

Monuments infos

Septembre 2025

Numéro 103

La rentrée sociale que Bayrou n'avait pas vu venir...



**Syndicat National des Monuments
Historiques CGT**

1, rue des Quatre-fils 75003 Paris
tél : 01.40.15.51.70

mail : snmh.cgt@gmail.com / site internet : www.cgt-culture.fr
Twitter : @snmh_cgt / Facebook: <http://www.facebook.com/snmh.cgt>

SOMMAIRE...SOMMAIRE...SOMMAIRE

Pour cette rentrée sociale qui a débuté dès le 10 septembre, quoi de mieux qu'un nouveau Monuments-Infos ?

Page 3 : le traditionnel édito qui revient sur les raisons de la colère de cette rentrée ;

Pages 4 à 6 : un exposé très bien ficelé sur les salaires bien trop faibles des contractuels ;

Page 7 : des progrès à noter au niveau ministériel sur les mesures fortes chaleurs ;

Pages 8 à 11 : on a hésité à faire une thèse sur la précarité au CMN mais un quatre pages c'est déjà pas mal ;

Pages 12 et 13 : à la CGT c'est toujours un zéro pointé pour les idées d'extrême droite qui tentent de s'implanter dans la culture ;

Page 14 : un question/réponse à Christophe Benoit, secrétaire national CGT Culture, sur l'extrême droite ;

Page 15 : le CMN au chevet de l'Hôtel-Dieu pour mieux l'achever ;

Page 16 : santé au travail, à vouloir être trop bon élève ne risque-t-on pas l'épuisement professionnel ?

Page 17 : le management a besoin de faire de gros progrès au CMN... la CGT apporte ses réflexions et propositions ;

Page 18 : l'une de nos matières préférées : l'histoire... surtout quand elle est sociale ;

Page 19 : quelques petites brèves ;

Page 20 : vacances ou rentrée, notre emploi du temps toujours bien chargé !



Qui sommes nous ?

Nous sommes des agents du CMN, des monuments ou du siège, contractuels ou titulaires, des Régions ou de Paris, syndiqués à la CGT et organisés au travers de nos sections locales en Syndicat National des Monuments Historiques CGT (SNMH-CGT) depuis 1996. 1er Syndicat au CMN, élu du personnel de l'établissement nous vous informons et rendons compte de nos mandats d'élus, portons votre parole et vos revendications, défendons vos droits et en gagnons d'autres face à l'administration du CMN ou du Ministère de la Culture (lutte pour l'emploi, contre la précarité, pour l'augmentation des salaires, pour l'amélioration des conditions de travail, pour la défense de nos missions, pour la défense du Service Public Culturel...) avec l'aide de la CGT du Ministère de la Culture, la CGT-Culture, dont nous sommes une composante. Combatifs, dynamiques, constructifs, présents, solidaires, nous sommes à vos côtés pour toutes vos luttes comme nous sommes à vos côtés au quotidien au travail.

40 milliards d'économie pour le monde du travail... ...et 270 milliards de cadeaux fiscaux pour les entreprises !

Alors que des millions de Français et Françaises n'auront pas pu partir en vacances cet été, que d'autres auront dû faire des sacrifices, que certain.es ne mangent pas à leur faim, le Gouvernement – pour ne pas changer – nous demande – encore et toujours – des efforts.

Quand ce n'est pas pour une question de dette à maîtriser (mais qui sont les véritables responsables de cette situation ?), c'est pour la guerre comme l'a annoncé le président de la République le 14 juillet.

Le gouvernement s'en prend encore et toujours aux mêmes : à celles et ceux qui n'ont que leur force de travail pour vivre. Il faut trouver des sous : plus de 40 milliards ! En proposant de retirer des droits aux demandeurs et demandeuses d'emploi. En supprimant le 8 mai, le lundi de Pâques et le 1er mai (jour international de lutte des travailleurs.es) pour certaines professions, voire même d'autres jours fériés... au nom de la solidarité ! En augmentant le temps de travail annuel, voire en rallongeant la durée du temps de travail avec un nouveau report de l'âge de départ à la retraite, en monétisant la 5ème semaine de congés payés, en ne remplaçant pas un agent public sur trois partant à la retraite, en supprimant plus de 30.000 postes dans la Fonction publique, en désindexant les pensions de retraite, en gelant les prestations sociales et les salaires des fonctionnaires et contractuels ...

Dans le même temps, l'aide donnée aux entreprises atteint des records : 270 milliards d'euros par an selon un rapport sénatorial ! Et ce sans aucun contrôle ni aucune contrepartie ! C'est même plutôt buffet à volonté ! Il semblerait que l'« argent magique » existe pour la guerre et les entreprises... Imaginez deux minutes si ces 270 milliards étaient dédiés aux services publics, ces biens communs de la nation ? Les hôpitaux, les écoles, les universités, les crèches, les maisons de retraite, la culture, la recherche... et nos salaires !

Face à ces annonces, et au passage en force de la loi Duplomb, nous avons été nombreux à nous mobiliser à travers des pétitions qui ont connu des records de signatures ! Plus de 2 millions contre la loi Duplomb et plus de 350.000 pour la pétition intersyndicale s'opposant au budget Bayrou !

Démonstration que même quand certains tentent de passer outre le débat démocratique, le peuple s'approprie les outils qu'il a à sa disposition. Pour autant, sans un véritable rapport de force passant par une mobilisation forte, rien ne les fera reculer. C'est pourquoi la CGT a appelé à se mobiliser les 10 et 18 septembre et à construire les mobilisations dans l'ensemble du monde du travail y compris à la Culture et au Centre des Monuments Nationaux.

Si les questions écologiques et sociales ont mobilisé durant l'été, nombreux ont été celles et ceux qui ont manifesté partout en France et en Europe en soutien au peuple palestinien qui connaît une tentative de génocide. Si le président de la République s'est dit prêt à reconnaître l'Etat Palestinien en septembre – pourquoi encore attendre au vu de l'urgence de la situation – on peut se demander ce qu'il restera de la population gazaouie bombardée et délibérément affamée par l'Etat d'Israël.

« Surtout, soyez capables de ressentir au plus profond de votre cœur n'importe quelle injustice commise contre n'importe qui, où que ce soit dans le monde. C'est la plus belle qualité d'un révolutionnaire. » disait Ernesto Guevarra. Ces mots résonnent avec une actualité criante. Il est plus que temps de renverser l'ordre établi !

Le changement de 1er ministre le 8 septembre ne suffira pas, c'est une rupture avec les politiques économiques que nous exigeons depuis le 10 septembre !

Mesures salariales au CMN ne nous résignons pas. Luttons !

Pourquoi ce ne sont pas tout à fait les grilles que nous vous avons présentées qui ont été appliquées ?

Dans le précédent numéro du Monuments Infos (n°102 juillet 2025) où nous rentrions en détail dans le projet de nouvelles grilles des agents contractuels de l'établissement, les informations que nous y avons reportées étaient celles dont nous disposions au moment de la publication de notre journal, c'est-à-dire peu de temps avant le vote des nouvelles grilles au conseil d'administration de l'établissement du 26 juin. Nous avons donc publié des grilles qui n'étaient pas encore passées sous les fourches caudines du contrôle budgétaire. Résultat, les grilles ont été rabotées :

- De 3 échelons pour le groupe 1, passant d'un indice sommital de 613 points à 571 points, soit une perte de 42 points.
- De 1 échelon pour le groupe 2, passant d'un indice sommital de 765 points à 747 points, soit une perte de 18 points.
- D'un peu plus d'un échelon pour le groupe 3, passant d'un indice sommital de 901 points à 870 points, soit une perte de 31 points.

A noter que les groupes 4, 5 et 6 n'ont pas subi de coup de rabot de la part du contrôle budgétaire. Tant mieux pour eux !

Insatisfaisant à la base

Cependant, avant même cette mauvaise surprise de dernière minute les propositions de l'administration étaient loin de satisfaire les attentes des agents contractuels du CMN. En effet, la réforme salariale de la direction a consisté, en grande partie, à faire glisser la plupart des agents dans la nouvelle grille avec le même niveau de salaire à un échelon inférieur ! De fait, le résultat le plus notable de cette réforme est d'avoir fait perdre de l'ancienneté aux agents, ce qui dans la perspective de l'aboutissement des négociations ministérielles minimisera les effets du reclassement dans les futures grilles avec reprise de l'ancienneté. De plus, les trois quarts des agents n'auront vu aucune évolution sur leur fiche de paie du mois de juillet puisque seuls 255 d'entre eux sur 950 ont pu bénéficier d'un bonus indiciaire lors du passage dans la nouvelle grille.

A côté de ça, la direction a fait le choix de se lâcher sur les primes variables en augmentant les enveloppes pour la part variable des cadres (PVC) et la prime de fin d'année des groupes 1 et 2 qui devient elle aussi modulable... Histoire de bien faire courir les agents derrière leurs primes.

Ce n'est pas de cette manière que l'on solde 14 ans d'inégalité flagrante avec le ministère de la Culture, de milliers d'euros perdus par les agents, de travail dévalorisé, et de promesses non tenues.

Du côté des fonctionnaires ce n'est guère mieux puisqu'ils n'ont eu droit qu'à une obole sur leur CIA (variable) de 100 euros en moyenne... Loin de rattraper les 403 euros d'écart avec le ministère de la Culture. Rien pour l'IFSE qui pourtant est en décrochage par rapport à celle versée au ministère de la Culture.

Pour les CDD c'est encore pire puisque le premier échelon du groupe 1 leur est spécialement maintenu (indice 375) et que les vacances et prestations des animateurs et conférenciers n'évoluent pas malgré l'inflation subie depuis 2021...

Ne lâchons pas l'affaire !

La direction comme le ministère n'entendant que le rapport de force, la CGT-CMN a décidé de lancer une «pétition pour de véritables mesures salariales au CMN». Soyons nombreuses et nombreux à la signer et à la faire signer pour qu'enfin les revendications des agents soient entendues.



PÉTITION POUR DE VÉRITABLES MESURES SALARIALES AU CMN

Mi-juin la section CGT CMN du siège a recueilli plus d'une centaine de signatures pour une pétition intitulée « Mesures salariales au CMN, la direction peut mieux faire ». Remise à la Présidente lors du conseil d'administration du 26 juin, celle-ci n'a reçu aucune réponse de la direction. Nous réaffirmons le mécontentement de l'ensemble des agents face à l'insuffisance de ces mesures et vous proposons de signer une nouvelle pétition pour de véritables mesures salariales au CMN.

Avec 600 000€ le projet « mesures salariales » ne représente que 0,59% de la masse salariale du CMN en 2025 et n'aura aucune conséquence immédiate pour la majorité des agents du CMN.

Des mesures inégalitaires : seulement 255 agents contractuels sur 950 ont vu une évolution sur leur fiche de paie du mois de juillet. Près des trois quarts des contractuels restent sur la touche des mesures salariales faute d'un reclassement qui tiendrait compte de leur ancienneté. Résultat : une perte d'échelon sans gain de salaire.

Les 500 fonctionnaires du CMN se contentent eux d'une obole de 100€ en moyenne sur leur CIA.

De l'huile sur le feu de la précarité : Les CDD sont maintenus à l'indice majoré 375 sans perspective d'alignement sur l'indice appliqué au premier échelon des CDI du groupe 1. Les vacataires à la tâche (animateurs, conférenciers) ne voient également aucune augmentation à leurs tarifs de prestation non revus depuis 2021.

