soyons pour la pédagogie et le bon sens. Nous ne devons pas tomber dans le piège qui nous est tendu de la division entre les travailleur.euse.s car les autres enjeux de la période sont les annonces suivantes du président de la République : la réforme de l'assurance chômage, suspendue par le Conseil d'État il y a un mois, qui pourrait bien être remise sur la table dès la rentrée et la réforme des retraites qui serait engagée « dès que les conditions sanitaires seront réunies. » C'est-à-dire certainement après les élections présidentielles. C'est exactement ce que préconisait le président du Medef, Geoffroy Roux De Bézieux, qui affirmait récemment qu'il fallait passer l'âge de départ en retraite à 64 ans, contre 62 actuellement, mais que la réforme devait être effectuée après l'élection présidentielle. Pour lui, la réforme de l'assurance chômage est plus urgente que celle des retraites.



Affiche de la commune de Paris en 1871 : dans le cadre de la vaccination contre la variole, la commune préférerait l'incitation à la répression.

Il est inadmissible que cette crise sanitaire serve de prétexte à une nouvelle casse sociale et démocratique. Il est inadmissible que les employeurs puissent contrôler l'état de santé des salariés et suspendre unilatéralement leur contrat de travail à la seule présomption de maladie, sans avis du médecin du travail. Il est inadmissible qu'ils puissent interrompre avant leur terme les contrats de travail à durée déterminée et les contrats de travail temporaire. Au final, la loi fragilise encore davantage le contrat de travail et aggrave le rapport de subordination en renforçant le pouvoir des employeurs vis-à-vis des salarié.e.s.

Alors que ces enjeux relèvent des politiques de prévention et de santé publique, le gouvernement persiste à renvoyer aux seuls individus l'endiguement de la pandémie.

Finissons-en avec ce virus qui a fait trop de victimes. Continuons à nous mobiliser pleinement pour la défense et le renforcement des services publics, pour la création d'emplois dans les hôpitaux publics, la relocalisation des productions médicales stratégiques, gagner les 32h, le smic à 2000 euros, la retraite à 60 ans, l'égalité salariale femmes-hommes, l'augmentation des salaires... et que l'on ne nous dise plus que c'est impossible ; les 500 plus grosses fortunes de France explosent une fois de plus leur record : elles détiennent désormais un patrimoine total de 1000 milliards d'euros et ont profité de la pandémie, voyant ainsi leur fortune augmenter de 30% par rapport à l'année dernière !

Montreuil, le 26 juillet 2021



Paris le 6 juillet 2021

Conférence salariale: l'absence inacceptable de mesures générales

Lors de la réunion sur les salaires des agentes et agents des trois versants de la fonction publique, la ministre a annoncé certaines mesures qui, sous réserve d'un examen approfondi, peuvent être considérées comme des avancées même si elles sont très insuffisantes.

Les dispositions concernant les bas salaires et celles pouvant conduire à des carrières moins longues notamment vont dans le bon sens bien que parcellaires.

C'est bien au compte des mobilisations et de notre action déterminée et continue qu'il faut mettre ces points positifs.

Cependant, les déclarations de la ministre du matin parlant de 40 à 100 euros mensuels d'augmentation relèvent de la manipulation.

Ceci posé, au nom du gouvernement, la ministre a confirmé son refus du dégel de la valeur du point d'indice comme de toute augmentation générale.

Nos organisations condamnent la poursuite de cette politique d'austérité dont les effets sont dévastateurs pour le pouvoir d'achat des personnels.

Sans revalorisation forte et urgente de la valeur du point, sans mesure générale, les salaires et les carrières continueront de se dégrader de manière aggravée et les inégalités entre les femmes et les hommes ne pourront être résorbées.

Les syndicats CGT, FA, FSU, Solidaires prennent date dès aujourd'hui. Ils n'acceptent pas cette absence d'augmentation générale pourtant indispensable à une véritable reconnaissance des qualifications et de l'engagement des agentes et des agents de la fonction publique.

Ils ont d'ores et déjà prévu de se revoir pour préparer les indispensables mobilisations de la rentrée.

A l'occasion de la reconduction du mandat de Philippe Belaval à la présidence du CMN, la CGT a proposé aux organisations syndicales représentatives du CMN d'adresser une lettre ouverte au président afin de porter les revendications des agents et de les inscrire dans l'agenda social de l'établissement. Cette lettre ouverte est une 1ère étape pour l'ouverture de négociations et la construction de mobilisations. A ce jour, elle n'a reçu aucune réponse de Philippe Belaval.



L'Intersyndicale CGT-SUD Culture du CMN
A Monsieur Philippe Béval
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 passé 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-restauration...). 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
Jean-Elie Strappini
Co-secrétaires généraux du SNMH-CGT

Jérôme Delporte
Secrétaire SUD Culture CMN

Ouverture de l'Hôtel de la Marine Les agents ne veulent pas boire la tasse!

Une ouverture tant attendue

Projet phare du mandat du président Belaval, le sauvetage très médiatisé, la restauration puis l'ouverture de l'Hôtel de la Marine est indubitablement une réalisation majeure et enthousiasmante du Centre des Monuments Nationaux et de ses équipes. Elle a nécessité la mobilisation de moyens colossaux par le CMN tant humains que financiers via un emprunt de plus de 100 millions d'euros. Disons le tout net : ce monument est un véritable joyau qui peut faire la fierté des agents qui se sont très fortement investis sur ce projet.

Tout cela malgré les nombreuses embûches qui sont venues émailler ce chantier comme des retards sur les travaux, la quasi-absence de soutien de l'État pourtant prescripteur et les confinements des 18 derniers mois...

C'est donc le 12 juin dernier que le CMN a fini par ouvrir l'Hôtel de la Marine à grand renfort de communication et d'inauguration présidentielle. Tout cela à marche forcée et alors que les travaux n'étaient pas tout à fait terminés...

Mais bon ! Ne boudons pas notre plaisir et saluons ici l'ouverture de ce magnifique monument.

Externalisation des missions

Pourtant, l'ouverture de ce site n'a pas été, loin s'en faut, un long fleuve tranquille... Nous vous en avons déjà parlé dans ces colonnes : près de la moitié des effectifs (sur plus de 80 agents et salariés du site) sont des salariés d'entreprises prestataires.

Nous dénonçons également au passage l'explosion des coûts de l'externalisation des missions au CMN passant de 1 million et demi d'euros à plus de 5 millions d'euros en quelques années, tout cela parce que les moyens en postes budgétaires ne sont pas alloués par les tutelles alors que les missions des agents se diversifient de plus en plus et que le CMN étend d'année en année son périmètre.

La CGT a tout fait pour que le plus de missions possibles soient assurées en interne par le CMN pour éviter au maximum le recours à l'externalisation et cela malgré la quasi-absence de postes supplémentaires alloués par les ministères de tutelle de la Culture et des Finances. Au final, seules les missions d'administration du site, de billetterie, de boutique, de médiation culturelle et d'accueil surveillance des espaces patrimoniaux sont assurées par des agents du CMN. Le PC sécurité, la sûreté/vigilance, la maintenance, le nettoyage, les visites-conférences et la conciergerie sont quant à elles assurées par des prestataires extérieurs. À défaut de réinternalisation des missions que nous continuons de revendiquer à tout le moins la bonne application de la charte sociale ministérielle pour les prestataires extérieurs est une priorité pour la CGT CMN.

Les agents essuient les plâtres

L'Hôtel de la Marine a donc fini par ouvrir le 12 juin dernier avec près d'un an de retard sur le planning prévu et le moins que l'on puisse dire c'est que les agents ont ouvert ce site sans équivalent au CMN dans des conditions elles aussi quelque peu expérimentales. Ainsi, au 12 juin et encore aujourd'hui les travaux n'étaient pas totalement terminés, l'ouverture totale (collection Al Thani) n'étant prévue qu'au mois d'octobre. Et c'est alors que certaines finitions étaient encore à faire et que tout était encore au stade du rodage que les agents ont pris leurs postes et ont commencé à accueillir le public. Une ouverture dans des conditions quelque peu sportives donc, où les agents ont découvert les conditions réelles d'ouverture avec tous les bugs techniques qui vont avec : réseaux qui tombent en panne, confidents avec des bugs techniques, mauvaise ergonomie des caisses, climatisation qui ne marche pas, locaux de jour trop petits et mal aérés, manque de toilettes, réseaux d'eau à peine mis en service et non testés, manque de vestiaires, peu de postes assis en salles, plannings à revoir, octime pas encore en place, et tout un tas de petits détails de ce genre et de découvertes du même acabit qui ont mis à rude épreuve les agents dans les conditions stressantes d'une ouverture d'un monument (et pas des moindres...).



Portrait d'Hortense David en 1871, communieuse, elle pointait et tirait le canon, Place de la Concorde, vêtue en marin, et avait ses quartiers sous les voûtes du ministère de la Marine.

Des conditions de travail à améliorer donc soit parce que la mise en orbite stationnaire d'un monument tel que l'Hôtel de la Marine prend un certain temps (et c'est compréhensible), soit parce que tout n'a pas été pensé pour accueillir un nombre important d'agents dans les meilleures conditions, le tout dans une certaine précipitation à cause du calendrier politique du Président d'établissement (et c'est déjà moins acceptable). Des conditions de travail qui devraient cependant s'améliorer quand le monument prendra son rythme de croisière et grâce à l'intervention de la CGT qui a organisé une heure mensuelle d'information syndicale le 28 juin et a fait remonter à l'administrateur les demandes des agents. Cependant, certains ajustements prendront plus de temps, et devront faire l'objet de travaux plus lourds, mais vos élus en CHSCT sont désormais alertés et vigilants sur les conditions de travail des agents de l'Hôtel de la Marine.

Précarité et sous-effectif : bienvenue au CMN

Si les conditions de travail des agents sont un sujet sérieux à traiter en urgence, il est une autre urgence, sociale celle-là, qui est pour le coup inacceptable. En effet, au prétexte que le monument est encore en phase d'ouverture, le CMN a eu la main lourde sur l'emploi précaire : c'est pas moins de 15 CDD (article 6.6) renouvelés au mois le mois et quasi tous sur un temps plein pour 8 agents titulaires ou en CDI qui composent l'équipe des agents d'accueil du monument. Pour la billetterie, c'est du même acabit avec 7 CDD (article 6.6) quasi tous à temps plein pour

10 agents permanents.

Une précarité massive et inacceptable à laquelle le CMN doit mettre un terme au plus vite en CDIant massivement les CDD de l'Hôtel de la Marine. Les précaires de l'Hôtel de la Marine ne doivent pas être la variable d'ajustement du CMN qui a recouru de façon abusive à des CDD pour cause d'incertitude sur la crise sanitaire.

