

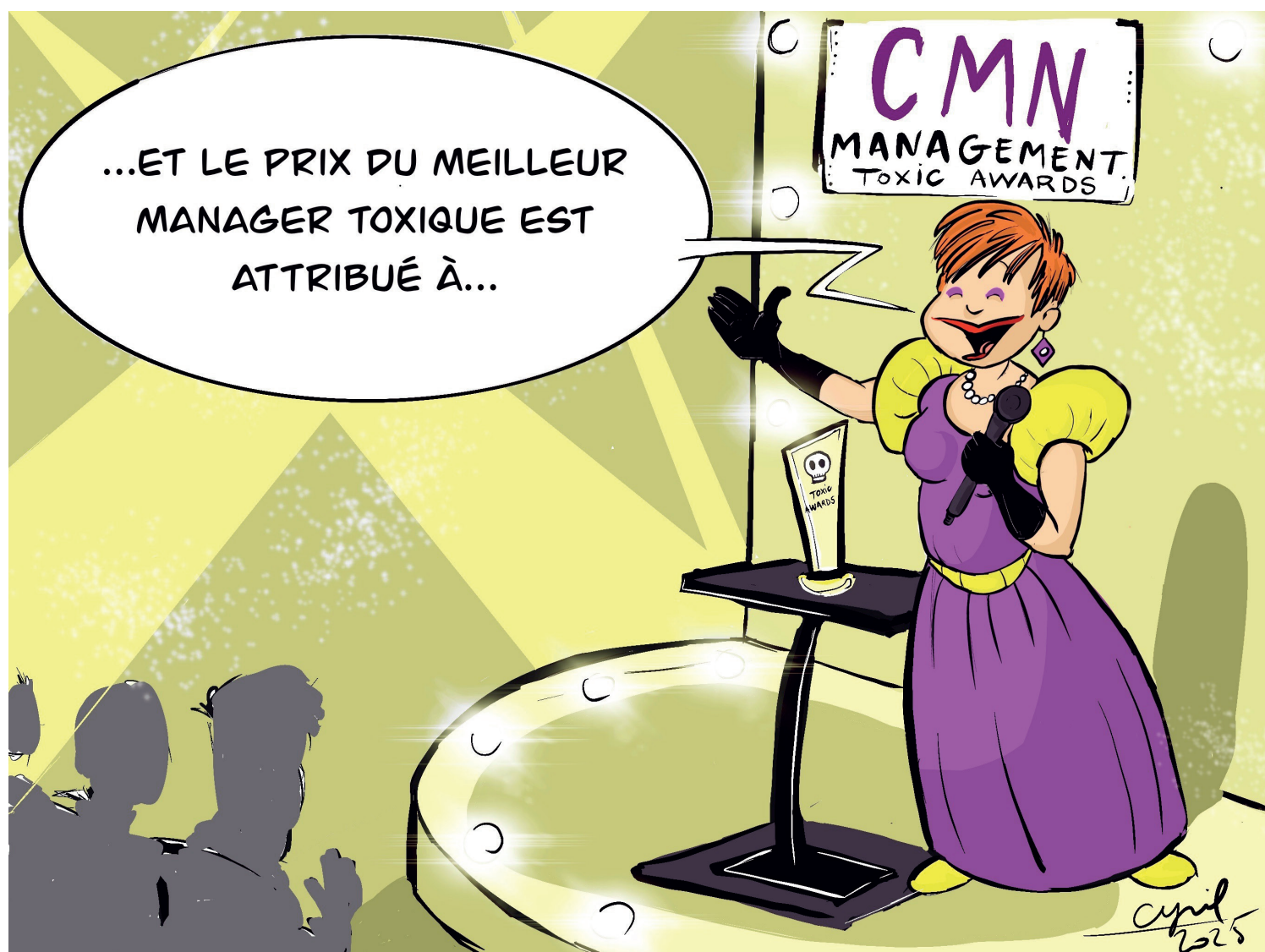
Monuments infos

Décembre 2025

Numéro 104

CMN 2030

Une certaine façon de valoriser les compétences



**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
Instagram : [cgt.cmn](https://www.instagram.com/cgt.cmn) / Facebook: <http://www.facebook.com/snmh.cgt>

SOMMAIRE...SOMMAIRE...SOMMAIRE

Allez, c'est cadeau pour Noël, un nouveau numéro de votre journal syndical préféré le Monuments Infos ! Et voici ce qui vous attend :

Page 3 : dans l'édito on vous parle du plus beau mot de la langue française !

Pages 4 et 5 : l'actualité du CMN qui a été chaude depuis la rentrée. Aussi chaude que le baromètre social et le dialogue social en instances !

Pages 6 et 7 : nous donnons la parole à l'UGICT CGT qui est la « branche spécifique » des cadres, ingénieurs, techniciens de la CGT et qui aimeraient bien que les prises de décisions ne soient pas que le fait de quelques-un.es.