Pour appuyer les propositions de la CGT, les agents signataires de la présente pétition demandent de :

- **Relever les grilles des contractuels** en y consacrant l'enveloppe nécessaire à une hausse générale d'au moins 10 points d'indice, soit un peu plus de 600€ brut par an et par agent contractuel.
- **Réévaluer les groupes de rémunération des agents** qui exercent des missions nécessitant autonomie et/ou conception et/ou responsabilité afin de reconnaître leur expertise et leur expérience, et garantir une équité de traitement quelle que soit l'affectation du poste au sein du CMN.
- **Prendre en compte l'ancienneté dans les nouvelles grilles** en attribuant des bonifications à tous les agents, leur permettant d'accéder plus rapidement à l'échelon suivant (notamment au-delà de 8 ans d'ancienneté, 24 mois pour tous soit l'équivalent d'une double PPI).
- **Ouvrir immédiatement des négociations** pour le reclassement des agents contractuels du CMN dans la grille du Ministère avec reprise de l'ancienneté.
- **Obtenir l'ouverture des négociations de la grille ministérielle** afin d'obtenir une réelle égalité de traitement entre tous les agents contractuels du ministère de la Culture.
- **Rattraper les niveaux d'IFSE des titulaires versées au ministère de la Culture** à savoir +745,75€ par an pour les catégories C, +1225,73€ pour les catégories B, et +1572,99€ pour les catégories A.
- **Éliminer définitivement le 1^{er} échelon du groupe 1** réservé aux CDD et **obtenir une revalorisation des tarifs des prestations et vacations** à hauteur de l'inflation pour les animateurs et conférenciers.

COMMENT SIGNER LA PÉTITION ?

Pour signer :

1 Envoyez un message à :

petition.CGT-CMN@mailo.com

2 Indiquez dans le message vos nom, prénom et affectation, avec la mention :

« Je signe la pétition

POUR DE VÉRITABLES MESURES SALARIALES AU CMN »

Paris, le 3 septembre 2025

SIGNEZ LA PÉTITION

À TRAVAIL ÉGAL, SALAIRE ÉGAL !

Proposition salariale chiffrée de la CGT pour les contractuels du ministère de la Culture

La négociation relative à la revalorisation salariale des agents contractuels du ministère dans toutes ses composantes (administration centrale, DRAC, SCN, EPA soit 5 500 agents) est actuellement au point mort. Bercy gèle les 6.7 Millions d'euros provisionnés en 2025 pour la mesure. Il est donc urgent de se mobiliser avant que le premier ministre ne plume la Culture !

Depuis la signature d'un accord de méthode le 31 juillet 2023, une négociation sur le cadre de gestion, de rémunération et régissant la carrière des personnels contractuels de l'ensemble du ministère est officiellement ouverte. Cet accord a principalement pour objet d'améliorer le salaire des contractuels dans une perspective de réduction des écarts avec les fonctionnaires du ministère de la Culture.

Ces écarts de rémunération au profit des agents titulaires ont été objectivés et présentés par l'administration aux organisations syndicales de la manière suivante :

Écarts annuels de salaires entre les contractuels et les fonctionnaires du ministère de la Culture

	Début de carrière			
	Contractuels	Fonctionnaires	Ecarts	
GR1/Cat. C	21 325 €	26 325 €	5 000 €	-19%
GR2/Cat. B	23 629 €	28 239 €	4 610 €	-16%
GR3/Cat. A	31 900 €	33 039 €	1 139 €	-3%
GR4/Cat. A+	48 413 €	55 004 €	6 591 €	-12%

	Fin de carrière			
	Contractuels	Fonctionnaires	Ecarts	
GR1/Cat. C	33 672 €	40 812 €	7 140 €	-17%
GR2/Cat. B	43 305 €	48 145 €	4 840 €	-10%
GR3/Cat. A	51 394 €	74 399 €	23 005 €	-31%
GR4/Cat. A+	64 944 €	84 199 €	19 255 €	-23%

Les différences de salaires importantes entre personnels de niveau équivalent exerçant des fonctions équivalentes ne sont pas acceptables, car elles ne reposent sur aucune justification. Le principe défendu par la CGT-Culture - ET par l'administration - est on ne peut plus clair : « à travail égal, salaire égal ».

Dans un contexte d'incertitudes croissantes sur les moyens financiers des ministères, les crédits fléchés dans la loi de finances 2025 pour la révision des cadres de rémunérations de 5 500 contractuels (hors CNC, Inrap et métiers de l'informatique) du ministère ne doivent en aucun cas subir un nouveau coup de rabot semblable à celui que nous avons connu en 2024 (-9 millions d'euros sur la masse salariale !).

Il est plus que jamais urgent d'ouvrir un nouveau cycle de négociation salariale pour les contractuels du ministère !

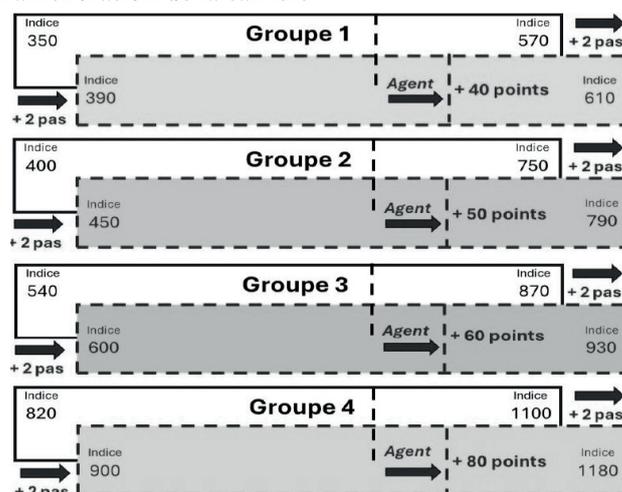
À ce jour, l'administration refuse toujours d'ouvrir un cycle de réunions de travail. Malgré nos relances, aucune proposition concrète de calendrier de réunions n'a été faite. Il suffit pourtant

de déterminer les contours du projet de refonte des espaces indiciaires existants ainsi que les mesures de revalorisations salariales collectives attendues par les personnels contractuels.

Les agent-es méritent mieux que l'attentisme et le mépris. Nous exigeons l'ouverture immédiate de négociations claires, régulières et transparentes. **L'administration doit prendre ses responsabilités !** Pour engager la négociation et déterminer les modalités de répartition des crédits nécessaires (moins de 30 millions d'euros sur le triennal 2025-2027), la CGT-Culture informe les personnels sur les termes et les coûts de sa proposition.

Cette proposition de la CGT-Culture présente deux axes de revalorisation :

- Axe salarial : octroi de 2 pas* à chaque agent pour l'amélioration du pouvoir d'achat
- Axe technique : revalorisation des espaces indiciaires** pour l'amélioration de la carrière



* « Un pas » correspond à un avancement automatique à l'ancienneté générant un gain de points tous les deux ou trois ans : 1 pas donne 20 points supplémentaires dans le groupe 1, 25 points dans le groupe 2, 30 points dans le groupe 3, 40 points dans le groupe 4.

** « Un espace indiciaire » est la zone comprise entre la rémunération du début de carrière (indice plancher) et la fin de carrière (indice plafond) : dans la proposition CGT, le groupe 1 démarrerait à 390 au lieu de 350, et atteindrait 610 au lieu de 570.

Catégorie	Effectifs fin 2024*	Evaluation du coût/an
Cat. C/ GR1	1 118	3 645 630 €
Cat. B/ GR2	1 436	5 853 225 €
Cat. A/ GR3	1 951	9 543 419 €
Cat. A+/ GR4	1 012	6 601 409 €
TOTAL	5 517	25 643 683 €

Ces propositions qui visent à améliorer le cadre dit "Albanel" figé depuis 2009 et à combler les écarts constatés, doivent maintenant être débattues le plus largement et portées avec les personnels concernés.

Nous ne manquerons pas de revenir vers vous pour débattre des modalités d'action collective et gagner ensemble le salaire qui vous est dû.

C'est une question de Justice !

ARRÊT DU BOULOT QUAND IL FAIT TROP CHAUD... MÊME LE MINISTÈRE DE LA CULTURE LE DIT!

Alors qu'il y a quelques années le CMN envisageait d'élargir les amplitudes d'ouverture des monuments pour faire face aux fortes chaleurs, la réalité du changement climatique et ses conséquences rattrapent les considérations économiques.

Nous ne sommes pas faits pour vivre, et encore moins pour travailler à des températures élevées. A plus de 30°C c'est déjà compliqué, de plus en plus fréquemment nous dépassons les 40°C, et on sait qu'en 2050 on atteindra les 50°C en France. Cette réalité existe déjà dans bien d'autres pays qui connaissent une surmortalité – comme nous en 2003 année de référence - ... que les médias ont tendance désormais à ne plus traiter. Et le cauchemar ne fait donc que commencer.

On parle en effet désormais davantage de "changement" climatique que de "réchauffement". Le réchauffement climatique est de 2 degrés sous l'ère industrielle, c'est une moyenne qui cache de fortes disparités mais c'est surtout une hausse qui peut paraître faible et supportable, alors qu'elle détruit des équilibres dans la nature et provoque des épisodes climatiques plus violents. En parlant de changement, on insiste plutôt sur les conséquences de ce réchauffement sur la nature, et sur les phénomènes climatiques en lien avec celui-ci avec par exemple le changement de direction des vents marins. C'est ainsi qu'on enchaîne les épisodes de canicules avec des épisodes pluvieux importants ou des inondations toujours plus destructrices.

La CGT appelle depuis quelques années à cesser le travail quand les températures sont très élevées. Enfin, la note ministérielle du 25 juillet l'a écrit noir sur blanc. C'est une grande avancée pour le ministère de la culture. Cela ne s'est bien évidemment pas fait d'un claquement de doigts, ce sont vos élu.es CGT qui ont interpellé les autorités ministérielles pour que soit convoquée une formation spécialisée sécurité sûreté et conditions de travail (FSSSCT). Il a donc été acté l'arrêt temporaire de l'activité par une fermeture programmée ou anticipée.

Cela a permis de rebalayer des mesures de bon sens (adaptation des postes de travail et d'organisation du travail avec des pauses plus fréquentes, des espaces rafraîchis, adaptation des plannings, mise à disposition d'eau fraîche et d'EPI adaptés) et d'en permettre de nouvelles comme l'autorisation du port du bermuda.

Il y est aussi rappelé qu'il est de la responsabilité de l'employeur d'avoir une vigilance particulière pour les agents vulnérables et que les dispositions en matière d'accidents de travail et de service s'appliquent aux incidents liés aux fortes chaleurs.

Autre dispositif mis en œuvre : les autorisations spéciales d'absence (asa) dans certains cas notamment si impossibilité de garde d'enfant.

Une attention particulière doit également être apportée aux conditions de travail des prestataires privés.

Cette note, pour peu que les autorités hiérarchiques prennent la peine d'en prendre connaissance et d'appliquer ces mesures, prend des mesures indispensables à la santé des agents, y compris des visiteurs. Cette prise de conscience est salutaire, il ne reste plus qu'à adopter les bonnes attitudes et que les mentalités changent. Le changement climatique du fait de l'activité humaine toujours plus productiviste et prédatrice est irréversible ! L'adaptation de nos sociétés à ce fait est une question de survie ! Mais mobilisons-nous car jusqu'à quelles limites pourrions-nous nous adapter et quel en sera le prix en vies humaines et en ravages faits à l'environnement ?

Retour d'expérience à la Sainte-Chapelle

Alors que le CMN présentait des mesurettees telles que le rappel des textes législatifs (encore heureux !), et répétait les publicités classiques : boire de l'eau quand il fait chaud et même si on n'a pas soif, rester au maximum à l'ombre (on n'y aurait pas pensé tout seul !) et la distribution de gourdes et d'éventails (les mauvaises langues diront que ce sont des invendus), force est de constater que cela n'est plus à la hauteur des enjeux. C'est au travail de s'adapter aux agents, et pas l'inverse.

La Sainte-Chapelle est une verrière géante de 1 113 vitraux qui agit comme une serre, et ne bénéficie que de très peu d'aération (et l'air qui rentre est chaud). Effet sauna garanti ! Pour répondre à ces conditions de travail : une gourde par agent ! Vous êtes trop bons !