La CGT a d'ores et déjà saisi la DRH pour entamer une négociation sur des CDIations.

Sous-effectif également pour l'encadrement de l'équipe d'accueil avec une seule technicienne du patrimoine (groupe 2) pour encadrer une équipe toute neuve et qui assure tout le travail de conception des plannings, de gestion et d'encadrement de l'équipe, tout en étant une bonne partie de son temps sur le terrain... Un travail stressant et chronophage qui assurément devrait être requalifié en groupe 3 avec 2 TSC comme adjoints... C'est ce que nous défendrons devant la DRH.

C'est malheureusement une très mauvaise habitude du CMN qui est encore une fois à l'œuvre et que beaucoup d'entre vous connaissent : embaucher des agents dans la mauvaise catégorie pour faire des économies de bouts de chandelle et au final rattraper l'injustice originelle par le biais des promotions internes au bout de quelques années... perdues par les agents. Et ce n'est malheureusement pas le seul cas à l'Hôtel de la Marine !

Si l'on ajoute à ça un manque d'effectif, notamment en billetterie, avec des horaires étendus pouvant aller jusqu'à 9h20 de temps de présence sur site, peu de pause et de temps pour souffler... Le constat est clair : Il est urgent d'agir avant que les agents craquent physiquement et moralement.

Nous terminons cet article en saluant ici tous les agents de l'Hôtel de la Marine que nous avons rencontré : toutes et tous pleinement investis, motivés, fiers et heureux de travailler dans ce magnifique site ! Mais cela vous le savez déjà, car ce sont des qualités partagées par tous les agents du CMN. Toutes et tous méritent mieux que ça !

Le 17 juin, les organisations syndicales représentatives du CMN étaient conviées par la DRH pour leur présenter une charte de la médiation ainsi qu'un guide à l'attention des animateurs du patrimoine intervenant dans les monuments nationaux.

Une charte fruit d'une non-négociation avec les représentants du personnel

Si la CGT, avec l'intersyndicale CGT, SUD, FO, CFDT du CMN, porte depuis 2 ans la lutte contre la précarité des animateurs ainsi qu'une reconnaissance des métiers de la médiation culturelle, à aucun moment la direction n'a ouvert de négociations en direct avec les organisations syndicales du CMN et a donc décidé de faire sa petite soupe de son côté...

Cette charte et ce guide sont donc les fruits d'une réflexion interne entre les services du siège et les administrateurs. Ces documents nous étaient présentés sur table (en visio et sans copie envoyée aux représentants du personnel) avant leur présentation, pour information, au comité technique du 1er juillet...

Et on peut dire qu'on n'est pas déçu du voyage (enfin si en fait...)

Passé l'annonce d'une revalorisation des prestations des animateurs attendues depuis des années mais ne rattrapant pas les tarifs des prestataires concurrents de l'établissement, la pêche aux droits octroyés par le CMN est somme toute bien maigre :

La charte est ainsi conçue pour améliorer et clarifier les conditions d'intervention des animateurs et conférenciers ainsi que leurs conditions d'accueil dans les monuments par les équipes. L'idée étant de mettre fin à des situations où les animateurs étaient considérés comme extérieurs au CMN et donc parfois mal accueillis.

Le guide quant à lui a pour but de préciser leurs droits et devoirs aux animateurs en tant qu'« intervenants internes » au CMN...

Ainsi, le CMN confirme ne pas vouloir recourir à la CDIations d'animateurs du patrimoine et s'obstine à ne pas vouloir les considérer comme des salariés de l'établissement mais comme des prestataires payés à l'acte, alors même qu'un lien de subordination est implicitement reconnu puisque les chargés d'action éducatives sont censés exercer leur encadrement « fonctionnel ». Cette non reconnaissance conduit le CMN à continuer à ne pas vouloir leur octroyer de contrat de travail et donc un certain nombre de droits comme le droit à la formation, aux

congés payés, aux arrêts maladies et même à la reconnaissance d'éventuels accidents du travail ! Uber comme modèle social.

Le CMN, même s'il reconnaît par ailleurs que l'externalisation de ces missions n'est pas souhaitable car elle risquerait de dégrader la qualité des prestations, pousse le bouchon au point d'encourager au passage au statut d'autoentrepreneur, censé être plus facile à gérer pour le CMN et garantir plus de liberté aux animateurs. Alors même que dans les réponses au questionnaire de la DRH les animateurs disaient préférer le statut de vacataire à celui d'autoentrepreneur, car moins précaire... Il est pourtant clair que le CMN souhaite avant tout délester sa masse salariale.

Avec l'intersyndicale, la CGT est déterminée à faire reconnaître les droits de tous les agents acteurs de la médiation culturelle. Contre la précarité, pour la défense de nos missions !

Et dans le même mouvement le CMN achève le service des visites conférences d'île de France

Cela fait des années que nous le dénonçons : le CMN à petit a petit mis en extinction un service autrefois renommé, qui dans les années 90 a compté plus d'une trentaine de conférenciers. En ne recrutant plus aucun conférencier depuis une vingtaine d'années le CMN a fait le choix de tuer ce service pour finir par l'externaliser au profit d'une boîte privée « Echappée belle ». Il se prive ainsi non seulement d'une expertise scientifique interne mais également d'ambassadeurs d'un service public de qualité pouvant amener des publics vers les monuments du CMN. En effet, non seulement il sera fait recours à des conférenciers extérieurs qui n'auront plus d'attachement à l'établissement et à ses valeurs mais le contrôle scientifique des contenus des visites commentées sera fait par le prestataire privé et les retours des visiteurs... La certification interne au CMN notamment en ce qui concerne les visites en langues étrangères étant basé sur la confiance dans le prestataire. On est bien loin de la mission fondamentale de diffusion des connaissances puisque seul l'aspect budgétaire et comptable a prévalu dans cette opération.

Un beau gâchis et un réel recul de notre service public culturel.

Action sociale: des avancées à venir au CMN et dans la Fonction Publique

C'est quoi l'action sociale ?

L'action sociale collective ou individuelle vise à améliorer les conditions de vie des agents de l'État et de leur famille. Les agents participent à la définition et à la gestion de l'action sociale, sportive et de loisirs dont ils bénéficient ou qu'ils organisent.

Elle se définit en quatre grands thèmes : la restauration, le logement, l'enfance et les loisirs, ainsi que les aides face aux situations difficiles.

Il faut attendre la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires et son article 9 pour que l'action sociale trouve une traduction juridique. Le décret n° 2006-21 du 6 janvier 2006 a donné une définition de l'action sociale qui permet une véritable sécurisation juridique.

Les dispositions du décret ont également consolidé les grands principes : la participation financière des agents bénéficiaires et la progressivité de celle-ci.

Une participation insuffisante et inégale entre ministères et établissements publics

Au regard des crédits dont disposent les comités d'entreprise des grandes entreprises, les agents de la FPE (Fonction Publique d'État) sont vraiment des salariés pénalisés. L'action sociale est loin de couvrir la totalité des agents actifs et retraités. L'estimation du financement reste très fluctuante et toutes les sommes avancées et rapportées aux effectifs concernés démontrent une part faible pour chaque agent avec de grands écarts entre les ministères. L'absence juridique de son financement sur un pourcentage de la masse salariale et des pensions la conditionne à toute une série d'aléas politiques et budgétaires comme l'actuelle réduction des dépenses publiques.

En outre, l'État employeur institue l'action sociale comme un élément à part entière d'une politique de gestion des ressources humaines.

Pour la CGT, l'action sociale organisée au niveau ministériel ou interministériel ne peut être un élément de la rémunération, un accompagnement social des restructurations du service public par des indemnités individuelles, ni un outil d'attractivité dans la gestion des personnels, gérée par des prestataires à but lucratif après mise en concurrence. Elle devient de plus en plus indispensable au regard de situations individuelles ou familiales de plus en plus lourdes et complexes.

Le CMN adhère enfin à l'action sociale interministérielle via le Programme 148

Des inégalités de traitement en matière d'action sociale sont constatées entre des établissements du ministère de la Culture. Certains établissements ont fait le choix d'adhérer au programme 148 permettant aux agents d'accéder aux prestations sociales

interministérielles via le SRIAS (service interministériel d'action sociale). D'autres établissements publics n'y adhèrent pas et d'autres n'y sont que pour certaines prestations.

Jusqu'à 2020, seuls 46 établissements publics du ministère rassemblant 4351 agents adhéraient au programme 148. Un grand nombre d'agents (plus de 10000) des plus grands établissements publics du ministère se voyaient exclus de l'accès aux prestations offertes par l'action sociale interministérielle.

La CGT n'a eu de cesse depuis des années de dénoncer cette situation et de militer pour que ces établissements publics adhèrent à ce dispositif. C'est désormais chose faite puisque le CMN ainsi que la BNF, le Louvre, Versailles, Orsay, l'INRAP, et l'École nationale supérieure de la photographie d'Arles ont décidé d'y adhérer à compter du 1er janvier 2022... Au total, ce sont donc 9170 agents en plus qui en 2022 bénéficieront désormais des prestations de l'action sociale interministérielle.

Seuls 3 établissements n'y ont toujours pas adhéré à savoir le CNC, le Centre Georges Pompidou et l'Établissement de conservation et de restauration de la Cathédrale Notre-Dame de Paris...

C'est donc une avancée importante pour les agents du CMN (pour un coût relativement modique de 39477,40€ par an) qui désormais via le programme 148 vont avoir accès à Paris comme en régions :

- aux chèques vacances pour tous les agents titulaires comme contractuels (coût 17252,58€ pour le CMN) ;
- aux places de crèches réservées à l'interministérielle (coût 18850,80€ pour le CMN soit le coût d'un berceau et demi =) ;
- aux logements sociaux réservés à l'interministériel (coût 737,64€ pour le CMN) ;
- à l'offre culturelle et de loisirs des SRIAS en région (coût 2636,38€ pour le CMN).

Cependant, le CMN n'adhère pas au programme 148 en totalité notamment pour le chèque emploi service universel CESU pour les 0-6 ans, ce dispositif étant déjà proposé en direct par le CMN pour les 0-12 ans. Il n'adhère pas non plus à l'AIP (aide à l'installation des personnels), peut-être parce que ce dispositif ne s'adresse pour l'instant qu'aux agents titulaires. Cependant, au 1er janvier 2022 l'AIP s'ouvrira bientôt aux contractuels. La CGT demande à ce que le CMN y adhère le plus rapidement possible. En effet, cela représenterait une aide non négligeable, car les montants versés varient entre 500€ et 1500€ selon la catégorie de l'agent.