Pages 7 et 8 : question à 10 dix balles : ce management moderne qui est tant décrié, savez-vous d'où il vient ? On répond à cette question que vous vous n'étiez peut-être jamais posée...

Pages 9 à 11 : à l'occasion du 25 novembre, journée internationale de luttes contre les violences faites aux femmes, la CGT Culture a dressé un état des lieux au ministère de la Culture... glaçant !

Pages 12 et 13 : entrevue avec l'historien William Blanc qui nous permet une réflexion sur le rôle de l'histoire et du patrimoine. Tandis que certains y voient des sujets d'instrumentalisation, nous revendiquons une démarche scientifique.

Pages 14 et 15 : parce que nous revendiquons également le droit au temps libéré, voici un article sur le départ à la retraite progressive.

Pages 16 et 17 : parce que le temps libéré est aussi une question de santé, voici un point sur le droit à déconnexion.

Page 18 : et si la casse du siècle au Louvre était surtout révélateur de la casse du service public culturel ?

Page 19 : des brèves en bref.

Page 20 : ce n'est pas le calendrier de l'Avent, non c'est notre éphéméride, et c'est bien quand même !



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.

Camarade, le plus beau mot de la langue française... ?

Lors d'un entretien radiophonique, Sophie Binet, secrétaire générale de la CGT, disait que selon elle, le plus beau mot de la langue française était le mot « *camarade* » et argumentait ainsi « ...se syndiquer ce n'est pas soutenir de grandes idées ou des grandes personnes qui potentiellement pourraient « sauver le pays ». Ça, nous on n'y croit pas du tout, « Ni Dieu, ni maître, ni César, ni tribun », c'est l'« Internationale », c'est notre chant de référence, « producteurs, sauvons-nous nous-mêmes ». Et donc se syndiquer, justement c'est dire : « producteurs, sauvons-nous nous-mêmes », donc comme salarié.es c'est nous qui produisons les richesses et on s'organise pour prendre le pouvoir face à l'employeur, face au gouvernement, on s'organise avec ses collègues. [...] se syndiquer c'est génial, se syndiquer c'est s'émanciper. C'est avoir plein d'infos [...] et réussir aussi à avoir des clés de compréhension qu'on n'a pas forcément. Rencontrer plein de gens qu'on n'aurait pas rencontrés sinon. Et apprendre le plus beau mot, pour moi, de la langue française : c'est le mot « *camarade* ». C'est un mot peut être « vintage » [...] et en fait ce mot « *camarade* », qu'est-ce qu'il signifie ? Quand on est syndiqué, on n'a pas d'amis, de collègues, etc... on a des camarades. C'est des gens avec qui je ne serais pas forcément amis, je ne partage pas forcément de goûts. On a des histoires complètement différentes, des métiers complètement différents, des religions, des parcours de vie qui n'ont aucun rapport mais par contre, on partage des convictions, des valeurs et on est solidaires jusqu'au bout. Et donc quand on est syndiqué.e, on n'est plus seul.e et on se serre les coudes. »

Alors, oui, quand on prend toute la mesure et la force de ce mot, « *camarade* » est le plus beau mot de la langue française. Dans un monde qui nous pousse vers un individualisme forcené voire l'isolement, vers la précarisation, face à la montée des idées d'extrême-droite, c'est bien plus qu'un mot, c'est aussi et surtout un besoin vital de sens dans notre travail et même dans nos vies, de fraternité et de sororité...toutes ces valeurs de solidarité qui font notre humanité.

Alors, pour cette fin d'année 2025 et surtout pour la nouvelle année 2026 qui se profile, nous ne saurions que trop vous conseiller de vous syndiquer et de créer ces liens de camaraderie, de créer ces moments et lieux de réflexions que permet également le syndicalisme et tout particulièrement la CGT.

Bonne et heureuse année 2026 !

Vive la camaraderie et vive la CGT !

Mauvaise surprise sous le sapin de Noël !

La prime de fin d'année des groupes 1 et 2 flinguée par les tutelles !

En 2024 un budget de 600 000€ avait été adopté pour mettre en place un certain nombre de « mesures salariales » au bénéfice de l'ensemble des agents du CMN. Lors du conseil d'administration du 26 juin, les mesures annoncées en ont déçu plus d'un. Seulement un quart des agents contractuels de l'établissement ont pu voir leur paie évoluer à compter du 1er juillet 2025. La plupart des agents ont été reclassés au même niveau que dans la précédente grille salariale sans aucun gain de salaire.

Pour pallier la déception générée par ces mesures salariales, la direction avait opté pour la stratégie du saupoudrage en augmentant les enveloppes de la part variable des cadres (PVC) et du complément indemnitaire annuel (CIA) des fonctionnaires.

La direction avait l'intention de faire la même chose en augmentant la prime de fin d'année des groupes 1 et 2, stagnant depuis des années à 265€ bruts, pour la porter à 350€ pour les groupes 1 et 450€ pour les groupes 2.