Malheureusement le droit du travail n'acte pas la dangerosité de certaines ambiances thermiques. Cet été, en période de canicule, alors que certains monuments comme l'Arc de Triomphe et le château de Vincennes avaient pris les devants pour fermer les sites lors des heures les plus chaudes, cette initiative à saluer n'a pas été généralisée. Résultat, le zèle de la hiérarchie de la Sainte-Chapelle à vouloir ouvrir coûte que coûte malgré les agents qui envisageaient un droit de retrait. Il aura fallu que des agents contactent la médecine de prévention mais aussi le malaise malheureux d'une collègue et d'une touriste pour qu'une fermeture anticipée soit décidée. Tout ça avec une équipe du monument devant faire face à cette situation en sous-effectif et un SSIAP (pompiers du Palais de justice) débordé.

Au Fort-Saint-André, le monument reste ouvert même quand la température est de 50°C sur les remparts ! Pensez-vous que la hiérarchie agisse ? Et bien non ! Est-ce que la sécurité des visiteurs – et on ne parle même pas de celles des agents, hein – est assurée ? Certainement pas !

Cette année, dans beaucoup d'entreprises de BTP, les décès d'ouvriers s'enchaînent dus à la chaleur. Faut-il attendre que cela arrive dans nos sites ?

Cinquante nuances de précarité au CMN

Dans le Monuments Infos n°91 de septembre 2022, nous évoquions déjà le sujet de la précarité au CMN en ces termes : « Le CMN est à la fois le reflet ou le laboratoire de la précarité appliquée au Ministère de la Culture mais aussi le fruit de son parcours historique au sein de ce ministère construit de bric et de broc par Malraux en 1959. Pour ce qui est des CDD, toujours plus nombreux en effectifs physiques au CMN, la pratique constante de la direction du recours à des contrats sur besoin occasionnel ou temporaire pour en fait pourvoir des besoins permanents, impose aux agents eux-mêmes et non sur les postes occupés des carences de 6 ou 12 mois. Elle est non seulement illégale mais aussi source d'une très grande précarité sociale et statutaire plaçant les agents dans un rapport de soumission extrême vis-à-vis de leur employeur. Cette pratique a tendance à faire école au sein du Ministère de la Culture.

Contrats précaires : de quoi parle-t-on exactement ?

Les contrats précaires désignent tous les contrats temporaires ou non statutaires dans la Fonction Publique : on pense de fait aux contrats à durée déterminée mais il existe aussi plusieurs autres formes de contrats dont le CMN use et abuse en lieu et place d'emplois de fonctionnaires. Cette précarité statutaire induit une autre forme de précarité, cette fois-ci dans la rémunération avec le travail à temps incomplet sur des besoins permanents (contrat 70%) ou non complet sur des besoins occasionnels. Quels sont ces contrats ? Pour quelles nécessités ? On vous explique tout !

Avant d'aller plus loin : comprendre les spécificités de l'emploi au CMN

Par emploi précaire dans la fonction publique, on peut aussi entendre emploi contractuel (dérogation au Statut général de la Fonction publique, le contractuel étant recruté sur la base d'un contrat de gré à gré alors que le fonctionnaire titulaire est propriétaire de son grade et recruté par concours). Les contractuels constituent en effet les deux tiers des agents du CMN. Alors pourquoi ? Hormis les CDD et les fonctionnaires, la plupart des autres agents du CMN sont recrutés sur le fondement de l'article L332-1 du code général de la Fonction

La codification quézako ?

Vous avez remarqué ? Tous les anciens articles de loi ou de réglementation ont changé, pour ainsi dire on a du mal à s'y retrouver. C'est du fait d'un chantier entrepris par la DGAFP (Direction générale de l'administration de la Fonction Publique) dans le cadre de la simplification administrative pour codifier les lois et réglementations applicables dans la Fonction Publique dans un code unique et cohérent. Elle est appliquée depuis le 1er mars 2022.

Publique (codification de l'ancien article 3.2 de la Loi 84-16 du 11 janvier 1984).

En effet, depuis 2019 et la Loi de Transformation de la Fonction Publique le CMN (ainsi que tous les autres établissements publics administratifs) est à nouveau autorisé à recruter des agents non titulaires (des contractuels) pour exercer des missions qui incombent, selon la réglementation d'avant 2019, à des titulaires. Pour rappel, jusqu'en 2016 le CMN bénéficiait d'une dérogation au Statut général de la Fonction Publique. En quoi consistait cette dérogation ? Le CMN pouvait recruter des contractuels sur des emplois et missions normalement occupés par des fonctionnaires. De 2016 à 2019, avec l'application de la Loi Sauvadet, les emplois du CMN ont été partiellement sortis de la dérogation d'emploi, ce qui a obligé le CMN à recruter des fonctionnaires sur certaines missions et le ministère à mettre en place un plan de titularisation des contractuels.

Petit tour d'horizon des emplois précaires au CMN

1. Les emplois temporaires sur besoins temporaires

Les contrats pour accroissement temporaire d'activité ou saisonniers, improprement appelés vacances :

Sur la base de l'article L332-22, les employeurs publics sont autorisés à recruter des CDD pour faire face à un accroissement temporaire ou saisonnier d'activité (avant la codification, ces besoins étaient couverts par l'article

6 sexes de la Loi 84-16 du 11 janvier 1984).

La durée des contrats est d'un an maximum, renouvellement inclus, au cours d'une période de 18 mois consécutifs. Pour les besoins temporaires, une carence de 6 mois est normalement appliquée sur le poste, prouvant ainsi sa nature non-permanente. Cette disposition est censée lutter contre un recours abusif par les employeurs publics à l'emploi précaire. Or, le CMN détourne allégrement et depuis des années cette réglementation en appliquant la carence non pas sur le poste mais sur l'agent, puisqu'une fois le contrat terminé un nouvel agent est immédiatement recruté pour pourvoir ce même poste. Conséquence : alors que cette disposition réglementaire était pensée pour lutter contre la précarité elle précarise encore plus les agents en CDD ! Les agents concernés seraient fondés à saisir le tribunal administratif pour mettre fin à cette pratique totalement illégale. Si vous êtes dans cette situation, la CGT est toute disposée à vous accompagner.

Ces contrats n'ont pas tout à fait les mêmes droits que les agents recrutés sur besoins permanents : ainsi, ils ne peuvent pas poser de congés payés, ceux-ci étant intégrés au salaire (proratisés au temps de travail effectué), en revanche ils ont droit aux autorisations d'absence (par exemple enfants malade, décès d'un proche...). Ces agents ont également 3 jours de délais de carence en cas d'arrêt maladie (comme dans le privé) et sont directement indemnisés par l'assurance maladie... Ils ont droit à une prime de précarité qui leur est versée à la fin de leur contrat mais n'ont pas d'évolution de carrière. Ils peuvent aussi bénéficier sous condition d'ancienneté des prestations sociales, de la carte culture et de certaines formations.

Les contrats de projet

Nouvelle disposition apparue dans la Loi de Transformation de la Fonction Publique, ce type de contrat est prévu de l'article L.332-24 à l'article 332-26 du code général de la Fonction Publique (anciennement article 7 bis de la loi 84-16 du 11 janvier 1984). Il est conclu pour occuper un emploi non permanent des administrations de l'Etat et des établissements publics de l'Etat

Prime de précarité : Et si le CMN vous devait de l'argent ?

Si vous avez été employé au titre de n'importe quel type de contrat de contractuel de l'Etat (en CDI ou en CDD), à l'exception des contrats de projet (miskine), pendant moins d'un an et que votre contrat arrive à terme ou que vous avez eu au moins un jour de carence avant un éventuel nouveau contrat, vous avez le droit à une indemnité de fin de contrat équivalente à 10% de vos revenus bruts (primes comprises) perçus pendant la durée de vos contrats (renouvellement compris). Cependant vous ne pouvez pas y prétendre si vos revenus mensuels sont supérieurs à 3603,60€ bruts par mois ou si votre fin de contrat est due à un licenciement, une démission, un non-renouvellement de titre de séjour, une déchéance des droits civiques, une interdiction d'exercer un emploi public prononcée par la juge ou si votre tête ne revient pas à votre hiérarchie (lol).

autres que ceux à caractère industriel et commercial. Il comporte toute une série de clauses très précises, détaillées dans la loi. Il peut être d'une durée minimale d'un an et maximale de 6 ans.

La rupture anticipée du contrat de projet peut intervenir à l'initiative de l'employeur, après l'expiration d'un délai d'un an à compter de la date d'effet du contrat initial, dans l'un des 2 cas suivants : lorsque le projet ou l'opération ne peut pas se réaliser ou lorsque le résultat du projet ou de l'opération a été atteint avant l'échéance prévue du contrat.

En cas de rupture anticipée du contrat par l'employeur, l'agent perçoit une indemnité d'un montant égal à 10% de la rémunération totale perçue à la date de l'interruption anticipée du contrat. Ces contrats restent donc particulièrement précaires du fait des délais de mise en œuvre, des recours possibles et de l'impossibilité pour les agents d'anticiper sereinement leur avenir professionnel.

Le CMN (toujours à la pointe de la précarité) a été pionnier dans la Fonction Publique pour le recours aux contrats de projet qui ont été utilisés dans le cadre de l'équipe de préfiguration de la Cité Internationale de la Langue Française et du plan de relance avec Mondes nouveaux, et continuent de l'être notam-

ment dans les directions du siège.

La CGT revendique l'abolition des contrats de projets.

2. Les emplois à temps incomplet sur besoins permanents

Autrefois appelés « vacataires permanents » (magnifique oxymore administratif), les contrats L332-3 du code général de la Fonction Publique (ex-article 6.1 de la Loi 84-16 du 11 janvier 1984) servent à pourvoir les besoins permanents mais qui ne nécessitent pas d'emploi à temps complet. Par exemple pour les week-ends ou en fonction des nécessités des services. Ces contrats ne peuvent excéder 70% d'un temps plein (soit 105 heures), mais peuvent bénéficier d'heures dites « affectables » en plus. Ces contrats sont annualisés, c'est-à-dire que l'agent est recruté sur une base horaire mensuelle (par exemple 105 heures) qui est susceptible de varier en fonction des besoins du service notamment des besoins saisonniers (à la baisse en basse saison, à la hausse en haute saison). Ces contrats peuvent être pourvus directement en CDI ou en CDD de 3 ans maximum renouvelable par reconduction expresse dans la limite d'une durée maximale de 6 ans.

Ces agents ont les mêmes droits que leurs collègues en CDI à temps plein y compris à l'évolution de carrière.

3. Les besoins temporaires sur emplois permanents

Les contrats de remplacement

Les contrats de remplacement sont prévus à l'article L332-6 du code général de la Fonction Publique (ex-article 6 quater de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984).

Ils sont employés pour assurer le remplacement momentané d'agents publics dans les cas suivants :

- Lorsque les agents de l'Etat sont autorisés à exercer leurs fonctions à temps partiel (L332-6, 1)
- Lorsque les agents de l'Etat sont indisponibles en raison d'un congé régulièrement accordé en application du code la Fonction publique (L332-6, 2) : congé longue maladie, congé longue durée, congé maternité, congé parentale, disponibilité...

Le contrat est conclu pour une durée déterminée, il est renouvelable par déci-

Indemnité compensatrice de congés payés : Et si le CMN vous devait encore plus d'argent ?

Que vous soyez en CDI, CDD ou contrat de mission (intérimaire compris), si votre contrat est rompu ou arrive à son terme avant que vous n'ayez pu prendre la totalité de vos congés payés et ce quel que soit le motif de la rupture du contrat de travail (licenciement y compris pour faute grave, démission, rupture conventionnelle, retraite, rupture de la période d'essai) vous avez le droit de percevoir une indemnité compensatrice de congés payés. Elle est calculée de différentes manières mais équivaut en général à 1/10e de la rémunération brute globale. Au CMN pour les CDD recrutés sur l'article L332-22 elle est versée mensuellement (mais une régularisation devra être faite en fin de contrat prenant en compte le montant de cette indemnité pour le calcul du montant de la prime de précarité).