Les dernières avancées obtenues au CMN et les négociations à venir

Comme nous le signalions dans le numéro 87 de janvier der-

nier, le CMN a enfin commencé le chantier d'harmonisation des prestations sociales versées aux titulaires et aux contractuels de l'établissement. Ainsi, dès cette année, les contractuels ont pu bénéficier des chèques-vacances et du CESU pour les enfants de 0 à 12 ans au même titre que les titulaires. De même l'aide financière qui était attribuée aux contractuels pour la garde d'enfant de 0 à 3 ans a été étendue aux titulaires. Le CMN a également décidé d'attribuer un chèque-cadeau de 170€ pour chaque agent partant à la retraite.

Il reste cependant un certain nombre de chantiers à venir qui seront l'objet de discussions lors du deuxième semestre de cette année notamment sur la question des aides aux vacances, sur un relèvement des barèmes permettant un accès à un plus grand nombre d'agents à ces aides et sur un certain nombre d'aides à la scolarité. La CGT sera présente lors de ces discussions et y portera les revendications des agents.

Restauration et tickets-restaurants : une revalorisation qui tarde à venir

Si depuis 2019, le CMN a enfin accepté d'étendre le bénéfice des tickets-restaurants à tous les agents du CMN, il reste cependant que la question de leur revalorisation n'a que trop tardé. C'est pourquoi nous revendiquons encore l'augmentation des tickets-restaurants au maximum possible du plafond de la sécurité sociale avec une participation employeur à 60% soit 9,25€ pour 2021.

Parce que l'action sociale est une priorité, la CGT-Culture revendique :

- une augmentation des crédits sociaux correspondants qui doivent atteindre 1,5 % a minima de la masse salariale
- une assise réglementaire des crédits sociaux
- une égalité de droits en matière d'accès aux prestations sociales entre titulaires et non titulaires
- le relèvement des plafonds pour l'accès aux prestations
- une revalorisation annuelle des prestations sociales au moins égale à l'inflation
- l'octroi systématique de la carte culture aux actifs comme aux retraités, avec la conservation des avantages existants et l'élargissement à de nouveaux droits.
- la pérennité de l'aide au départ à la retraite pour les agents dont la pension est en dessous du minimum vieillesse,
- le soutien aux associations de personnels, éléments indispensables pour certaines réponses de proximité en accordant des moyens supplémentaires aux bénévoles, notamment en temps de décharge d'activité,

Pour le logement :

- un véritable droit au logement en accord avec la CGT Fonction Publique qui milite pour la mise en place d'un outil national à réseau déconcentré, chargé du logement des agents avec des missions de réservation et gestion du parc locatif, l'instauration du 1% logement avec une véritable cotisation à 1%
- la poursuite des recherches pour les dispositifs de logement d'urgence
- la maîtrise des loyers : le loyer et les charges des locataires ne doit pas excéder 20 % des revenus

Assujettissement à l'impôt et gestion directe

L'assujettissement à l'impôt des prestations sociales dans les établissements publics ayant obtenu le transfert de gestion de leurs personnels titulaires (gestion directe) est devenu un frein pour les agents les plus précaires qui ne demandent plus à en bénéficier (allocation monoparentale, prestation pour l'aide à la scolarité) car en faisant cette démarche ils voient leur quotient familial augmenté, avec un effet d'exclusion à la prime d'activité. **Le CMN lors de sa reprise en gestion directe était censé compenser ce manque à gagner par une adaptation des aides. On attend toujours... C'est pourquoi nous continuons de revendiquer que ces allocations soient à nouveau versées en direct par le ministère de la Culture.**

Pour la restauration collective et les tickets-restaurants:

- la tarification ne doit prendre en charge que les seuls produits alimentaires nécessaires à la fabrication du repas et les frais directs stricts. Elle doit être identique sur l'ensemble du ministère prenant en compte les actifs et les retraités et doit privilégier les circuits courts.
- une augmentation de la participation des employeurs.
- la prise en compte des horaires variables et du temps dont dispose chaque agent pour déjeuner : les horaires doivent être adaptées aux besoins des agents.
- une gestion interne de la restauration collective et une réinternalisation de celle-ci.
- la mise en place de titre-restaurant en l'absence de toute restauration collective avec une contribution de l'État employeur à hauteur de 60% minimum de sa valeur nominative.

Pour les transports :

- une prise en charge de l'employeur à 100 % des abonnements de transports en commun ou écologiques.

Pour la protection sociale complémentaire :

- une protection sociale complémentaire couvrant l'ensemble des agents du ministère et ce quel que soit leur statut.
- une protection sociale complémentaire couplant la santé et la prévoyance pour les actifs et retraités qu'ils soient titulaires ou non-titulaires.
- des négociations relatives à la protection sociale complémentaire avec un nouveau référencement propre au ministère de la Culture.
- une protection sociale assurant une prise en charge de ris-

ques liés au décès, à l'invalidité, à l'incapacité de travailler et à la perte d'autonomie, une aide aux personnes « aidantes ».

- la généralisation du tiers payant pour combattre le renoncement aux soins.
- l'extension des droits statutaires pour une meilleure prise en compte des congés pour raison de santé.

Pour les vacances, culture, loisirs :

- l'aide à l'enfance (colonies de vacances, frais de garde, crèches, arbres de Noël...)
- le droit aux vacances pour tous avec le développement d'un tourisme social et associatif favorisant la mixité.
- le développement d'une véritable politique de départs en vacances permettant à tous les agents quelle que soit leur rémunération de pouvoir partir.
- la mise en place d'une charte éthique sur les objectifs et la gestion des associations rappelant le rôle d'éducation et d'émancipation de la culture pour les travailleurs dans le cadre des principes d'économie sociale et solidaire.

La société est en pleine mutation, la famille évolue et se transforme (séparations, divorces, familles monoparentales, homoparentalité, familles décomposées puis recomposées sont en constante augmentation). Il convient donc de faire évoluer l'action sociale et ses prestations pour s'adapter à ces changements sociétaux.

Protection sociale complémentaire

Dans le cadre de la mise en place de l'article 40 de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019, une avancée majeure oblige les employeurs publics à contribuer au coût de la participation d'une protection sociale complémentaire pour leurs agents pour une part minimum de 50 %;

L'accord de méthode fixant le cadre de la négociation sur la protection sociale complémentaire a été signé le 3 juin 2021 à l'unanimité par les organisations syndicales représentatives dans la Fonction publique de l'État.

Le décret simple concernant l'application de la mesure transitoire a été adopté au conseil supérieur de la Fonction publique de l'Etat le 29 juin 2021 et devra s'appliquer au 1er janvier 2022. Les agents du ministère de la Culture et de leurs établissements verront alors leur feuille de paye abondée de la somme de 15 euros brut correspondant à la participation employeur au coût de la protection sociale complémentaire.

Cette mesure transitoire prendra fin en 2024 lorsque les référencements en cours prendront fin.

Interview

Lire

« Le Voyage des Musiciens. Deux siècles d'échanges franco-grecs. »



Vassiliki Castellana est connue au sein du Centre des monuments nationaux en tant que chargée d'actions éducatives et culturelles à la Villa Kérylos mais également en tant que représentante du personnel CGT en comité technique, CHSCT Grand Sud et commission consultative paritaire.

Vassiliki Castellana est également co-directrice d'un ouvrage collectif qui vient de paraître, « Le Voyage des Musiciens, deux siècles d'échanges franco-grecs ». Ce livre raconte les échanges franco-grecs à travers la musique, notamment de musiciens grecs et français qui se sont rendus en Grèce ou en France.

Nous lui avons donc demandé de nous présenter ce livre à dimension historique, sociale et culturelle.

Vassiliki, tu as participé à un ouvrage qui s'intitule « Le Voyage des Musiciens, deux siècles d'échanges franco-grecs ». Peux-tu nous présenter cet ouvrage et nous préciser dans quel contexte il s'inscrit ?

Cette année, nous fêtons la commémoration des 200 ans de la révolution grecque de 1821. Nous avons voulu présenter, avec Christophe Corbier, à l'occasion de cette commémoration, quelque chose qui unit les deux pays et qui dépasse les frontières. Il s'agit de la musique, de tous les styles de musique grecque, dont certains sont peu connus en France, mais aussi de la manière dont de nombreux artistes français, musiciens et musiciennes de tous styles (Ravel, Piaf, Moustaki), ont été découverts et diffusés en Grèce. A travers les déplacements, les voyages, les tournées de ces musiciens, nous traversons enfin l'histoire contemporaine de la Grèce et rappelons les souffrances du peuple lors de la guerre civile (1944-1949) et sous les dictatures de Metaxas (1936-1941) et des Colonels (1967-1974).

La musique est une expression artistique universelle, tout autant populaire qu'élitiste. Ce livre retrace l'histoire de la Grèce à travers l'exotisme qu'elle a pu inspirer mais aussi des moments plus tragiques comme la dictature, la pauvreté, l'exil... D'ailleurs, le rébétiko est classé au patrimoine culturel immatériel. Peux-tu nous en dire un peu plus sur la musique grecque et notamment sur ce que représente le rébétiko ?

A partir de 1922, avec la guerre en Asie mineure qui a opposé les Grecs et les Turcs et qui s'est terminée par la Catastrophe de Smyrne en septembre 1922, les exilés qui arrivent en Grèce apportent leur musique, ce qui va entraîner notamment l'essor du rébétiko. Ces exilés croisent autour des centres industriels comme le Pirée ou Thessalonique des Grecs moins chanceux que les autres et qui rêvent d'une autre vie. Le rébétiko est une musique dite «des bas-fonds», qui a commencé dans les tavernes, les rues, les prisons, et qui commença à être mieux acceptée à partir de 1950, notamment grâce à Vassilis Tsitsanis. Son instrument, le bouzouki, est devenu ensuite le symbole de l'identité musicale grecque dans les années 1960 et 1970.

L'histoire du vingtième siècle de la Grèce était particulièrement difficile entre la pauvreté, les dictatures de 1936 et 1967 et la crise de la dernière décennie.

Peut-on considérer la musique comme un outil, un acte de résistance face à la pauvreté, à l'oppression ?

L'exemple de deux compositeurs grecs, Mikis Théodorakis et Iannis Xenakis, en est une preuve. Après 1967, Mikis Théodorakis composait quand il était en détention dans des camps ou en résidence surveillée, et il a raconté aussi comment, quand il vivait en France dans les années 1950, les cris des prisonniers l'ont poursuivi pendant des années. Nous ne pouvons pas oublier tous les intellectuels, écrivains et musiciens français qui ont aidé les Grecs qui résistaient à la dictature en transmettant des messages, en écrivant aux médias pour sensibiliser l'opinion, en accueillant les exilés. Parmi eux, l'écrivain Jacques Lacarrière a été un vrai passeur et une personnalité essentielle dans les échanges franco-grecs, y compris dans la musique.