Cette indemnité est également due aux ayants-droits du salarié dont le décès survient avant qu'il ait pris son congé annuel payé.

sion expresse jusqu'à la date de retour de l'agent public à remplacer. L'agent en CDD dispose de congés, soit payés soit posés et est affecté à un rythme de travail fixe, sur le poste de l'agent qu'il remplace.

Précisons que ce type de contrat est pris sur les budgets de « vacation » du monument. Il est donc parfois bien plus intéressant pour les monuments et les services de ne pas recourir à son usage au profit des contrats L332-22... Au passage, il s'agit d'un tour de passe-passe de la DRH du CMN qui avant disposait d'une enveloppe spécifique de vacations au niveau national pour suppléer aux besoins de remplacement. A des fins d'économies sur la masse salariale, la DRH a délégué aux monuments la gestion de ces contrats sur leur enveloppe de vacations. Résultat, les monuments par soucis d'économies des heures de vacations recourent aux 332-22 (plus souples et plus précaires) en lieu et place des 332-6. Cela fait en plus porter la responsabilité du sous-effectif sur les agents en arrêt maladie.

Nous revendiquons le retour à une gestion au niveau de la DRH pour les

besoins de remplacement et le recours systématique au contrat 332-6 pour le remplacement des agents absents.

Les contrats en attente de recrutement d'un fonctionnaire

Un autre contrat peut être utilisé dans le cadre de besoins permanents sur un emploi permanent. Autrefois article 6 quinquies, l'actuel article L332-7 prévoit que, pour les besoins de la continuité de service, des agents contractuels de l'État peuvent être recrutés pour faire face à une vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire. Le contrat est conclu pour une durée déterminée, dans la limite d'un an. Sa durée peut être prolongée, dans la limite de 2 ans, si la procédure de recrutement pour pourvoir l'emploi par un fonctionnaire n'a pu aboutir avant son terme.

Là encore, la DRH a délégué les crédits aux monuments pour ce type de contrats ce qui explique une quasi-absence de recours à ces contrats au CMN depuis quelques années et recours massif au 332-22 pour ces besoins. Le recrutement massif de contractuels et l'absence de concours en sont également la cause.

Nous revendiquons le retour à une gestion au niveau de la DRH pour les besoins en attente de remplacement d'un fonctionnaire et l'organisation de concours pour pourvoir les postes au CMN.

4. Qu'est-ce qu'un vacataire dans la fonction publique ? (Source : *service-public.fr*)

Il n'existe pas de définition légale de l'agent vacataire. C'est la jurisprudence qui a précisé cette notion. Ainsi, le vacataire est un agent recruté pour accomplir une tâche précise, ponctuelle et limitée à l'exécution d'actes déterminés et rémunéré à la vacation, c'est-à-dire à la tâche. À la différence de l'agent contractuel, le vacataire n'est pas recruté pour assurer un besoin permanent de l'administration. Le vacataire n'est pas recruté sur un emploi. Il est recruté pour accomplir une tâche précise et ponctuelle.

Le vacataire ne bénéficie en conséquence pas des dispositions applicables aux agents contractuels de la fonction publique (congés, formation, indemnité de fin de contrat, etc.). Le vacataire ne perçoit pas de traitement indiciaire (ni

d'indemnité de résidence, ni de supplément familial de traitement - SFT). Il a toutefois droit au remboursement partiel de ses frais de transport entre son domicile et son lieu de travail.

Le renouvellement successif et ininterrompu de CDD traduit un besoin permanent de l'administration. Dans ce cas, l'agent n'est pas vacataire même si l'administration le désigne ainsi. Mais l'administration peut recruter un même vacataire plusieurs fois pour exécuter ponctuellement des tâches déterminées. C'est, par exemple, le cas d'une animatrice du patrimoine recrutée ponctuellement par des services culturels de monuments pour exécuter des tâches déterminées d'animation ou de médiation.

L'absence de contrat écrit ne suffit pas à elle seule à établir qu'un agent est vacataire. C'est la durée d'emploi et la nature des fonctions qui déterminent si un agent est vacataire ou contractuel. La qualification de vacataire ou de contractuel est effectuée par le juge administratif au cas par cas.

Au CMN, les vrais vacataires sont employés majoritairement sur des tâches d'animation, de médiation ou sur des métiers qualifiés comme les visites-conférences ou les restaurateurs d'œuvres d'art... Ces « agents » étant payés sur la masse salariale de l'établissement, celui-ci les pousse à choisir le statut d'auto-entrepreneurs afin d'économiser sur la masse salariale... Les précarisant encore plus si c'est possible. Notons au passage qu'au CMN plus des trois quarts de ces vacataires à la tâche sont des femmes (bravo pour l'égalité pro !).

Nous revendiquons un véritable statut protecteur pour ces agents garantissant les mêmes droits dont bénéficient les agents permanents notamment : un contrat de travail, une rémunération régulière, une évolution de carrière, l'accès à la formation, à la protection sociale, aux prestations sociales...

5. L'auto-entrepreneuriat au CMN ou la précarité poussée à l'extrême

Les auto-entrepreneurs ne sont pas des salariés, ce sont des « entreprises individuelles » bénéficiant d'un régime fiscal et social simplifié pour exercer une activité commerciale, artisanale ou libérale.

Contrairement aux vacataires qui sont

payés à la tâche, les auto-entrepreneurs sont payés à la prestation. C'est clairement une externalisation des missions confiées aux vacataires. Le Ministère pousse sa propre administration ou ses établissements publics à recourir à des autoentrepreneurs c'est-à-dire à « acheter » une prestation (hors contrat) qui en fait, correspond à de vrais besoins de service public. Ce recours présente de nombreux avantages pour l'employeur public : ces rémunérations sous prestations ne rentrent pas dans les lignes budgétaires de la masse salariale, ces agents n'apparaissent dans aucun bilan social, ils deviennent invisibles et surtout ces pratiques font porter sur l'agent toutes les responsabilités qui incombent à l'employeur (accident du travail, maladie, cotisations sociales...).

Nous revendiquons l'arrêt du recours aux autoentrepreneurs sur les missions de service public. De l'emploi public pour le service public !

6. L'intérim ou comment externaliser la précarité

Le code général de la Fonction publique prévoit en son article L334-3 que les administrations de l'Etat et les établissements publics administratifs peuvent recourir aux services des entreprises de travail temporaire c'est-à-dire de l'intérim pour pourvoir des besoins temporaires, appelées missions, à la place des contrats L332-6, L332-7 et L332-22 (on va voir si vous suivez).

Ce sont des contrats de droit privé relevant de l'article L1251-1 du code du travail.

Le recours à ce type de contrat reste rare au CMN mais permet à l'établissement de ne pas utiliser son plafond d'emploi et sa masse salariale en faisant passer ces emplois sur le budget de fonctionnement tout comme l'externalisation des missions.

7. Les métiers et missions externalisés

Depuis plusieurs décennies la tendance est à l'externalisation des missions dites d'exécution. Ainsi, les métiers ouvriers et techniques ont été les premiers touchés par cette mise à l'écart des métiers du service public. A commencer par les missions d'entretien (nettoyage) puis de jardinage et de sécurité-sureté, mais de plus en plus ce sont les missions d'ac-

cueil, de médiation voire d'inventaire des collections qui sont externalisées à des sociétés prestataires. Ainsi, au CMN, en une vingtaine d'année nous sommes passés d'un budget d'environ 1 million d'euros par an dédié au recours à des entreprises prestataires à désormais plus de 10 millions d'euros par an, notamment depuis l'ouverture de l'Hôtel de la Marine et du château de Villers-Cotterêts ! Un pognon de dingue et une mauvaise gestion des deniers publics puisque les mêmes missions effectuées par des agents coûtent moins chers.

Cette externalisation massive des emplois précarise et invisibilise non seulement les travailleurs mais met en danger également des filières entières tel que les emplois d'entretien-maintenance (aujourd'hui quasiment disparus), les emplois de la filière jardin et de plus en plus les emplois de la filière accueil et surveillance.

Tout ça pour que des entreprises privées se goinfrent sur le dos de l'Etat qui se décharge de ses missions et de la responsabilité qu'il a envers les travailleurs de ces filières car bien souvent ces entreprises sont maltraitantes envers leurs salariés. C'est donc un choix politique à la fois économiquement débile, opérationnellement idiot et socialement dégueulasse...

Nous revendiquons la ré-internalisation de toutes les missions correspondantes à des corps de la Fonction Publique. Il en va de la survie de nos filières métiers notamment des filières techniques.

8. On continue avec les apprentis et les stagiaires

Dans les deux cas, nous n'avons pas vraiment affaire à de la précarité mais à de la formation initiale utile pour aller vers de la professionnalisation. Pour autant, c'est le mésusage que le patronat comme l'Etat en font qui rendent ces « contrats » précaires et vulnérables. En effet, ils sont bien souvent utilisés pour compenser le sous-effectif et dans un but d'externalisation de l'enseignement professionnel vers les entreprises (comme dénoncé par la CGT de l'enseignement professionnel) ... Ainsi, au CMN les services jardin (entre autres) ont régulièrement recours à des apprentis, cette démarche a un double objectif :

- Pallier un sous-effectif endémique à la filière jardin qui souffre d'une qua-

si-absence de concours et de recrutement depuis des années,
 - Transmettre les savoir-faire inestimables de ces métiers d'Arts et former la prochaine génération de jardiniers.

Malheureusement, faute de concours et de recrutements, les apprentis formés au CMN sont bien souvent recrutés en dehors de l'établissement.

Ces travailleurs sont particulièrement exposés aux accidents du travail, il convient de porter une attention particulière à leur protection. En témoignage, la « série noire » d'accidents mortels du travail ayant touchés des apprentis ou des stagiaires ces derniers mois en France.

9. Le bénévolat au CMN

Depuis quelques années, sous l'impulsion de Philippe Belaval, le CMN fait de plus en plus appel à des bénévoles. Ainsi, le recours à des bénévoles a été porté dans le « contrat d'objectifs et de performance » de l'établissement. L'idée derrière tout ça est de singer le modèle du « National Trust » Britannique. Pourtant ce modèle n'est pas transposable en France puisque le « National Trust » fonctionne sur un mode associatif avec de très nombreux bénévoles et peu de salariés alors qu'en France la protection du patrimoine national relève de la puissance publique avec donc des agents publics.

Au CMN le bénévolat est entre autres introduit via les « Ambassadeurs du patrimoine ». Si ce recours peut être intéressant pour faire connaître aux publics de proximité leur patrimoine local et pour associer les citoyens à la vie culturelle des monuments, il faut cependant borner l'usage du bénévolat pour éviter de se retrouver dans des situations de travail gratuit. Des travailleurs sans droits, ni salaire, ni protection sociale... Un rêve de patron exploiteur en somme.

A Rambouillet par exemple, le CMN a fait appel à des bénévoles sur des missions empiétant sur celles d'accueil et de médiation. Cet usage posait plusieurs problèmes :

- Le recours au travail gratuit sur des missions d'agents publics,
- La dévalorisation des missions d'accueil et de médiation,
- La responsabilité du CMN en cas d'accident d'un bénévole ou causé

par un bénévole,
 - Le nécessaire encadrement de ces bénévoles reposant en partie sur les agents de terrain et donc la charge de travail supplémentaire imposée à des agents déjà en sous-effectif et dont ce n'est pas la mission !

Depuis leur arrivée, il semble que désormais la situation se soit normalisée puisque les bénévoles ne sont plus affectés à des missions empiétant sur celles des agents et que leur encadrement a été délégué à un service civique (un précaire donc...).