On a beaucoup parlé des espoirs de la Grèce il y a quelques années avec un projet politique émancipateur qui s'est heurté aux injonctions de l'Union européenne et dont le peuple grec a

chèrement payé le prix. Peux-tu nous dire quelles sont les conditions de vie et de démocratie en Grèce ?

La pauvreté s'est accentuée et nous voyons, hélas, beaucoup de jeunes et de femmes dormir dans la rue. Beaucoup de Grecs continuent à se battre contre les politiques imposées par la Troïka et les privatisations. Les retraites ont été significativement réduites et plus de dix mille Grecs sont partis à l'étranger pour trouver du travail. Les étudiants ont mené le même combat que les étudiants en France contre l'autorisation accordée à la police d'entrer dans les universités. Des manifestations et des grèves importantes ont lieu souvent contre l'austérité.

Enfin, de tous les auteurs et photographes évoqués et présentés dans l'ouvrage, lequel retient le plus ton attention et pourquoi ?

J'ai eu beaucoup de plaisir à lire tous les textes et les photographies sont belles et plusieurs d'entre elles représentent des moments importants pour l'histoire contemporaine à l'échelle européenne. Le photographe qui m'a le plus émue, c'est Kostas Balafas car il a lutté contre la mondialisation et la pensée unique avec ses photos. Il souhaitait immortaliser un monde, le monde des traditions populaires, avant qu'il disparaisse.

Exposition à la Villa Kérylos : Le Voyage des Musiciens. Deux siècles d'échanges franco-grecs. www.villakerylos.fr actualités

Livre à l'occasion de l'exposition de l'exposition : Le Voyage des Musiciens. Deux siècles d'échanges franco-grecs. Editions In Fine, éditions d'art. Sous la direction de **Christophe Corbier, Vassiliki Mavroidakou-Castellana, Panagiota Anagnostou.**



Pollution au plomb de Notre-Dame

Un dépôt de plainte pour défendre la santé de tous !

Le 15 avril 2019, un incendie se déclarait dans la cathédrale de Notre-Dame de Paris. Depuis, le parcours de visite des tours de Notre-Dame que gère le Centre des monuments nationaux est fermé le temps des travaux de la cathédrale qui devraient s'achever - selon le vœu du président de la République - en 2024. Au-delà du drame patrimonial, il y a un scandale sanitaire et écologique que semblent ignorer les autorités. Des associations et des syndicats se sont réunis et portent aujourd'hui plainte. Nous avons interviewé Benoît Martin, secrétaire général de l'Union départementale CGT Paris, pour connaître les dernières actualités du « Collectif plomb de Notre-Dame ».

1- Bonjour Benoît, le 15 avril 2019, le monde entier était sous le choc de l'incendie de la cathédrale de Notre-Dame de Paris. Mais derrière le drame patrimonial, se cache un scandale sanitaire et écologique. Comment est né le «Collectif Plomb Notre-Dame» ?

Bonjour Sophie, bonjour à celles et ceux qui lisent Monuments-Infos. Le Collectif « Plomb de Notre-Dame » est né d'une rencontre parisienne de deux associations avec la CGT. Tout d'abord, juste après l'incendie du 15 avril 2019, l'AFVS (association des familles victimes du saturnisme) alertait sur les risques liés au plomb. En effet, il apparaissait que les 400 tonnes de plomb de la toiture et de la flèche s'étaient disséminées sous forme de poussière. Rapidement, le 30 avril, l'association Henri Pézerat communiquait également sur ces risques. Puis ces deux associations m'ont contacté en mai 2019, ce qui nous a conduit à nous réunir pour la première fois le 18 juin 2019. Ce jour-là, nous nous sommes constitués en Collectif.

Initialement, le Collectif était formé des deux associations et, pour la CGT, des organisations suivantes : Union Départementale, Union Locale du 4^e arrondissement, syndicat de la préfecture de police, syndicat de l'Hôtel-Dieu, syndicat des monuments nationaux. Puis, rapidement, nous nous sommes élargis à d'autres structures syndicales : union régionale, union locale des 5^e et 6^e arrondissements, animateurs de la ville de Paris, petite enfance, Educ'action, nettoyage, fédération de la métallurgie, fédération de la construction, cheminots, retraité. e.s, sans oublier le SNES FSU. Depuis sa création, le Collectif s'est réuni 11 fois, y compris à deux reprises pendant la crise sanitaire et plusieurs fois en présence du cabinet d'avocat avec qui nous avons finalement constitué la plainte.

Nous avons échangé beaucoup d'informations émanant des lieux de travail et des lieux de vie. Nous avons appris les principales réglementations et données scientifiques concernant le plomb. Nous avons fait en sorte de mettre le plomb de Notre-Dame à l'ordre du jour de réunions de CHSCT (qui existent



Conférence de presse du 5 août 2019. Photo DR - NVO

encore dans la fonction publique). Nous avons exprimé ensemble une série de revendications : arrêt du chantier de Notre-Dame ; confinement de Notre-Dame ; nécessité d'une évaluation des risques réelle, sérieuse et complète ; nécessité d'un suivi médical des habitants et des travailleurs. La conférence de presse du 5 août 2019 ainsi que la réunion publique du 30 septembre 2019 ont été les deux premiers actes du Collectif. La suspension du chantier de Notre-Dame, en août 2019, sur la base d'un rapport de l'inspection du travail, a été le premier acte de la préfecture.

2- Après deux années de travail, aujourd'hui le Collectif dépose plainte. Contre qui et pourquoi ?

L'Union Départementale, l'association Henri Pézerat et deux familles dont des enfants ont eu des plombémies élevées ont porté plainte pour mise en danger auprès du Procureur de la République, à l'encontre de toute personne dont l'enquête révélera l'implication pour les faits et délits exposés dans la plainte. Concrètement, il peut s'agir d'institutions publiques ainsi que d'employeurs, privés comme publics.

Alors que « l'obligation de subir nous donne le droit de savoir » (citation de Jean Rostand), les autorités ont procédé à une communication vague, imprécise et minimisante. Il a fallu attendre 2021 pour que nous soit enfin communiqué le rapport de l'inspection du travail datant de juillet 2019 !

Le 5 novembre 2019, l'ARS recevait une délégation du Collectif : force est de constater que nos alertes et nos préconisations ont été écartées.

Nous avons porté plainte car les travailleurs et les habitants ont été exposés à un grave danger de saturnisme. Les gens concernés ont été peu informés, peu protégés, peu suivis. Nous considérons que les institutions et les employeurs ont fait preuve de négligence et n'ont tiré aucun enseignement de ce qui s'est passé.

3- On sait que deux familles sont déjà touchées par la contamination au plomb. Doit-on avoir des craintes sur la santé des habitant.e.s et des travailleurs/ses de l'Île de la Cité voire au-delà ? Des malades peuvent-ils encore se déclarer aujourd'hui voire dans quelques années ?

Oui, nous ne pouvons qu'avoir des craintes vis-à-vis des effets toxiques du plomb. Ce métal est un véritable poison, à très faible dose. Il est à la fois cancérigène, mutagène et reprotoxique. Une partie du plomb issu de l'incendie se trouve dans des corps humains, après ingestion. Et répétons-le, puisque la pollution est toujours en cours, cette ingestion de plomb se poursuit. Il circule dans le sang, provoquant des effets sur le cerveau, l'appareil respiratoire, l'appareil digestif, l'appareil reproducteur, etc. Le plomb finit par être stocké dans les os, mais peut être relâché dans le sang plusieurs années après l'intoxication initiale, provoquant de nouveau des effets néfastes.

Il faut donc des protections collectives et individuelles pour éviter que la contamination se poursuive. Les gens potentiellement contaminés, travailleurs et habitants, doivent continuer à être testés et suivis médicalement.

4- Qu'attend le Collectif de ce dépôt de plainte ?

Nous attendons qu'une enquête soit menée et qu'un procès ait lieu. Nous visons plusieurs objectifs. Les investigations menées par le Collectif et par Médiapart, puis la rédaction de la plainte avec le cabinet d'avocats, représentent une somme de faits, de données scientifiques et juridiques. Il s'agit donc qu'une enquête judiciaire puisse confirmer nos affirmations, les approfondir, et désigne les acteurs qui ont fait preuve de négligence, qui ont commis des infractions.

Au-delà des condamnations attendues, nous voulons que ce procès serve en premier lieu les victimes contaminées par le plomb. Les questions de la reconnaissance de l'exposition au plomb, de la mise en place du suivi médical nécessaire, de la réparation du préjudice subi, sont posées.

De plus, puisque la pollution est toujours en cours, tout doit être mis en place pour contenir cette pollution, et pour mesurer la présence du plomb dans l'air et sur les sols, avec une cartographie précise, rendue publique en temps réel.

Enfin, face à la décision absurde et potentiellement criminelle de reconstruire le toit et la flèche de Notre-Dame en utilisant du plomb, nous visons l'annulation de cette décision.

5- La restauration de la cathédrale se fera à l'identique, c'est-à-dire avec du plomb dont on connaît les effets dangereux pour la santé et pour l'environnement. Quel regard portes-tu en tant que responsable syndical et au regard de l'histoire des conditions de travail en France ? Sommes-nous condamnés à reproduire les mêmes erreurs ?

Les risques liés au plomb sont connus depuis très longtemps. Il y a 2500 ans, Hippocrate décrivait la colique de plomb des ouvriers métallurgistes. Plus tard, Vitruve, architecte de Jules César, déconseillait l'utilisation de conduites d'adduction d'eau en plomb.

Plus près de nous, la naissance de l'inspection du travail en 1874 et du code du travail en 1910 ont permis de franchir des pas dans la protection des travailleurs.

Le 29 octobre 1919, la Conférence de l'OIT, réunie à Washington, adoptait une recommandation protégeant les femmes et les enfants du saturnisme, leur interdisant certains travaux dans lesquels on manipule du plomb.

L'établissement public chargé de la reconstruction de Notre-Dame viole le premier principe de prévention qui consiste à remplacer les produits contenant du plomb par des produits moins toxiques. Le plus ridicule, c'est qu'il ne fait pas ce choix potentiellement assasin au nom du profit capitaliste, mais au nom de la tradition !

En général, c'est bien le profit capitaliste qui conduit à dégrader la sécurité ayant trait aux sources de pollution. L'extension de la sous-traitance dans l'industrie et le tertiaire, le poids des lobbys dans les industries agroalimentaires et pharmaceutiques, l'obsession lucrative en œuvre dans l'extraction minière, la mondialisation capitaliste à flux tendu qui sature les océans, produisent de nombreux risques sur fond d'opacité. Afin que rien ne change, la classe dirigeante nous fait du chantage à l'emploi...

Combien de Seveso, combien de Bhopal, combien d'AZF, combien de Lubrizol, combien de Torrey Canyon, combien de Fukushima, combien de scandales de l'amiante ou du médiateur, faudra-t-il encore pour comprendre que la santé et le respect de l'environnement ne sont pas les ennemis de l'emploi, mais les ennemis du profit capitaliste ?

La suppression des CHSCT, conséquence effective des ordonnances de 2017 et conséquence à venir de la loi de transformation de la fonction publique de 2019, est dramatique et irresponsable.

Cette situation dégradée est-elle évitable ? Oui, quand on veut, on peut ! La preuve, c'est que l'essence au plomb est totalement interdite depuis le 1er janvier 2000. Depuis, la présence de plomb dans l'atmosphère a baissé drastiquement. L'autre preuve, dans un autre registre, c'est que les gaz CFC ont été totalement interdits le 1er janvier 1995. Depuis, la couche d'ozone s'est largement reconstituée. Donc, et c'est encore plus simple, on peut faire le choix politique de ne pas reconstruire Notre-Dame en utilisant du plomb !

Il est temps qu'advienne une démocratie sanitaire, qui miserait sur la transparence vis-à-vis des risques, sur une éducation permettant la prise de conscience du plus grand nombre. Plutôt que de cacher la vérité, plutôt que de contraindre et de réprimer comme c'est le cas avec la pandémie du Covid, les autorités feraient mieux d'anticiper, de prévenir, d'informer, de protéger, de miser sur l'intelligence individuelle et collective. Je pense que le divorce sanitaire entre les citoyens et les autorités n'est pas dû à un manque de maturité des citoyens, mais à la frilosité du pouvoir politique.

Ensemble contre le racisme

Le 12 juin, la CGT avec de nombreuses associations et syndicats défilaient pour les libertés et contre les idées d'extrême-droite. Le racisme se généralise (banalisation des idées d'extrême-droite dans les médias et dans les propos de plus en plus de politiques...), divise notre société et le monde du travail. Pour éviter de répondre aux urgences sociales, certains détournent l'attention sur des sujets qui ne préoccupent pas les Françaises et les Français mais ont le mérite de faire le buzz. C'est pourquoi, la lutte contre le racisme est un combat syndical à part entière afin que la question sociale (salaires, retraite, emplois, temps de travail) soit le véritable enjeu à porter pour l'amélioration des conditions de vie de toutes et tous.

Voici le communiqué de la CGT contre le racisme qui, rappelons-le, n'est pas une opinion mais un délit et n'a pas sa place au sein de la Fonction Publique qui prône l'égalité de traitement vis-à-vis de tous les usagers et de tous les agents.

Souvent minimisé en entreprise, le racisme au travail gangrène le quotidien de milliers de salariés. Pour faire reculer cette injustice et faire appliquer le droit, l'engagement syndical est plus que jamais déterminant.

Les maux qui traversent et agitent la société ne s'arrêtent pas aux portes de l'entreprise. Au contraire, le monde du travail les exacerbent. Ainsi, "l'emploi reste le secteur de la vie sociale où les discriminations en raison de l'origine apparaissent les plus aigües, que ce soit dans l'accès à l'emploi ou au cours de la carrière" souligne le dernier rapport du défenseur des droits¹. Il insiste même sur la persistance du problème, y compris dans l'accès à l'emploi public.

Une situation alarmante, car c'est au travail que se construit la cohésion sociale

Les campagnes de testing, les nombreuses études et les rapports du défenseur des droits mettent en avant, au-delà de la persistance du phénomène, son caractère systémique. Malgré le développement d'un arsenal législatif et de l'accord national interprofessionnel relatif à la diversité en entreprise de 2006, les mécanismes d'inégalités liés à l'origine sont toujours bien vivaces.

Les discriminations liées à l'origine, sous toutes ses formes, sont incontestables

Les plans d'actions censés lutter contre le phénomène dans les entreprises sont empreints de bonnes intentions, mais la réalité est têtue : les discriminations continuent et les actes racistes subsistent. Si toutes les études mettent en relief une évolution positive des mentalités concernant les rapports entre salariés sur cette question, dans le même temps, les actes racistes ne cessent, eux, de croître². Comme pour confirmer qu'une politique d'entreprise même volontariste contre la discrimination raciale, si elle envoie un signal fort à l'ensemble des salariés, ne suffit visiblement pas à faire bouger la réalité de façon significative.

Il apparaît alors que la lutte contre le racisme est un enjeu syndical : rassembler tous les salariés pour se donner les moyens de gagner de nouveaux droits et les faire appliquer, de la même façon, à tous.

Il est d'autant plus important que cette question irrigue naturellement et quotidiennement l'action syndicale. Car comme le précise le défenseur des droits, "les discriminations ont des effets délétères pour les individus et la société. Au-delà de leurs coûts économiques et sociaux, les discriminations entament le rapport de confiance des personnes discriminées aux institutions" et «fragilise durablement la cohésion sociale».

Dans ce contexte, la construction de batailles collectives est un enjeu

En 2018, après plus de douze ans de procédure, la cour d'appel de Paris a accordé aux 848 cheminots maghrébins plaignants contre la SNCF, des dommages et intérêts pour préjudice moral, de carrière, de formation et de retraite pour un montant total estimé à près de 160 millions d'euros. Au-delà de cette lutte médiatisée, de nombreux syndicats s'engagent au quotidien contre ces discriminations à partir d'outils existants. C'est en ce sens que la CGT porte des revendications pour faire avancer ce combat.

Dans la continuité de son action quotidienne, la CGT appelle ses syndicats et tous les salariés à la mobilisation, pour éradiquer les idées de peur et de divisions et pour ensemble, avec nos différences, donner des couleurs à notre avenir.

¹ Discriminations et origines : l'urgence d'agir», Juin 2020, disponible sur www.defenseurdesdroits.fr

² Rapport 2019 sur la lutte contre le racisme, l'antisémitisme et la xénophobie de la commission nationale consultative des droits de l'Homme. www.cncdh.fr

Marche des Fiertés Liberté, égalité, droit d'aimer :

Luttons contre les discriminations !

L'année passée a été particulièrement difficile, notamment en raison d'une gestion de la crise sanitaire qui a aggravé les inégalités.

Les marches des Fiertés se sont ou vont se dérouler un peu partout en France, jusqu'en septembre 2021. Celle de Paris a eu lieu le samedi 26 juin.

Les discriminations et idéologies de domination sont aujourd'hui fortement ancrées dans notre société et souvent perçues comme parties intrinsèques du système, alors qu'elles ne sont que des instruments à son service. A contrario, nos combats s'opposent à toute forme de domination et d'exploitation humaine : la liberté, l'égalité des droits, le combat contre les discriminations sont des valeurs motrices de la lutte pour un monde juste, un monde de paix.

Nous pouvons gagner ensemble une société sans rapports de domination, permettant à toutes et tous, sans distinction liée à l'orientation sexuelle ou l'identité de genre, de trouver sa place et vivre dans une société inclusive basée sur la tolérance, l'égalité et la liberté.

La marche du 26 juin fait partie intégrante du processus de lutte en cours. Elle se tient dans un contexte d'actions et de luttes nombreuses des salariés, notamment celles du « Printemps des luttes » 2021 et la journée du 22 juin dans de nombreux secteurs d'activité.

Alors que la loi ouvrant la procréation médicalement assistée (PMA) aux femmes seules et aux couples de femmes a été adoptée, nous réaffirmons qu'absolument toutes les femmes, y compris les personnes transgenres ou intersexes, doivent pouvoir en bénéficier dans le cadre d'une protection sociale intégrale, sans condition de motif médical.

Pour la CGT, gagner l'égalité pour toutes et tous passe par un engagement sans faille contre toutes les formes de discrimination.

C'est pour l'ensemble de ces raisons, pour que nos droits soient respectés et qu'ensemble nous en gagnions de nouveaux pour les personnes LGBT+ et pour toutes et tous que la CGT a appelé l'ensemble du monde du travail, les salariés, leurs organisations syndicales professionnelles et interprofessionnelles, à participer massivement à ces marches des Fiertés.

Communiqué de la CGT Fonction Publique

La CGT signe l'accord relatif au télétravail

La CGT Fonction publique, après consultation de ses organisations de l'UFSE-CGT, de la FDSP-CGT et de la FDSAS-CGT a décidé de signer l'accord relatif au télétravail dans la Fonction publique.

En effet, la CGT se félicite d'aboutir à un accord socle 3 versants avec l'obligation pour les employeurs de le mettre en oeuvre et/ou d'ouvrir des négociations dans le cadre du dialogue social de proximité avant le 31 décembre, à un accord qui se veut prescriptif et conduira dans les six mois de sa signature à une évolution réglementaire, notamment du décret de 2016.

La CGT a bien pris acte, même si l'accord ne répond pas à toutes nos revendications, des évolutions importantes obtenues dans l'intérêt des personnels, sur des questions essentielles comme la santé au travail, les conditions de travail et la prévention des risques professionnels, le maintien du collectif de travail et du lien social, l'égalité professionnelle, la formation et le rôle de l'encadrement, la prise en charge des matériels et l'indemnité forfaitaire de frais, la prise en compte des agents en situation particulière, le droit syndical et les droits de recours et la négociation obligatoire sur le droit à la déconnexion.

La signature de la CGT sera responsable et exigeante. Dès cet automne les négociations de mise en oeuvre de l'accord cadre seront l'occasion de gagner de nouvelles avancées pour les personnels.

Montreuil, le 13 juillet 2021

Retrouvez l'accord relatif à la mise en oeuvre du télétravail dans la Fonction Publique en suivant le lien :

https://ufsecgt.fr/IMG/pdf/accord_teletravail_fp.pdf

Les enquêtes CHSCT suite à un accident du travail

Le ministère de la culture a élaboré en lien avec les organisations syndicales représentatives un guide de méthodologie concernant les enquêtes suite aux accidents de travail. Ce guide méthodologique est destiné aux présidents des CHSCT relevant du ministère de la culture, ainsi qu'aux représentants du personnel et de l'administration au sein des CHSCT et a pour objectif d'outiller ces derniers afin qu'ils soient en capacité de conduire les travaux d'enquête prévus par la réglementation (article 53 du décret n°82-453 modifié). Un outil qui sera fort utile au CMN qui s'exonère des enquêtes liées aux accidents de travail.

Définition

La notion d'accident de service s'applique à tout accident survenu dans le temps de travail de l'agent et au sein de son service d'affectation.