La CGT CMN revendique la mise en place d'une charte du bénévolat au CMN afin d'encadrer strictement leur recours et afin d'éviter que leurs missions n'empiètent sur les missions des agents et s'apparentent ainsi à du travail gratuit.

10. Les services civiques

Les missions en services civiques permettent à des jeunes de 16 à 30 ans d'exercer une mission d'intérêt général (dont le secteur culturel) pendant une période de 6 mois à 1 an pour une durée hebdomadaire de 24 à 48 heures. Les administrations de l'Etat et leurs établissements publics agréés sont habilités à y recourir. Leurs missions font l'objet d'un contrat avec l'établissement recruteur et viennent en complément des missions confiées aux agents publics. Ils ne peuvent donc pas remplacer un emploi d'agent public ou exercer les mêmes missions. Ils bénéficient d'une protection sociale assurée par l'Etat mais n'ont pas droit à une mutuelle et ont droit à 2 jours de congés par mois.

Les services civiques perçoivent une indemnité de 504,98€ net mensuels ainsi qu'une prise en charge partielle de 114,85€ minimum de leur frais de transport et d'alimentation... Ils peuvent toutefois bénéficier d'un supplément de 114,85€ en cas de situation sociale difficile s'ils sont boursiers sur critères sociaux ou bénéficiaires du RSA. Cependant certaines aides financières (ARE, RSA) sont suspendues le temps du contrat de service civique, tandis que l'AAH ou une bourse étudiante continuent à être versées. Une situation bien précaire, mais sur volontariat ! Ou quand la précarité pousse à choisir la moindre expérience professionnelle quitte à être payé au lance-pierre.

Quand l'extrême droite fait main basse sur la Culture.

De plus en plus d'ultra-riches affichent sans complexe leur sympathie, voire plus, pour l'extrême droite. Le plus riche et le plus connu d'entre eux, Elon Musk, a permis de manière spectaculaire l'élection de Donald Trump et soutient l'extrême droite en Europe et dans le monde notamment grâce à la puissance des algorithmes de son réseau social X (ex-Twitter). Mais la France n'est pas en reste avec notamment Vincent Bolloré qui se constitue un empire médiatique visant clairement à orienter le débat le plus à l'extrême droite possible et à faire glisser toute la société avec. Plus discret, Bernard Arnault, la première fortune de France avec LVMH, s'est réjoui de l'élection de Donald Trump et a assisté à son investiture, signe de la fin d'un tabou pour les ultra-riches qui n'hésitent désormais plus à afficher leur soutien aux dirigeants les plus autoritaires et conservateurs.

Cette situation est d'autant plus inquiétante que la plupart des grands médias appartiennent à des milliardaires qui n'hésitent pas à intervenir dans la ligne éditoriale de ceux-ci.

Des moyens financiers pour faire gagner l'extrême droite

Vous avez sans doute entendu parler de Pierre-Edouard Stérin, ce milliardaire d'extrême droite exilé fiscal ayant fait fortune avec la vente de « Smartbox », qui a été récemment épinglé par des révélations du journal l'Humanité sur son projet Périclès (Acronyme de Patriotes, Enracinés, Résistants, Identitaires, Chrétiens, Libéraux, Européens, Souverainistes) visant à fasciser les libéraux, libertarianiser¹ les fascistes et surtout à faire gagner l'extrême droite dans les urnes et dans les têtes.

Les moyens : former et faire élire un maximum d'élus d'extrême droite aux prochaines élections, notamment du Rassemblement National. La justice s'intéresse particulièrement à ce projet, où Stérin a misé près de 150 millions d'euros sur les dix prochaines années, puisqu'il constituerait un financement illégal de parti politique.

Il cherche également à recruter une « réserve » de 1000 technocrates « alignés » et « convaincus » aptes à exercer le pouvoir en cas de victoire de l'extrême droite.

Il a d'ailleurs été auditionné par une commission d'enquête parlementaire sur « l'organisation des élections en France » après avoir refusé à deux reprises de s'y rendre.

Il s'intéresse également comme son comparse Bolloré aux médias mais en moins gros format en rachetant L'incorrect, Sphère Media, Transmission ou encore Films à l'arrache et a placé un de ses hommes à la tête du groupe Bayard. Sa spécialité à lui c'est le rachat de médias en ligne comme Cerfia, Neo, Le Crayon ou Factuel.

1- Libertarianisme : courant politique américain prônant la disparition de l'État et de toute régulation notamment économique. Il rejette les notions de solidarité et d'entraide et est anti-impôts, anti-climat, pro-armes...

Dans le même temps avec son « Fonds du bien commun » il finance à hauteur de 1 milliard d'euros toute une ribambelle d'associations, d'entrepreneurs chrétiens, écoles hors contrats de l'enseignement catholique et de projets qui doivent tous passer au peigne fin de la lutte contre le « wokisme », de la transmission et de la défense d'un héritage culturel français fantasmé... Parmi les projets financés il y a notamment le « Nid » incubateur de l'institut Illiade (fondé par l'identitaire Dominique Venner) qui assume pleinement son racisme décomplexé et son suprémacisme blanc en se donnant pour mission la défense de la « race blanche » face au péril du « grand remplacement »... Un institut de formation pour nazillons en somme.

Une offensive sur le monde de la culture

Stérin ne s'arrête pas là, car à l'instar de Phillippe De Villiers et de son Puy Du Fou, spectacle révisionniste et royaliste, il a financé un spectacle historique « Murmures de la cité » à Moulins accusé de véhiculer une lecture idéologique de l'histoire de France teinté d'un révisionnisme historique et ouvertement antirépublicain. Ainsi la Révolution française y est présentée comme un épisode très regrettable heureusement rattrapé par Napoléon et l'année 1940 comme une année de résilience pour la France...

Le milliardaire essaye également d'infiltrer les fêtes historiques, médiévales ou de villages avec son label « les plus belles fêtes de France » dans l'idée de promouvoir une France éternelle blanche et chrétienne en opposition à une France multiculturelle, diverse, cause selon lui d'une décadence supposée de notre pays.

Il investit massivement dans le secteur culturel, via son fond d'investissement Otium, en rachetant notamment une à une les start-ups spécialisées dans les parcours de réalité immersives pour des expositions ou des sites historiques. Il est devenu le premier argentier des start-ups en France... Avec notamment la création de la Cité immersive Viking à Rouen (120 000 spectateurs en 2024). Des spectacles immersifs sur Napoléon, Jeanne d'Arc, Jules Verne ont été ainsi produits par ses sociétés Explore Lab et Original Narratives avec le concours de plusieurs historiens dont des conservateurs du Louvre ou de la BnF et de l'ancien directeur du Musée de l'Armée.

Avec le rachat de la société Eclipso en 2022, il s'est constitué un quasi-monopole sur la distribution d'expérience VR. Ainsi le CMN se retrouve involontairement associé à Stérin puisqu'avec le rachat par Stérin d'Excurio le parcours immersif en VR « Carcassonne 1304 » fait désormais parti des spectacles de la galaxie Stérin comme le révélait un article de Télérama.

Son idée derrière le rachat de ces sociétés spécialisées dans les spectacles immersifs et d'atteindre le spectateur par les émotions et faire passer ses messages par ce biais. Car

la VR est une expérience transformative plus puissante qu'un film. Ses effets cognitifs mémoriels et sa capacité à remplacer les anesthésiants sont d'ailleurs scientifiquement prouvés. C'est la machine à empathie ultime qui agit sur les corps et les émotions... De quel outil plus puissant pourrait rêver un idéologue pour faire passer ses idées ?

Le retour de Maurras

L'objectif de Stérin est de remettre au goût du jour une certaine vision du roman national et pas n'importe lequel, celui promu par Charles Maurras en son temps et son mouvement antirépublicain et violemment antisémite « l'Action française ». Des historiens tel que Jacques Bainville et Frantz Funck-Brentano, membres de l'Action française, sont les fondateurs d'un courant d'historiens « les capétiens », promouvant un roman national s'opposant à celui promu par les historiens républicains tel Jules Michelet.

Pour cela, ces historiens racontent l'histoire de France en promouvant les grandes figures historiques qui ont, selon eux, construit l'identité chrétienne et royaliste de la France, opposant le « pays réel » royaliste et chrétien à un « pays légal » républicain et gangrené par les juifs, les protestants, les francs-maçons et les athées, responsables de la décadence de la France. Son but, édifier les peuples et convertir les masses au nationalisme afin de lutter contre le bolchevisme. Cette école de pensée historique a eu un succès indéniable dans l'entre-deux-guerres puisque « l'histoire de France » de Bainville (encore vendue dans certaines boutiques du CMN ce que la CGT CMN a dénoncé) est un record de vente et que Charles Maurras entre à l'Académie française en 1938. Les historiens capétiens s'opposeront vigoureusement aux historiens de l'école des Annales fondée par Marc Bloch et seront peu à peu ringardisés par les historiens de la « Nouvelle histoire ». Grâce à l'école des Annales et ses successeurs, la vision fantasmée d'une France éternelle a de moins en moins cours dans les écoles et les universités.

Car une nation n'a rien d'éternel, ses identités plurielles changent, tout comme le christianisme. On n'est pas chrétien en Gaule au Ve siècle comme on l'est en France dans un pays laïc depuis 120 ans.

Par les politiques et les médias

Cependant, ce courant n'a jamais totalement disparu et fait un come-back fulgurant depuis quelques années, dans des versions plus ou moins édulcorées, avec des auteurs comme Jean Sévilla, Max Gallo, Lorant Deutsch, Franck Ferrand, Stéphane Bern et Eric Zemmour.

Ce retour de Maurras s'illustre également par des prises de positions d'hommes et de femmes politiques tel Patrick Buisson, spin doctor de Nicolas Sarkozy, et ancien maurrassien se référant explicitement à la pensée de Maurras de même que des figures politiques tel que Marion Maréchal Le Pen, Robert Ménard, Philippe De Villiers et Gérard Darmanin... Et même Emmanuel Macron qui l'invoquera dans un discours devant les députés...

Une fois l'arrière-boutique idéologique peu ragoûtante posée, on comprend mieux l'intérêt pour Stérin d'investir massivement dans la culture, afin d'instiller tranquillement une vision d'une France éternelle, chrétienne et blanche, et à quel point il faut être vigilants des mésusages de l'histoire. C'est le fond de la bataille culturelle que mène l'extrême droite car quand on contrôle l'histoire, la culture, le récit, les médias, on contrôle et on influence les esprits et on exerce un pouvoir énorme sur eux. Les conséquences : une explosion du racisme, des LGBTphobies, un recul généralisé des libertés, des droits des femmes, des minorités et des travailleurs.

D'autres milliardaires investissent le monde de la Culture

De nombreux festivals, salles de concert et maisons de disques sont passés dans les mains de Bolloré et de deux milliardaires américains pro-Trump.

Ainsi, Universal Music, l'Olympia et plus de 50 labels de musique gérant des noms tels que Booba, Kendji Girac ou Juliette Armanet sont passés aux mains de Bolloré, Le milliardaire Philip Anschutz, anti-avortement, anti-LGBTQIA+, anti-environnement, pro-armes, pro-Trump et anti-impôts, quant à lui est propriétaire de la moitié de l'Accor Arena de Bercy, du Bataclan. Il détient également 50 % de Rock en Seine (qui se produit au Domaine National de Saint-Cloud) et produit les concerts de dizaines d'artistes français.

Le dernier de ce trio c'est John C. Malone, libertarien convaincu, à la tête de Live Nation, soutien de Trump et président émérite de Warner Bros Discovery.

La main-mise de ces milliardaires d'extrême droite sur le secteur de la musique si elle ne se traduit pas pour l'instant par l'imposition d'un discours idéologique pose question sur un futur proche plus autoritaire. Il n'y a qu'à voir à quelle vitesse la censure et la chasse aux voix dissidentes s'abat dans la « plus grande démocratie du monde » et à quel point le monde culturel est comme atteint d'apathie tout empêtré qu'il est dans les liens économiques qui l'ont lié avec l'extrême droite financière...