Lorsque ces conditions sont réunies, le principe de présomption d'imputabilité au service de l'accident trouve à s'appliquer et l'agent n'a pas à apporter la preuve du lien de causalité entre l'accident et le service. Il lui suffit d'établir la matérialité de l'accident, à savoir : sa survenue au lieu et au temps du service, dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice des fonctions ainsi que ses conséquences sur son état de santé.

Accidents du travail : les chiffres

En 2020, en France, les accidents du travail ont touché plus de 600.000 salariés. Ces accidents du travail peuvent avoir des conséquences dramatiques avec plus de 500 salariés perdant la vie au travail. Au CMN, entre 40 et 60 accidents de service et accidents de trajets sont répertoriés chaque année. Les moyens donnés à la prévention dans le monde du travail sont toujours plus attaqués : baisse des moyens alloués à l'Inspection du Travail et modification de ses missions, suppression des CHSCT d'abord dans le privé puis à venir dans le public. Aujourd'hui l'un des moyens existant pour assurer la sécurité des agents est l'enquête CHSCT, du moins lorsque ce moyen n'est pas entravé.

Pourquoi une enquête après un accident de travail ?

L'enquête CHSCT permet de comprendre ce qui a engagé la santé physique et/ou mentale des agents ou exposé les agents à des risques professionnels.

Un accident de la route entraînant des dommages corporels, des accidents survenant régulièrement au même endroit ou touchant régulièrement la même équipe sont des situations entraînant automatiquement la mise en place d'une enquête CHSCT. Celle-ci a pour objet d'identifier les causes d'un accident afin d'agir pour les supprimer.

L'enquête CHSCT ne cherche pas à définir les responsabilités en cas d'accident. Il n'y a pas de lien entre le déclenchement de l'enquête et la reconnaissance effective du fait que l'accident soit imputable au service, l'employeur ne peut se reposer sur sa présupposée absence de responsabilité pour passer outre. Après que l'enquête soit déclenchée, les conditions de travail et les causes ayant entraîné l'accident ou les arrêts de travail sont analysées et des mesures de protection collective sont mises en œuvre afin de pallier aux dysfonctionnements constatés.

L'enquête CHSCT peut concerner un accident physique mais également les Risques Psycho Sociaux (RPS) ou les suicides et tentatives de suicide. Les agents victimes d'accident en situation de télétravail sont également concernés par ces enquêtes.

Comment ?

Les hiérarchies locales et les acteurs de prévention ont pour responsabilité de faire remonter l'information aux différents CHSCT. Si vous observez une faille dans la remontée de l'information, vous pouvez vous-même contacter le secrétaire de votre CHSCT.

Plus l'information remontera rapidement aux différents CHSCT, plus l'enquête sera facilitée et plus les mesures pour améliorer les conditions de travail seront adoptées rapidement.

Au départ de l'enquête, une délégation est constituée et du temps est accordé pour sa réalisation. Cette délégation aura pour première tâche de recueillir toutes les données utiles à l'analyse et à la compréhension de la situation de travail, par le biais d'observations sur les lieux de l'accident, d'entretiens avec les agents et d'analyses des documents professionnels. Des autorisations d'absence sont accordées pour réaliser cette tâche. Il s'agira notamment d'interroger plus spécifiquement et en détails l'organisation du travail au sein de la structure de l'agent. Lorsque le temps nécessaire a été pris, la délégation rend son rapport sur les causes de l'accident sur lequel elle a enquêté et préconise une stratégie de prévention à mettre en œuvre.

Des outils existent pour comprendre la ou les causalités de l'accident :

L'arbre des causes

Cette méthode présente l'avantage de faciliter le travail ultérieur de recherche de mesures de prévention, en faisant apparaître explicitement les causes racines et les causes secondaires en jeu dans le mécanisme accidentel.

C'est une méthode qui explore tous les aspects techniques, organisationnels, humains et environnementaux pour rechercher les causes de l'accident.

Le diagramme d'Ishikawa revêt cinq grandes familles

- Milieu : contexte de travail, environnement, ambiances, ...
- Méthode : procédures, modes opératoires, consignes, ...
- Matériel : équipements de travail, équipements de protection, véhicules, ...
- Main d'œuvre : agent, collectif(s) de travail, prestataires, intervenants, formation, expérience, comportement, ...
- Matière : produits, fluides, ...

Le QQOCCP

- Qui, quoi, où, quand, comment, combien, pourquoi

Les accidents mettant en jeu des troubles psychosociaux

Dans ce cas particulier faisant l'objet d'une déclaration en accident de service ou de travail, une approche spécifique doit être privilégiée. Il s'agira notamment d'interroger plus spécifiquement et en détails l'organisation du travail au sein de la structure de l'agent.

Pour ce faire, une analyse sera effectuée sur les écarts entre le travail réel et la fiche de poste, sur la charge de travail et sa répartition dans le temps, sur les objectifs assignés, sur l'autonomie et les marges de manœuvre, sur les interactions avec les collègues, la hiérarchie et les services externes, mais également sur la formation de l'agent et les outils de travail à sa disposition. Les aspects qualitatifs et quantitatifs seront étudiés.

Le guide méthodologique préconise que la délégation s'attachera à établir une chronologie des faits (pouvant remonter à plusieurs années en arrière) et du parcours professionnel de l'agent, et à interroger, à l'aide d'une grille d'entretien³ établie en collégialité, les aspects suivants :

- Les exigences du travail (quantité de travail, complexité des tâches, pression temporelle, ...)
- Les exigences émotionnelles
- L'autonomie de l'agent dans son travail et ses marges de manœuvre procédurales et organisationnelles
- Les rapports sociaux et la reconnaissance au travail
- Les conflits de valeur
- L'insécurité socio-économique de la situation de travail

L'accident survenu lors d'une activité constituant le prolongement normal des fonctions

La notion d'accident de service et le régime de présomption d'imputabilité au service qui s'y rattache s'appliquent également aux accidents survenus en dehors du temps ou du lieu de service, si l'activité exercée par le fonctionnaire au moment de l'accident relève des fonctions qu'il est appelé à exercer ou en constitue un prolongement normal (par exemple, accident survenant sur le lieu de restauration de l'établissement).

Il s'agit notamment des accidents survenus lorsque l'agent est en **formation** ou en **réunion** en dehors de son service d'affectation ou lorsqu'il se trouve en **mission** pour le compte de l'administration.

Au-delà de son implication immédiate pour l'amélioration des conditions de sécurité au travail sur le lieu de travail, l'enquête CHSCT peut arriver en appui lors de l'enquête judiciaire. Ainsi, la société Lidl a été condamné en 2018 et 2020 pour le suicide d'un de ses salariés. Le tribunal s'était notamment appuyé sur le rapport d'enquête CHSCT pour justifier son jugement.

Les enquêtes obligatoires du CHSCT

Le décret n°82-453 du 28 mai 1982 modifié relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique prévoit que les membres des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail procèdent à des enquêtes sur les accidents de service et de travail ainsi que sur les maladies professionnelles. Il précise les situations **obligeant** à ce qu'une enquête du CHSCT soit diligentée.

Article 53

« Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail procède, dans le cadre de sa mission d'enquête en matière d'accidents du travail, d'accidents de service ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel, à une enquête à l'occasion de chaque accident de service ou de chaque maladie professionnelle ou à caractère professionnel au sens des 3° et 4° de l'article 6. »

Article 6 - alinéas 3 et 4

« 3° En cas d'accident de service grave ou de maladie professionnelle ou à caractère professionnel grave ayant entraîné mort d'homme ou paraissant devoir entraîner une incapacité permanente ou ayant révélé l'existence d'un danger grave, même si les conséquences ont pu en être évitées ;
4° En cas d'accident de service ou de travail ou de maladie professionnelle ou à caractère professionnel présentant un caractère répété à un même poste de travail ou à des postes de travail similaires ou dans une même fonction ou des fonctions similaires. »

Le guide ministériel précise :

« L'incapacité permanente peut être considérée comme grave si l'agent est susceptible de ne plus pouvoir exercer la même activité dans les mêmes conditions d'organisation.

A ce titre, pour illustrer le caractère grave, un acte de violence interne dont les conséquences ont pu être évitées, ou un accident de la route occasionnant une lésion importante, justifient une enquête.

Au même titre, pour illustrer le caractère répétitif, des chutes intervenant à un même endroit sur le lieu de travail et occasionnant des lésions à plusieurs agents justifient une enquête. De même, la répétition d'accidents provoquant des arrêts de travail de plusieurs agents au sein d'un même collectif de travail doit faire l'objet d'une enquête ».

30 juin : Le conseil d'administration de la loose

A l'ouverture de ce conseil d'administration, le président Philippe Béval a pu s'enorgueillir d'avoir été reconduit à son poste pour deux nouvelles années par le président de la République. A cette occasion, il a annoncé que Delphine Samsoen, après avoir été secrétaire générale au domaine de Saint-Cloud, puis administratrice des monuments de l'Île de la Cité, puis directrice des ressources humaines, devenait directrice générale du CMN. On espère que Madame Samsoen, forte d'un tel parcours professionnel au sein de l'établissement, saura mettre en œuvre une politique des parcours professionnels en faveur des agents du CMN.

Le président a présenté les projets culturels importants qu'il avait à mener. Nous lui avons quant à nous rappelé la lettre ouverte de la CGT et Sud-Solidaires (voir pages 6 et 7) que nous lui avons adressé concernant les attentes des agents en matière de salaires, emplois, action sociale, protection du patrimoine végétal et de la médiation culturelle. Sujets que le président connaît très bien puisque certains étaient déjà inscrits dans sa première lettre de mission en 2012.

Convention entre l'EPIC du Mont Saint-Michel et le CMN : l'EPIC remporte la mise !

La convention entre l'EPIC du Mont Saint-Michel et le CMN était attendue depuis longtemps. Et bien dans ce bras de fer, le CMN ne semble pas en sortir renforcé... loin de là ! Au-delà d'une contribution de 675.000 euros du CMN en sus du million du ministère de la culture, les clauses de la convention semblent montrer un lien de subordination de l'EPIC sur le CMN.

La CGT a voté contre cette convention tout d'abord pour dénoncer le fait que le CMN ait à contribuer financièrement à l'EPIC. Le CMN est un établissement public dont le système économique repose sur la péréquation d'un réseau national de monuments permettant ainsi l'ouverture et la présentation, mais aussi l'entretien, la restauration et la conservation de monuments. Toute amputation de ses ressources est une atteinte à l'ensemble du réseau des monuments. C'est autant de moyens qui sont retirés à tous les monuments du CMN et à ces agents.

Concernant les clauses de la convention,

autant que l'attribution financière, si elles échappent aux simples décisions du conseil d'administration du CMN puisqu'elle est le résultat de réunions interministérielles, le sentiment qui s'en dégage est une véritable subordination du CMN à l'EPIC en termes de politiques culturelles, tarifaires, marketing jusqu'à la mise à disposition du personnel. On peut craindre un déséquilibre entre les deux entités, on vous laisse deviner au profit de qui.

Rapport d'activités 2020 : un contexte inédit et difficile pour le CMN

Le CMN ne sort bien évidemment pas indemne de la crise sanitaire de 2020 ayant entraîné plusieurs mois de fermeture des monuments et des reprises de fréquentation en deçà de ce que l'établissement connaissait en raison des jauges et de la chute du tourisme notamment international. L'établissement a connu une baisse de 65% de sa fréquentation (74% en Ile-de-France contre 57% en régions), soit une perte de 6,7 millions de visiteurs ! Le CMN a ainsi perdu près de 49 millions d'euros de ses ressources propres durant l'année 2020. Heureusement que l'Etat est venu compenser à hauteur de 50 millions (subvention d'équilibre).

Les dépenses d'investissement ont été revus à la hausse en 2021 afin d'assurer la mise en œuvre du plan de relance dont bénéficie le CMN avec notamment 14 opérations en régions et le fameux chantier de Villers-Cotterêts.

« Les dépenses en personnel du CMN ont diminué en 2020 en raison de la fermeture des monuments pendant cinq mois, dispensant l'établissement du recrutement d'agents vacataires, ainsi que de personnels affectés à l'Hôtel de la Marine. » Ce que nous dénonçons depuis des mois sur les économies faites sur le dos des vacataires est là écrit noir sur blanc dans le rapport d'activités. En effet, les mois de fermetures (mars, avril, mai, novembre, décembre) ne concernent pas que des vacataires occasionnels et saisonniers liés à une hausse de l'activité ou liés au remplacement pour congés, ce sont ces agents précarisés, mis artificiellement sur des contrats au mois le mois, voire un peu plus, et qui dans des situations de crise économique sont les premières victimes collatérales, les variables d'ajustement. Nous l'avons une nouvelle fois dénoncé, de même que les écono-

mies que le CMN a cherché à faire sur les primes dominicales au prix de situations sociales et psychologiques gravissimes, sur les remboursements de frais de transports alors que les agents avaient eu déjà à renoncer à des congés, à des compléments salariaux (dominicales, fériés, mécénat) ou que des frais annexes s'étaient ajoutés pour travailler notamment dans le cadre du télétravail. L'investissement des agents a été salué lors de ce conseil d'administration (travaux menés, sécurité des sites assurée, animations culturelles dans un contexte difficile...) mais mieux que des paroles, on demande des actes notamment en matière d'augmentation des salaires. Pour ces raisons, nous avons voté contre le rapport d'activités.

Etangs de Corots : de désastre en désastre...

Vous avez pu le lire dans le dernier numéro du Monuments-Infos avec l'entrevue d'Hélène Seychal, le chantier des étangs de Corot de 12 millions d'euros a été un véritable désastre écologique, patrimonial et démocratique. Le site a été totalement dénaturé, bétonné, les arbres – certains séculaires – arrachés. Et là, alors que la population locale est totalement écoeurée, le chantier est à l'arrêt. Et oui, ce chantier qui devait « sécuriser » le site (alors qu'il est totalement surdimensionné) se voit à son tour devenir un danger pour les riverains : le déversoir prévoyant de d'évacuer jusqu'à 14m3 en cas d'inondations se jette dans un minuscule rû ne pouvant recevoir que 1m3... On se demande qui a pu penser et valider un tel projet ! A l'époque, nous avions alerté le président Béval sur le sujet, sa réponse fut « La responsabilité du CMN s'arrête au niveau du déversoir ». Réponse surréaliste et qui voit aujourd'hui le CMN devoir prévoir une demande d'utilité publique pour poursuivre la sécurisation du rû dont le propriétaire de la parcelle fait obstacle. Il n'est pas dit que nous soyons au bout des mauvaises surprises concernant ce projet qui n'aurait jamais dû voir le jour, en tout cas pas dans ces dimensions-là. Le manque d'expertise du CMN en la matière est criant. Nous espérons qu'à l'avenir le CMN prendra mieux en compte l'avis des populations et des professionnels de l'environnement.

C'est sur ce constat affligeant que la CGT s'est abstenue.

Comité technique du 1er juillet : Un CT sous le signe de l'externalisation et de la précarité

Ouverture de la colonne de Juillet

L'ouverture de la colonne de juillet n'avait pu se faire l'année dernière, à l'occasion des 190 ans de sa construction en raison de la crise sanitaire. Les 27, 28 et 29 juillet 1830 eurent lieu une révolution pour évincer un roi et le remplacer par un autre roi... Après la Révolution de 1789, ce fut la deuxième fois que le peuple se fit confisquer une révolution qui visait à plus de liberté et d'égalité. Erigée sur l'emplacement de la prison de la Bastille par Louis-Philippe devenu roi des Français et non plus roi de France, la colonne de juillet rend hommage à ceux morts aux combats en ces journées révolutionnaires, surmontée du génie de la liberté. Il est amusant de voir les cris d'orfraie poussés par la bourgeoisie financière et ses représentants ces derniers jours suite à la banderole déroulée à la Samaritaine et à de la peinture gouache mise sur les vitrines pour dénoncer les profits fait sur la crise et l'évasion fiscale de Bernard Arnault et LVMH, et ne supportant pas tant de... violence ! C'est bien méconnaître l'histoire de ce pays qui n'a vu l'amélioration de la condition humaine, des droits humains qu'à travers des rapports de force voire des violences car tous les conquies sociaux ne sont pas ce que les classes dominantes ont bien voulu donner mais ce que les dominés ont pris. Bref, ce monument, modeste par sa taille mais grand par son histoire, ne verra que la visite de la nécropole, en sa crypte, par petits groupes et avec visites conférences...externalisées. Ouverture à compter de septembre.

Organigramme du Panthéon

Une fois de plus le CMN présente un organigramme sans fiches de poste ! Pour autant, contrairement à nos habitudes, nous avons préféré voter pour cet organigramme au vu de l'historique du site qui a connu de gros problèmes. L'ambiance et les conditions de travail se sont nettement améliorées, entre autre grâce à l'expertise agréée que nous avons voté en CHSCT malgré le veto du président du CMN. Cependant, certains problèmes persistent, la situation a été signalé à l'administrateur et à la DRH.

Ouverture les 1er et 11 novembre du cairn de Barnenez, des remparts d'Aigues Mortes, du monastère de Brou et des sites de la Vézère

Quatre nouveaux sites ouvriront les 1er et 11 novembre. Peu d'agents n'y sont pas favorables et comme le travail des jours fériés se fait sur la base du volontariat, cela ne devrait pas poser de problème. Nous avons demandé néanmoins aux administrateurs de rappeler aux équipes ce principe.

Externalisation du service des visites conférences d'Ile-de-France

Alors que le CMN met en place des visites conférences pour l'Hôtel de la Marine, la colonne de Juillet... La direction décide d'externaliser les visites conférences d'Ile-de-France. Pour

mémoire, ce service a fait la renommée de la CNMHS (caisse nationale des monuments historiques et des sites, ancêtre du CMN). Dire aujourd'hui qu'il veut un service de qualité est une honte ! Le CMN a tout simplement abandonné ce service en ne recrutant plus d'agents jusqu'à ce qu'il n'en reste plus que deux désormais. L'ensemble des organisations syndicales a voté contre.

Histopad et tarif du droit d'entrée de la Conciergerie

Les monuments parisiens connaissent une baisse de la fréquentation depuis la crise sanitaire en mars 2020 avec une faible reprise lors des réouvertures. Face à cet état de fait, la Conciergerie n'a que peu de marge de manœuvre pour rectifier la situation. Qu'à cela ne tienne, si on ne peut augmenter le nombre de visiteurs, on va augmenter le tarif... et pour faire avaler la pilule, on va habiller tout cela d'une amélioration du parcours de visite par l'obligation de prendre l'histopad (tablette numérique) par les visiteurs... Et pour ne pas déroger à la démocratisation culturelle, celles et ceux qui bénéficient de la gratuité auront droit à l'histopad gratuitement. Encore heureux.

Animateurs du patrimoine

Voir l'article page 9

Questions diverses

Télétravail

La CGT CMN a demandé une révision de la note de service du 1er juin relative à l'organisation du télétravail au CMN dans le cadre de l'assouplissement des mesures sanitaires. Nous avons demandé à ce que le CMN révise cette note au regard des «*principes d'organisation du travail au ministère de la Culture à compter du 14 juin 2021*» votés lors du CHSCTM qui indique que le passage à 3 puis 2 jours de télétravail par semaine s'appliquait «*sans préjudice des dispositions du décret n°2016-151 du 11 février 2016 modifié permettant aux agents de faire une demande de télétravail jusqu'à 3 jours par semaine*». Les principes ministériels n'allant donc pas à l'encontre des 3 jours de télétravail de droit commun, nous avons demandé à ce que les agents qui le souhaitent puissent continuer à exercer dans le cadre de leur décision individuelle de télétravail de 3 jours par semaine ou puissent dès à présent faire des demandes de télétravail jusqu'à 3 jours. L'application de la circulaire actuelle ne pouvant être un motif de refus. Sans contredire la note ministérielle, le CMN, s'il reconnaît la validité de la note ministérielle et devoir s'y conformer, nous a répondu ne pas souhaiter faire de nouvelles communications sur le sujet. Des demandes de télétravail de droit commun devant se faire durant l'été.

Conséquences du développement de la e-billetterie pour les sites avec effectif polyvalent

Nous avons fait état de la situation des petits monuments : un effectif minimum est requis au planning pour fonctionner et assurer l'ensemble des missions (accueil, billetterie, boutique, visites, sécurité...). Lorsque de façon prévisible (congrés, formation...) l'effectif n'est pas suffisant pour l'accueil des visiteurs, il est fait appel à des vacataires pour compléter l'effectif. Lorsque pour des raisons non prévisibles (arrêt maladie, grève...) l'effectif minimum n'est pas atteint, le monument n'ouvre pas son parcours de visite.

Or, quelle sera l'influence du développement de la billetterie électronique pour ces sites lorsque l'effectif minimum n'est pas présent? A titre d'exemple, la hiérarchie est-elle en droit de demander l'ouverture du parcours de visite pour les seuls visiteurs munis d'une réservation malgré l'absence d'un ou plusieurs agents ?

Ainsi du fait de la billetterie électronique il n'y a pas besoin de caisse donc un seul agent peut suffire exceptionnellement. Ce qui évacue d'ailleurs les questions de sécurité : comment intervenir sur le parcours de visite lorsqu'un seul agent est présent ?