Sources :

<https://www.humanite.fr/politique/bien-commun/exclusif-pericles-le-projet-secret-de-pierre-edouard-sterin-pour-installer-le-rn-au-pouvoir>
<https://www.telerama.fr/debats-reportages/napoleon-jeanne-d-arc-les-expositions-immersives-de-pierre-edouard-sterin-cheval-de-troie-de-l-extreme-droite-7026172.php>
https://www.liberation.fr/idees-et-debats/tribunes/murmures-de-la-cite-a-moulins-un-nouveau-puy-du-fou-dans-lallier-20250709_KBB6QTSRUVDEZH2TELEOTO7ANU/
https://www.lemonde.fr/politique/article/2025/08/16/comment-la-droite-reactionnaire-a-fait-main-basse-sur-le-spectacle-historique_6630190_823448.html
<https://shs.cairn.info/revue-du-crieur-2017-1-page-144>
<https://www.streetpress.com/sujet/1747387638-bolloré-vivendi-pro-trump-musique-francaise-americains-philip-anschutz-john-malone-sma-extreme-droite-culture>

L'extrême droite : ennemie du monde du travail et de la Culture !

La CGT lutte contre les idées d'extrême droite (racisme, antisémitisme, homophobie, inégalité entre les femmes et les hommes...) et sur les impostures sociales que celle-ci revêt (vote contre l'augmentation du SMIC...).

Alors que les idées d'extrême droite infusent de plus en plus dans la société (notamment grâce aux médias tenus par des milliardaires tels que Bolloré pour CNews ou bien le projet Périlès de Pierre-Edouard Stérin), nous donnons la parole à Christophe Benoit, agent de l'INRAP et secrétaire national de la CGT Culture.



1- Christophe, l'extrême droite, à travers le Rassemblement national notamment, n'a jamais été aussi présente dans les médias, à l'Assemblée nationale avec 120 député.es... Quelle analyse portes-tu sur la société française ?

La société française est aujourd'hui dans une situation tout à fait paradoxale : l'extrême droite a clairement un "pied dans la porte" du pouvoir, elle est présente au parlement, au gouvernement, dans les médias et de manière générale dans tous les lieux de pouvoir alors qu'en réalité les préjugés qu'elle véhicule sont en net recul dans la société depuis plusieurs décennies. Le sociologue Vincent Tiberj parle de "droitisation par le haut" de la société.

Le phénomène le plus marquant de la période, et pas seulement en France, est le choix de plus en plus opéré par les pouvoirs économiques et les plus grandes fortunes de tout mettre en œuvre pour permettre l'accès au pouvoir de régimes réactionnaires et autoritaires. Le réseau atlas, la ligue du bien commun, Cnews en sont des exemples parmi d'autres. Les historiens comme Johan Chapoutot montrent que l'extrême droite n'arrive jamais au pouvoir "par hasard", que les phénomènes politiques réactionnaires ne sont pas des "accidents de l'histoire" et encore moins des excroissances du système capitaliste mais qu'elles en sont partie constitutive.

2- Quels sont les enjeux voire les risques pour les prochaines élections : les municipales début 2026 et la présidentielle en 2027 ?

Les risques sont graves et les enjeux colossaux. L'étude du cycle électoral de 2024 (élections européennes et législatives) montre que l'extrême droite dispose d'une base électorale solide constituée pour partie d'une radicalisation de la droite dite "républicaine" notamment d'un transfert des voix de LR vers le RN. Il y a bien aujourd'hui un vote d'adhésion solide au RN: Le fait que Marine Le Pen soit une délinquante coupable de détournement de fond ne lui fait pas perdre une voix dans les enquêtes d'opinion.

La situation n'est pourtant pas désespérée, la dynamique du nouveau front populaire a montré que si les partis se réclamant du progrès social s'unissent, il existe un chemin qui peut mener à la mobilisation des abstentionnistes... et à la victoire.

3- Syndicalement, y-a-t-il une bataille à mener, si oui, pourquoi et comment ?

Le syndicalisme occupe une place centrale dans la défense du monde du travail et donc dans le combat contre l'extrême droite. Nous sommes en effet en première ligne pour démasquer l'imposture sociale de l'extrême droite. Le RN ne s'est JAMAIS battu contre les politiques les plus antisociales de la macronie. Le RN s'est opposé à toute réelle augmentation de salaire et ses multiples tergiversations sur la question de la retraite ne laissent aucun doute sur sa politique s'il arrivait au pouvoir. Par ailleurs, quel que soit le discours du RN sur les services publics, TOUT leur programme consiste à réduire leur financement et donc à programmer leur destruction.

Si le monde du travail est persuadé, comme le prétend l'extrême droite, que se sont les "assistés" ou les immigrés qui coûtent cher, alors les ultras riches du pays pourront continuer à capter l'essentiel de la richesse produite comme ils le font depuis des années.

S'il est absolument nécessaire d'éviter que le pire n'arrive dans les urnes, il faut aussi être lucide sur le fait que les mobilisations sont et seront nécessaires quel que soit le pouvoir issu des élections.

C'est pourquoi le rôle du syndicat est avant tout de donner confiance au monde du travail, de lui faire prendre conscience de la force qu'il a pour peu qu'il s'organise collectivement.

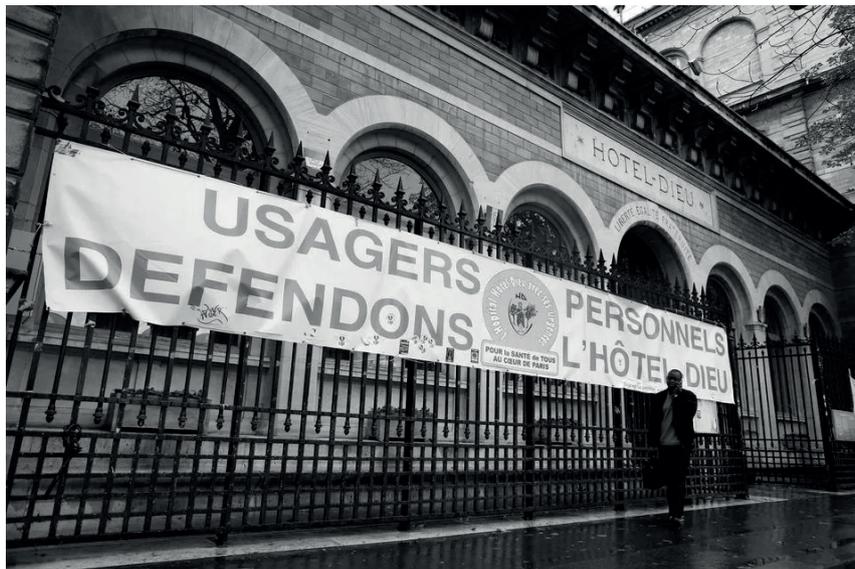
4- Tu es agent au sein d'un établissement public d'archéologie préventive. Est-ce que l'archéologie peut nous apporter un éclairage particulier sur les questions liées à l'extrême-droite ?

L'extrême droite utilise à outrance la simplification et la falsification de l'histoire.

L'archéologie étudie les empreintes laissées par les différentes occupations humaines et les met en perspective afin de nourrir nos connaissances sur l'organisation, sur les cultures des sociétés du passé. Tout cela nous décrit une histoire humaine façonnée par les échanges, les migrations, par des cultures qui évoluent en permanence, bref une réalité à contre-courant des identités culturelles, des romans nationaux ou civilisationnels fantasmés par l'extrême droite.

Comme le disait Yves Coppens: *"Nous sommes tous des africains d'origine, nés il y a trois millions d'années, et cela devrait nous inciter à la fraternité."*

Hôtel-Dieu de Paris : le CMN participera-t-il au dépeçage de l'Hôpital ?



Le 5 août, la CGT CMN est allée soutenir les camarades de la Fonction Publique hospitalière lors d'un rassemblement à l'hôpital Saint-Antoine à Paris. Se réunissait ce jour-là – au cœur de l'été et en visioconférence – le Conseil de surveillance de l'APHP (assistante publique- hôpitaux de Paris) qui se prononçait sur le devenir de l'Hôtel-Dieu sous l'intitulé « Nouvel Hôtel-Dieu APHP/Novoxia ».

Ce projet a pour finalité d'enterrer la fermeture de différents services de santé comme si, sur tout le territoire et même à Paris, nous ne connaissions pas une grave crise de la santé avec des déserts médicaux. La santé, l'intérêt général, sacrifiés. Et pour en faire quoi? Des bureaux, des commerces, des start-ups et autres incubateurs... un peu de logement social pour faire bien quand même... et un musée... sur la cathédrale Notre-Dame de Paris qui serait géré par... le Centre des monuments nationaux !

Le projet présenté le 5 août allait bien au-delà du vote du Conseil municipal de Paris de 2023 concernant le plan local urbain ! Un nouveau déni de démocratie ?

Nous ne pouvons que regretter que le CMN se retrouve impliqué dans la mise en place du dépeçage de l'Hôtel-Dieu. En effet, le CMN récupérerait 6.000 m² pour y créer un musée dédié à la cathédrale Notre-Dame de Paris. Trois questions se posent :

- **Le périmètre** : alors que le périmètre du CMN devait se stabiliser après avoir vu l'intégration de l'Hôtel de la Marine et de la Cité internationale de la langue française, projets ayant engouffré des budgets faramineux de maîtrise d'ouvrage, voici un nouveau projet qui sort ex-nihilo. Est-ce une priorité, surtout dans le cadre du dépeçage d'un établissement hospitalier historique ?

- **La politique immobilière du CMN** : depuis des années, cette politique semble aller vers de nouveaux sites (en plus des deux précédemment cités on pense également à la villa Cavrois). Si ces chantiers étaient une nécessité, il n'en demeure pas moins que nombre de bâtiments au CMN sont délaissés voire abandonnés. On pense évidemment à des bâtiments dans la vallée de la Vézère devenus depuis dangereux alors même que l'équipe administrative manque cruellement de locaux dignes de ce nom ! On pense aussi au domaine national de Saint-Cloud dont plusieurs bâtiments sont littéralement abandonnés près de l'entrée principale du domaine ! Attend-on que ces bâtiments s'effondrent ? Parallèlement on vide peu à peu les logements de fonction de leurs habitants. Pour en faire quoi ? Comme aux Malaquais où les conditions d'habitats n'étaient pas très dignes...pour finalement les refaire à neuf et refoirguer les logements au CROUS (Centre Régional des Œuvres Universitaires et Scolaires).

- **Le plafond d'emploi** : l'ouverture du musée – si elle a lieu – a pour échéance 2030. Cela se fera t-il à effectif constant ? C'est-à-dire en déshabillant Pierre pour habiller Paul ou bien en externalisant les missions comme ce fut le cas à l'Hôtel de la Marine dont la moitié des missions ont été externalisées et à la Cité internationale de la langue française où les emplois d'accueil surveillance ont été livrés aux entreprises privées...

Las, le CMN se retrouve une nouvelle fois au cœur d'un projet patrimonial qui ne manquera pas d'intérêt certes mais qui interroge toujours sur une orientation plus liée à des opportunités politiques qu'à renforcer et protéger l'existant. D'autant plus que concernant l'exemple de Saint-Cloud, le département prépare un projet ambitieux au pied du domaine avec la création d'un musée « Le Musée du Grand Siècle » côté Saint-Cloud et que du côté de Sèvres, il a créé le JAD (Jardin des métiers d'Arts et du Design). Nous avons la chance inestimable d'avoir un important patrimoine immobilier, dommage que celui-ci ne soit pas mis en valeur, utilisé et entretenu.

Épuisement professionnel ou burn-out

Quand l'investissement professionnel devient trop lourd à porter

L'épuisement professionnel peut concerner toutes les professions qui demandent un engagement personnel intense. Les mesures de prévention doivent être centrées sur le travail et son organisation. De plus elles doivent empêcher une aggravation de la santé des personnes déjà menacées d'épuisement.