A long terme, est ce que la e-billetterie risque de rendre les missions de billetterie facultative et que l'exceptionnel devienne la norme? La directrice des ressources humaines nous a fait savoir que les billetteries n'avaient pas vocation à complètement disparaître et qu'en l'occurrence l'effectif minimum de sécurité continuait de s'appliquer pour ouvrir un monument.

Régimes indemnitaires : faites attention à votre classement dans le bon groupe RIFSEEP

Nous avons été saisis sur la situation d'un agent titulaire jardinier d'Art mal classé dans son groupe de rémunération RIFSEEP suite à une erreur administrative. Après notre intervention cet agent va bénéficier de la rétroactivité de son IFSE due par l'établissement et le ministère de la Culture.

Peut-être s'agit-il d'un cas isolé... ou pas ? Malheureusement en l'absence d'un observatoire des rémunérations au CMN, aucun moyen de le savoir pour vos représentants. Cependant, un groupe de travail issu du CT qui devrait notamment porter sur les régimes indemnitaires devrait se mettre en place à la rentrée, nous y attendons des données qui pourront nous permettre de réparer les inégalités de traitement et ce genre d'erreur.

En attendant, comme pour l'instant seul le recours individuel fonctionne, renseigniez-vous pour savoir si vous êtes classé dans le bon groupe RIFSEEP. Pour cela, n'hésitez pas à aller consulter les barèmes par corps sur sémaphore (l'intranet ministériel) à la rubrique <https://semaphore.culture.gouv.fr/web/remuneration/baremes-par-corps-rifseep>



NOM et PRENOM :
Adresse administrative :

Etes vous (1) : Titulaire Contractuel Vacataire

Service :
Corps : Grade :

Indice de traitement :
Salaire net (pour les vacataires) :
Adresse personnelle (facultatif) :

Mail (facultatif) :
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 (1) : OUI NON

(1) rayer les mentions inutiles. Signature :

Jours libérés **Nous ne nous résignons pas à les perdre !**

La CGT CMN, avec la CGT Culture, porte depuis de nombreux mois la question du renouvellement du décret 2020 sur les primes dominicales et son amélioration par la prise en compte de la surprime (à partir du 19^{ème} dimanche) et des jours libérés.

Si le décret 2021 est finalement passé au comité technique ministériel du 24 juin, il reprend néanmoins les termes identiques du décret précédent en n'appliquant la proratisation des dimanches d'ouvertures des sites qu'au socle de la prime dominicale et à son deuxième taux (à partir du 11^{ème} dimanche).

Ainsi, l'application du décret 2021 condamne la plupart des agents du CMN à perdre non seulement leur surprime dominicale (un peu plus de 150€ pour un catégorie C) mais également leurs jours libérés puisque, à l'exception d'une dizaine de sites, pour plus de 75 monuments les jours libérés se débloquent à partir du 19^{ème} dimanche. Et **ce ne sont pas moins de 10 à 12 jours de repos que risquent de perdre les agents**. En effet, dans le meilleur des cas les agents ne pourront travailler que 15 dimanches jusqu'à la fin de l'année, loin de la barre fatidique des 19 dimanches !

Mais on ne fait pas lâcher la CGT comme ça sur les droits des agents

C'est pourquoi la CGT a passé du temps en longues discussions avec le service des ressources humaines (SRH) du ministère de la Culture pour connaître les marges de manœuvre juridiques en terme de négociation.

Le ministère qui, avant cette question, ignorait à peu près totalement le problème, a pour connaître son étendu, analysé la situation dans tous les établissements et services du ministère ouvrant le dimanche et –tenez-vous bien- après analyse, il s'avère que **les agents du CMN sont les grands perdants dans cette affaire** puisque la plupart des musées du ministère sont sur d'autres dispositifs de récupération des dimanches qui ne les privent pas –eux- de leurs jours libérés...

Par ailleurs, le ministère a reconnu la faisabilité juridique d'ouvrir une négociation spécifique sur les jours libérés 2021 puisqu'ils ne reposent que sur une circulaire ministérielle du 27 novembre 2001.

Le SRH du ministère considérant donc que le problème est essentiellement un problème du CMN, nous a donc renvoyé à une négociation avec le CMN...

C'est pourquoi le 9 juillet dernier nous avons sollicité une audience au président Philippe Belaval pour entamer des négociations sur les jours libérés 2021.

Coup de théâtre, Luc Allaire, secrétaire général du ministère, qui a été mis en copie de la demande d'audience au Président Belaval indique dans un mail du 12 juillet que *« Il n'est pas envisageable de diminuer, comme vous en avez évoqué la possibilité, ce seuil de 18 dimanches travaillés par une simple circulaire. Seule une modification de l'arrêté interministériel pourrait conduire à revoir de manière transitoire ce seuil à la baisse, avec tous les aléas qu'une saisine du guichet unique sur les sujets relatifs au temps de travail comporte, comme vous le reconnaissez vous-même. Je vous confirme donc qu'il ne sera pas possible d'accorder d'heures de récupération aux agents qui, en autorisation spéciale d'absence une partie de l'année, n'auraient pas atteint le nombre de 18 dimanches travaillés en 2021. »*

Cette fin de non-recevoir est inacceptable...

Il est donc temps de passer à la vitesse supérieure et que les agents se mobilisent pour sauver leurs JL.

L'heure est à la mobilisation pour garder nos jours libérés

Nous vous invitons toutes et tous à signer cette pétition pour montrer votre détermination pour garder le bénéfice de vos jours libérés. Cette pétition servira à construire une mobilisation pour l'ouverture de négociations avec le CMN et le ministère si nécessaire, pour que les agents du CMN ne soient pas les plus mal lotis sur l'attribution des jours libérés. Nous exigeons d'avoir les mêmes droits que nos collègues des musées !

L'union fait la force, signez et faites signer cette pétition.

<i>Nom</i>	<i>Prénom</i>	<i>Affectation</i>	<i>Signature</i>

Pétition à renvoyer à SNMH-CGT 61, rue de Richelieu 75002 Paris, ou par mail à snmh.cgt@gmail.com

E p h é m é r i d e

Quand ?	Quoi ?	Qui ?
26/04/21	RDV Présidence, DRH	Méreau, Renault, Revaireau
27/04/21	CGT Culture situation sanitaire	Strappini
28/04/21	DRH réouverture des lieux culturels	Strappini, Roffino, Cabral
06/05/21	CHSCT Nord-Ouest	Poisson, Da Silva
07/05/21	Réouverture des lieux culturels	Méreau, Fernandes, Troisgros, Brennan, Cabral, Hortet, Duverneuil, Hamimed
10/05/21	Réunion ministérielle sur indemnitaire	Strappini
11/05/21	Egalité/Diversité	Méreau
11/05/21	Disciplinaire	Strappini, Hamimed, Cabral, Franon, Keita
12/05/21	Château de Bouges	Méreau, Hortet
17/05/21	Journée d'étude CGT Culture Jardins	Méreau, Strappini, Bureau, Renault
17/05/21	Visite CHSCT Hôtel de la Marine	Hamimed, Revaireau
18/05/21	Commission exécutive CGT Culture	Strappini
18/05/21	DRH	Méreau, Revaireau
18/05/21	Visite CHSCT Panthéon	Hamimed, Aland
19/05/21	Cloître de la cathédrale de Bayonne	Méreau, Lacoïnte
19/05/21	Comité technique	Strappini, Troisgros, Brennan, Duverneuil
20/05/21	Commission formation CMN	Méreau, Troisgros, Brennan, Legendre
21/05/21	CHSCT Grand Sud	Strappini, Roffino, Castellana, Guittard, Bourouh
25 /05/21	Visite CHSCT Tour Pey-Berland	Guittard, Bourouh
27/05/21	Conseil d'administration	Roffino, Brennan
27/05/21	CHSCT Centre et est	Strappini, Hortet, Duverneuil, Franon, Jehl
31/05/21	Commission exécutive CGT CMN	Méreau, Strappini and Co
03/06/21	Section Centre Val de Loire, cloître de la Psalette	Méreau, Strappini, Hortet and Co
08/06/21	Section Sud-Ouest	Strappini, Cabral, Lacoïnte, Bourouh and Co
11/06/21	CHSCT Paris petite couronne	Hamimed, Strappini, Aland, Auligné
14/06/21	CHSCT ministériel	Méreau, Renault, Sirven, Parent
15/06/21	DRH/secrétaires de CHSCT	Strappini, Hamimed, Poisson, Hortet, Roffino
16/06/21	Château d'Angers	Strappini, Auligné
17/06/21	DRH/Animateurs du patrimoine	Strappini, Castellana
21/06/21	CGT Paris, journée d'études sur les salaires	Méreau
24/06/21	CT ministériel	Méreau, Strappini, Renault, Bocage-Lagarde, Krier, Guillaumet
25/06/21	Ile de la Cité	Strappini, Brennan
28/06/21	Hôtel de la Marine	Strappini, Hamimed
28/06/21	CHSCT spécial incendie Ensérune	Roffino
29/06/21	Mont Saint-Michel	Strappini, Méreau
29/06/21	Visite CHSCT monastère de Brou	Hortet
30/06/21	Conseil d'administration	Méreau, Auligné, Brennan
30/06/21	Pot de départ à la retraite de Mimi	La permanence a fêté dignement notre camarade qui a assuré durant des années l'accueil et la bonne humeur de la permanence nationale de la CGT Culture
1er /07/21	Comité technique CMN	Méreau, Strappini, Castellana, Auligné, Brennan, Troisgros
02/07/21	Pot de départ à la retraite de Yani DNSC	Beaucoup de collègues très émus...
02/07/21	CCP	Raoult, Revaireau, Castellana
06/07/21	RDV Hôtel de la Marine	Strappini, Hamimed
06/07/21	Visite CHSCT Gramont	Guittard
07/07/21	Commission exécutive CGT Culture	Strappini
19/07/21	CHSCT Central spécial Pass sanitaire	Lacoïnte, Poisson, Revaireau, Cabral, Da Silva, Franon, Hamimed, Strappini, Roffino, Hortet, Méreau
12/07/21	CT CMN spécial externalisation service IDF des conférences	Strappini, Brenan, Auligné, Fernandes, Troisgros, Castellana
22/07/21	CHSCT Paris Petite couronne spécial Ile de la Cité	Hamimed, Aland, Auligné, Revaireau, Méreau, Brennan
29/07/21	Commission exécutive CGT CMN	
03/08/21	HMI Hôtel de la Marine	Strappini, Méreau
05/08/21	Sully	Strappini, Méreau
06/08/21	Domino	Strappini, Méreau
27/08/21	CHSCT ministériel	Méreau, Renault, Leonarduzzi
31/08/21	Commission exécutive CGT CMN	Méreau, Strappini and Co