Le syndrome d'épuisement professionnel est un ensemble de réactions consécutives à des situations de stress professionnel chronique dans lesquelles la dimension de l'engagement est prédominante. Il se caractérise par 3 dimensions :

- l'épuisement émotionnel : sentiment d'être vidé de ses ressources émotionnelles,
- la dépersonnalisation ou le cynisme : insensibilité au monde environnant, dés-humanisation de la relation à l'autre (les usagers deviennent des objets), vision négative des autres et du travail,
- le sentiment de non-accomplissement personnel au travail : sentiment de ne pas parvenir à répondre correctement aux attentes de l'entourage, dépréciation de ses résultats, sentiment de gâchis...

De nombreuses professions demandent un investissement personnel et affectif important. Les salariés exerçant ces métiers peuvent être concernés par le risque de burnout quand ils en arrivent à ressentir un écart trop important entre leurs attentes, la représentation qu'ils ont de leur métier (portée par des valeurs et des règles) et la réalité du travail. Cette situation, qui les épuise et les vide « émotionnellement », les conduit à remettre en cause leur investissement initial.

Facteurs de risque

L'épuisement professionnel étant une conséquence du stress au travail, les facteurs de risque identifiés sont globalement ceux relatifs aux risques psychosociaux comme : la surcharge de travail et la pression temporelle (demande psychologique), le faible contrôle sur son travail, le manque de soutien social, le manque d'équité au travail, l'insécurité de la situation de travail.

L'effet de ces facteurs de risque peut se combiner, et pour certains métiers, une charge émotionnelle peut y être inhérente

sans compter des violences externes qui peuvent avoir lieu.

Accidents et effets sur la santé

Les manifestations de l'épuisement professionnel, plus ou moins aiguës, peuvent être d'ordre :

- émotionnel (sentiment de vide, d'impuissance, perte de confiance en soi, irritabilité, pessimisme, attitude « bureaucratique »...),
- cognitif (difficulté de concentration, indécision, difficultés à faire des opérations simples, altération de la qualité du travail...),
- physique (fatigue généralisée, maux de tête, de dos, tensions musculaires, troubles du sommeil...),
- interpersonnel et comportemental (repli, isolement, agressivité, impulsivité, baisse de l'empathie, conduites addictives...),
- motivationnel (attitude négative envers le travail et les autres, désengagement...).

La symptomatologie du burnout est de fait assez complexe et peu spécifique. Elle peut évoluer vers la dépression ou l'anxiété.

Prévention

Pour prévenir l'apparition du phénomène d'épuisement professionnel, il est recommandé de veiller à ce que l'organisation du travail et les contraintes qu'elle génère ne surchargent pas les salariés et ne les mettent pas en porte-à-faux vis-à-vis des règles et des valeurs de leur métier. Il convient également de permettre le travail en équipe ou encore de favoriser le soutien social. Et de manière plus générale, il est recommandé de mettre en place une démarche de prévention collective des RPS.

Mettre en place des mesures de prévention collective

Des mesures de prévention adaptées doivent être recherchées et mises en place. Elles ont pour objectif de faire diminuer les exigences professionnelles qui pèsent sur les salariés et d'augmenter les ressources à leur disposition.

Exemples de mesures de prévention col-

lective de l'épuisement professionnel :

- veiller à ne pas surcharger certains postes ou certains salariés,
- favoriser le soutien social et éviter l'isolement : mise en place de groupes d'échanges sur les pratiques professionnelles, renforcement du travail en équipe,
- améliorer le retour sur l'efficacité du travail, la reconnaissance du travail accompli,
- être vigilant au traitement équitable des salariés,
- éviter les conflits éthiques autour de la qualité du travail, en partageant les objectifs et les manières de faire pour les atteindre.

Repérer les situations de burn-out

Au niveau individuel, l'employeur, l'encadrement, les acteurs de la prévention au sein de l'entreprise, le service de prévention et de santé au travail doivent être vigilants à un ensemble de signaux pouvant laisser penser qu'un salarié est peut-être en situation de burnout. Un changement dans l'attitude du salarié, un repli sur soi, un désengagement inhabituel sont autant de signaux qui doivent interpeller l'entourage professionnel.

Au niveau collectif, les indicateurs de dépistage des risques psychosociaux pourront être examinés.

Le repérage du burnout peut également se faire par questionnaires.

Prendre en charge les personnes atteintes de burnout

Quand une ou plusieurs personnes sont victimes d'épuisement, l'encadrement peut leur proposer un entretien permettant de faire le point sur leurs difficultés. Les raisons de leur état en lien avec le travail doivent être recherchées. Elles peuvent parallèlement contacter le médecin du travail. Celui-ci estimera la nécessité d'une orientation vers une prise en charge spécialisée et appréciera l'opportunité d'un aménagement de poste ou d'une redéfinition des objectifs et des moyens à leur disposition. Le service de prévention et de santé au travail peut également aider l'entreprise à repérer les facteurs de risques professionnels en lien avec les cas de burnout portés à sa connaissance.

Source : <https://www.inrs.fr>

Manager autrement n'est pas juste possible : c'est vital !

Dans son trimestriel de l'été, l'UGICT-CGT (union générale des ingénieurs, cadres et techniciens) a fait un numéro spécial sur le management intitulé « Manager autrement : demain n'attend pas ». Parce que les questions sur le management au CMN se posent quotidiennement, nous diffuons dans ce numéro mais aussi dans les prochains, des articles issus de ce dossier. A l'heure où la Fonction publique s'inspire du fonctionnement des entreprises privées, les frontières managériales entre privé et public sont de plus en plus poreuses et les inquiétudes des travailleurs et travailleuses similaires. Voici l'édito de Caroline Blanchot, secrétaire générale de l'Ugict-CGT.

Manager : entre rêve et désillusion

Devenir manager a longtemps incarné une certaine réussite. On y voyait un tremplin, une ascension sociale, une forme de reconnaissance. Que reste-t'il aujourd'hui de ce récit ? **De plus en plus de managers sont empêchés de...manager. Pris.es en étau entre des objectifs financiers inatteignables et des organisations éclatées, ils et elles se retrouvent dépossédés de leur rôle premier : organiser le travail et permettre de bien travailler.**

Le management, victime d'un capitalisme financier mondialisé, s'est technicisé, désincarné. **Dans nombre d'entreprises et d'administrations, il ne s'agit plus de penser le travail, mais de le contrôler à distance avec des objectifs financiers court-termistes (le Wall Street Management).** Les managers deviennent courroies de transmission en exécutant des décisions prises ailleurs, souvent à l'encontre du réel et parfois préjudiciables à la santé des travailleurs et des travailleuses. **Ils gèrent les plannings, les sous-traitants, les tableaux Excel, les conflits... Mais sans pouvoir d'agir ni sur le contenu du travail ni sur les choix stratégiques.** Dans un monde du travail bousculé par l'intelligence artificielle, le télétravail, l'urgence environnementale, la financiarisation et le modèle start-up, beaucoup se sentent pris entre le marteau des objectifs et l'enclume du terrain.

Selon un rapport de l'inspection générale des affaires sociales (Igas), **les résultats de la France dans le domaine du management sont « médiocres », marqués par des pratiques très « verticales et hiérarchiques »,** une reconnaissance du travail beaucoup plus faible que dans les autres pays étudiés et **une formation des managers « très académiques et peu tournées vers la coopération ».** Sans en partager toutes les préconisations, celles qui plaident pour une meilleure reconnaissance de la démocratie dans l'entreprise – à commencer par davantage d'écoute et plus de pouvoir des représentant.es du personnel (notamment dans les conseils d'administration et de surveillance) – sont à saluer.

Portées de longue date par l'Ugict, ces propositions font écho aux derniers baromètres « Opinions et attentes des professions techniques et intermédiaires » : 47% des

sondés y affirment que la préservation de la démocratie comme la lutte contre les atteintes à l'Etat de droit sont des défis à relever. Ils et elles sont 59% à estimer que leurs employeurs ne les anticipent pas, alors que ces défis auront un impact dans le futur de travail. Pour ces professions comme pour les cadres, le déficit démocratique se vit au quotidien si bien que 58% souhaitent disposer d'un droit d'alerte et de refus dans l'exercice de leurs responsabilités.

Pour un management alternatif

Jamais le besoin d'un management plus humain, attentif aux réalités du travail, soucieux de sens n'a été aussi fort ! Le changement passera nécessairement par la prise de pouvoir sur le contenu du travail. Il faut sortir de la logique de la performance financière pour établir celle de la responsabilité économique, sociale et environnementale sur la base de la coopération, du respect des femmes et des hommes, et de la préservation des ressources terrestres. **Le management ne doit pas être une technique d'optimisation et/ou de division des travailleurs et des travailleuses, mais une pratique sociale...collective.**

C'est pourquoi l'Ugict-CGT porte l'idée d'un management alternatif qui renforce le collectif de travail et travail d'équipe, respecte l'expertise et la technicité, ainsi que les déontologies et identités professionnelles. Permettre à chacun et chacune de jouer son rôle contributif implique de donner une vraie autonomie aux managers, de veiller à leur formation continue, de valoriser le management dans le parcours de carrière tout en accordant une place importante à la prévention, au débat contradictoire et à la transparence. Voilà les bases d'un management qui protège plutôt qu'il n'épuise ! Manager au XXIème siècle n'est donc pas une mission impossible. C'est un choix de société à gagner ensemble, pour permettre à chacun et chacune de faire BIEN...son travail.



L'UGICT CGT a édité un manuel de survie au management consultable ici : https://syndicoop.fr/kiosque/wp-content/uploads/sites/25/2018/10/manuel_de_survie-ufict-web.pdf

Solidarité ouvrière et internationale : La CGT contre la guerre coloniale en Indochine.

Nous revenons dans ce numéro du Monuments-Infos sur un mouvement de grève qui aura marqué la cité phocéenne à la sortie de la seconde guerre mondiale. Après la libération des territoires européens de l'occupation nazie, les colonies françaises demandent également leur libération. Entre 5000 et 30 000 algériens sont massacrés le 8 mai 1945 à Sétif, Guelma et Kherrata, idem à Madagascar en 1947-1948 où entre 40 000 et 100 000 malgaches sont massacrés par la France. La France ne souhaite pas non plus que le Vietnam conserve son indépendance acquise en septembre 1945. L'armée française affronte l'armée populaire vietnamienne dans les rizières du Sud Vietnam. En France, la tension sociale est à son comble, les ports dévastés sont en pleine reconstruction laissant de côté de nombreuses familles et excluant les travailleurs du partage des richesses. Sur le plan international, ce qui sera appelé la Guerre Froide se met en place.

À la fin des années 1940, les ports de la Mer Méditerranée sont la plaque tournante de l'effort de guerre français contre le Vietnam : des munitions, des vivres et les



Affrontement entre dockers et CRS, lors de la grève générale contre la "sale guerre" d'Indochine.

militaires du corps expéditionnaire Français quittent la métropole. Premiers témoins de la réalité de cette "sale guerre", les travailleurs des ports et docks méditerranéens, voyant revenir les cercueils de plus en plus nombreux des soldats tombés en « Indochine », s'organisent dès 1949. Les appels à ne pas charger les bateaux en partance pour le Vietnam se multiplient entraînant une panique des autorités. La répression est très forte : réquisitions, retrait de cartes professionnelles pour les leaders syndicaux...

Le 10 janvier à l'occasion de l'arrivée à Marseille du navire Pasteur, une manifestation est appelée. Interdite, cette manifestation se tiendra tout de même sur la Canebière. Les ouvriers redoublent d'ingéniosité pour déjouer l'interdiction : rassemblements de diversion, débrayages des conducteurs de bus et de tramways paralysant la circulation... La lutte anti coloniale contre la guerre d'Indochine se développe et prend également la forme d'actions de désobéissance civile (graffiti, occupation des voies de trains...). La mobilisation s'étend à d'autres ports : La Rochelle, Bordeaux, Oran...

La grève des dockers marseillais qui marquera l'histoire de la CGT débute au mois de mars 1950. Elle est fortement suivie sur le port de Marseille. En parallèle, une alliance d'intérêts se met en place pour s'opposer à la grève par l'embauche de gros bras et de briseurs de grève :

- l'élite politique française au logiciel politique colonialiste.

- les États-Unis et la CIA usant de leurs relais, comme le syndicaliste américain de l'AFL-CIO Irving Brown qui vient sur place et met en place un « *syndicat des Dockers FO* » essentiellement composé de repris de justice pour briser la grève et affaiblir le mouvement communiste et syndical.

- les réseaux mafieux, fournisseurs de gros bras "*stron-garm squads*" pour casser du gréviste financés et armés par la CIA. En effet, l'activité syndicale gêne la pègre pour qui le port de Marseille sera essentiel pour lancer le trafic de drogue à grande échelle qui prendra le nom de "*French Connection*".

Privés de revenus, des soupes populaires et des colis alimentaires syndicaux sont envoyés aux grévistes. Malgré de nombreux appels de soutien venant de différents secteurs du mouvement ouvrier, la grève ne s'étendra pas et s'éteindra deux mois plus tard. De nombreux coups seront portés au mouvement syndical.

Le mouvement de grève ne sera pas parvenu à influencer militairement sur le conflit et le mouvement syndical marseillais perdra de nombreux militants en butte à la répression. Mais cette lutte aura permis de rendre visible la "sale guerre" menée par la France dans son ex-colonie. Cette grève se poursuivra dans de nombreux combats politiques et intellectuels comme le soutien à Henri Martin, ouvrier condamné à 5 ans de prison pour avoir distribué des tracts.

Le 4 juin 2025, les dockers de Fos-sur-Mer refusaient de charger d'armes en tous genres un bateau à destination de l'armée israélienne en pleine guerre génocidaire à Gaza comme un écho au combat anticolonial des années 50. Leur appel s'inscrit dans cette tradition internationaliste de notre confédération et sera suivi dans d'autres ports européens : Anvers, Gênes, Le Pirée... Contre le bruit des bombes et le silence des pantouffles, le combat internationaliste porté par la CGT depuis sa création est fondamental. Le soutien aux luttes anticoloniales a toujours fait partie de notre ADN et les militants en ont parfois payé le prix fort comme au métro Charonne en février 1962. Les appels à armer la République espagnole ou le refus des travailleurs du nucléaire de travailler pour le régime d'apartheid d'Afrique du sud ont marqué la vie de notre confédération. Aujourd'hui l'internationalisme de la CGT se vit dans la solidarité avec les Palestiniens de Gaza et de Cisjordanie mais aussi dans les convois syndicaux de solidarité en soutien aux Ukrainiens face à la guerre de Poutine ou lorsque Sara Selami, syndicaliste iranienne en première ligne face à la répression du régime fut invitée à la tribune de notre 53e congrès confédéral.

Rapport d'étonnement : une dérive inquiétante !

Pour la première fois au CMN, des agents relevant de la catégorie C ou du groupe 1 se voient sollicités pour rédiger un rapport d'étonnement, alors que cela ne relève aucunement de leurs responsabilités. Pire encore, certains agents ont dû se justifier après la lecture de rapports rédigés par d'autres, créant un climat de méfiance et de délation.

Cette dérive soulève une double inquiétude :

- Une confusion des rôles et des fonctions dans les services,
- Un usage détourné de cet outil, parfois instrumentalisé, qui nuit à la confiance entre collègues.

La CGT s'interroge sur la légitimité d'exiger ce type de rapport. Cette pratique est inadaptée et contre-productive. La CGT demande l'arrêt immédiat de ces pratiques et rappelle que le rapport d'étonnement ne peut être exigé à des agents qui n'occupent pas de fonctions d'analyse d'encadrement ou de pilotage.

Nous appelons également à une évaluation du management sur les sites concernés, face à une montée des tensions et un climat de travail dégradé dû à ces pratiques.

Victoire de la grève au Domaine National de Saint-Cloud !

Au Domaine National de Saint-Cloud, au bout de trois jours d'une grève historique, d'une fermeture totale du domaine, les agents ont obtenu gain de cause sur leurs revendications.

Un protocole de fin de grève locale a été acté :

- Le versement de « l'indemnité compensatrice des conditions de travail difficiles » ou d'une compensation financière équivalente aux agents du service accueil surveillance. Cette compensation vient acter la reconnaissance par le CMN de la pénibilité des conditions de travail de l'équipe d'accueil surveillance du Domaine National de Saint-Cloud.
- L'inscription en 2026 à l'agenda des négociations salariales du sujet de la compensation financière des conditions de travail des filières jardins et maintenance (pour tout le CMN).
- Des actions dès le mois d'octobre pour améliorer l'organisation et les conditions de travail des agents du domaine.
- Le remplacement en nombre suffisant des agents pendant les congés d'été et d'hiver.

C'est une victoire du collectif et un exemple de solidarité avec une détermination nouvelle à changer d'ère au Domaine National de Saint-Cloud. La lutte est belle et elle continue !

Une nouvelle grève victorieuse à l'Arc de Triomphe !

Au bout de 9 jours de grève, les agents de l'Arc de Triomphe mobilisés dans le cadre du préavis de grève déposé par la CGT CMN ont enfin obtenu gain de cause sur leurs revendications.

Après plusieurs rounds de négociations avec la direction, un accord a été signé jeudi 18 septembre entre la CGT CMN et le directeur général.

De nombreuses avancées ont pu être actées dont certaines entraîneront des répercussions pour l'ensemble des agents du CMN.

Ce qui a été obtenu :

- Une programmation prioritaire en 2026 du remplacement de l'ascenseur de l'Arc de Triomphe vieillissant et en panne 2 mois sur 12 ;
- Des travaux visant à l'amélioration des conditions de travail en plusieurs points du monument : Algeco, boutique, terrasse ;
- L'attribution d'un échelon supplémentaire pour les CDD recrutés à l'Arc de Triomphe après passage d'un test au recrutement portant sur leur maîtrise d'une langue étrangère ;
- L'inscription à l'agenda de 2026 de négociations au CMN sur le montant de la dotation habillement et des titres-restaurants ;
- Le respect du protocole de fin de grève du 16 octobre 2023 dans lequel l'administration s'était engagée à proposer des contrats de 3 à 6 mois pour les CDD occasionnels et saisonniers lorsque le besoin est prévisible sur cette durée ;
- La transformation d'un poste de catégorie C en un poste de TSC et l'engagement de l'établissement de demander au ministère de recourir à la liste complémentaire des concours de TSC et d'AASM pour pourvoir les postes vacants au CMN ;
- L'assurance que dans le cadre de privatisations donnant lieu à délivrance d'AOT avec fermeture du monument un ou plusieurs agents devront être mobilisés en heure mécénat en dehors de leurs obligations de service.

Cette mobilisation et l'engagement des agents de l'Arc de Triomphe démontre encore une fois la puissance des agents lorsqu'ils sont solidaires et déterminés à gagner sur leurs revendications.

E p h é m é r i d e

QUAND ?	QUOI ?	QUI ?
27/06/25	Heure d'info syndicale Cadillac	Lacointe, Fixot
01/07/25	Commission Exécutive CGT Culture	Strappini, Méreau, Lacointe, Fixot, Troigros
02/07/25	Bureau National CGT Culture	Méreau, Strappini
03/07/25	FSSSCT Nord-Ouest	Nguyen, Baril, Da Silva, Forrier, Strappini
07/07/25	Secrétariat national CGT CMN	Méreau, Strappini, Cabral, Lacointe, Troigros, Hortet, Ray
07/07/25	Suivi protocole Arc de Triomphe	Strappini, Hamimed, Mbeg Nyame, Bernard
09/07/25	Heure d'info syndicale Fort-Saint-André	De Catarina, Strappini
10/07/25	Heure d'info syndicale Glanum/Sade	De Catarina, Strappini
10/07/25	Groupe de travail égalité pro ministériel	Méreau, Provera
15/07/25	Heure d'info syndicale Saint-Cloud	Troigros, Strappini
16/07/25	CSA ministériel	Strappini
17/07/25	Cabinet de la ministre sur Mont Saint-Michel	Navarro, Strappini, Méreau, Cornet
05/08/25	Secrétariat National CGT CMN	Méreau, Strappini, Troigros, Cabral, Fixot, De Catarina
28/08/25	AG de rentrée UD CGT Paris	Strappini
01/09/25	Réunion politique tarifaire directeur général	Strappini, Laurence, Fixot
02/09/25	Heure d'info syndicale Cluny	Guiller, Chemarin
02/09/25	Commission Exécutive CGT Culture	Méreau, Strappini, Troigros, Fixot, Lacointe
08/09/25	Heure d'info syndicale Champs sur Marne	Hortet, Cabral
08/09/25	Secrétariat National CGT CMN	Méreau, Lacointe, Hamimed, Strappini, Troigros, Hortet, Cabral, Fixot, Ray
09/09/25	Commission Exécutive CGT CMN	Roy, Raoult, Legendre, Hortet, Méreau, Strappini, Laurence, Lacointe, Duverneuil, Clavijo-Urbano, Zakrzewski, Domzalski, Troigros, Baril, Fixot, Brennan, Ray, Revaireau, Hamimed, Ricciuti, Fernandes, Cabral
10/06/25	On bloque tout !	Partout !
11/09/25	Bureau National CGT Culture	Méreau, Strappini
13/09/25	Signature protocole de fin de grève Saint-Cloud	Strappini, Troigros, Benoit et les agents mobilisés
15/09/25	Heure d'info syndical Ferney-Voltaire	Guiller, Chemarin
15/09/25	Heure d'info syndicale Oiron	Hortet, Nguyen, Revaireau
15/09/25	Point CGT / DRH	Strappini, Méreau, Ray
16/09/25	Heure d'info syndicale Brou	Guiller, Chemarin
16/09/25	Heure d'info syndicale Châteaudun	Hortet, Nguyen, Fontaine
16/09/25	Commission Exécutive CGT Culture	Méreau, Lacointe, Fixot, Troigros, Strappini
18/09/25	Journée de mobilisation nationale intersyndicale contre l'austérité	1 million de manifestants dans les rues et de très nombreux grévistes
18/09/25	Signature du protocole de fin de grève à l'Arc de Triomphe	Strappini, Hamimed, Mbeg Nyame, Sahiram, Faes, Bernard, Boucley
22/09/25	Heure d'info syndicale Panthéon	Strappini, Eftimov
23/09/25	Heure d'info syndicale Thoronet et Fréjus	De Catarina, Fixot
24/09/25	Heure d'info syndicale Saorge et La Turbie	De Catarina, Fixot
24/09/25	Heure d'info syndicale Beaulieu en Rouergue	Méreau, Lacointe, Zubillaga-Bianchi
25/09/25	Heure d'info syndicale Cap Moderne et Kerylos	De Catarina, Fixot
25/09/25	Heure d'info syndicale Montmaurin et Gramont	Méreau, Lacointe, Zubillage-Bianchi
25/09/25	CSA ministériel	Strappini
26/09/25	Heure d'info Syndicale Pierrefonds	Strappini, Méreau

A d h é r e z ... R é - a d h é r e z ...

NOM et PRENOM :

Affectation :

Etes vous (1) : Titulaire

Contractuel

CDD

Corps ou métier :

Salaire net :

Adresse personnelle :

Téléphone :

Mail :

Je joins un chèque d'un montant de..... euros (soit 1% du salaire net), correspondant à mois de cotisation.

J'opte pour le prélèvement automatique : OUI NON

Signature :