Une bonne nouvelle donc, même si l'augmentation de cette prime était conditionnée à son alignement sur le fonctionnement du CIA. Prime qui a le désavantage d'être modulable (de 75% à 250% du montant de référence) en fonction des appréciations du chef de service et qui peut même la supprimer (un énième moyen de pression managériale donc). La CGT s'était d'ailleurs abstenue en CSA sur la mise en place de ce dispositif à cause de la variabilité de cette prime.

Cette prime devait être votée lors du conseil d'administration du 4 décembre pour être versée sur la paie de décembre.

Pas de beurre ni argent du beurre...

Le problème c'est que le contrôle budgétaire (Bercy) a estimé que le CMN avait été beaucoup trop généreux (lol) avec ses agents cette année, qu'après tout on était en période de restriction budgétaire et qu'il fallait couper le robinet. Exit donc l'augmentation de la prime de fin d'année pour les groupes 1 et 2. En revanche, ses nouvelles modalités d'application sont entérinées et seront mises en place à partir de l'année prochaine... Alors même que nous n'avons aucune certitude sur le fait que le CMN aura la capacité d'augmenter l'enveloppe dédiée à cette prime en 2026 pour enfin atteindre les montants de 350€ et 450€...

Deux bonnes nouvelles cependant :

- Les agents des huit monuments qui ont subi des augmentations tarifaires auront droit à un supplément de 100€ comme prévu dans le protocole de fin de grève du 12 juin 2025.
- La prime des groupes 1 et 2 est désormais pérennisée et n'aura plus à être votée annuellement au conseil d'administration.

C'est donc la catégorie d'agents les moins bien payés du CMN (hors CDD) qui se voient sucrer la promesse d'une modeste revalorisation. Une revalorisation qui n'atteignait même pas le niveau du CIA des fonctionnaires ou celui de la part variable versée aux contractuels de catégories équivalentes au ministère de la Culture.

Cerise sur le gâteau, nous avons appris lors du conseil d'administration que le CMN n'avait pas consommé la totalité de sa masse salariale à hauteur de 650 000€ afin de répondre aux demandes gouvernementales de coupe dans les budgets, soit peu ou prou le montant budgété pour les « mesures salariales » de la direction du CMN...

Encore une démonstration que les politiques d'austérité ont un impact direct sur nos rémunérations et nos conditions de vie. Cette politique d'appauvrissement des agents du CMN et d'injustice salariale doit cesser !

Nouveau braquage sur la revalorisation des grilles des contractuels

Après les années 2023 et 2024 qui auront vu disparaître les crédits affectés au ministère de la Culture pour revaloriser les grilles des 7500 contractuels du ministère (CMN compris). 2025 n'aura pas fait exception à la règle puisque les 6,7 millions d'euros qui avaient été budgétés en 2025 ont à leur tour subi les foudres de la rigueur budgétaire...

Qu'en sera-t-il des 23 millions d'euros restant (sur les 40 prévus sur trois ans) normalement prévus pour 2026 ? Il est malheureusement fort probable qu'ils subiront le même sort, étant donné les orientations budgétaires du gouvernement Lecornu et l'année blanche promise aux rémunérations des agents publics.

Rappelons que cette situation contrevient au protocole d'accord de juillet 2023 qui avait été signé par la ministre de l'époque et l'ensemble des organisations syndicales représentatives du ministère de la Culture. Encore une illustration de la brutalité des politiques d'austérité.

La prime langue étrangère enfin sur les rails !

La mise en place de cette prime fait suite aux mobilisations des agents d'abord à l'Arc de Triomphe puis dans les sites préhistoriques de la Vallée de la Vézère et enfin avec la signature du protocole d'accord de fin de la grève de décembre/janvier 2024 au Mont Saint Michel. A la suite de ce protocole de fin de grève un groupe de travail sur « la valorisation de la pratique des langues étrangères » réunissant les organisations syndicales et la direction s'est tenu dans le courant des années 2024/2025 pour aboutir à un plan d'action pour la valorisation des langues étrangères au CMN.

Les détails du plan d'action :

- Le renforcement du budget formation pour accompagner les agents dans l'apprentissage des langues étrangères
- La mise en place d'une certification par un organisme agréé ;
- La mise en place d'une prime de langue pour les agents atteignant les niveaux B2 et C1 de cette certification.

Pour rappel le niveau B2 correspond à un niveau d'utilisateur indépendant (avancé) et le niveau C1 correspond à un niveau expérimenté (autonome).

Cette certification et en conséquence cette prime sera destinée aux agents accueillant du public (accueil/surveillance, billetterie/boutique) des groupes 1 et 2 ou de catégorie C et B.

Dans le détail, les agents atteignant la certification B2 bénéficieront :

- Pour les contractuels du groupe 1 d'un échelon supplémentaire soit 14 points d'indice (68,88€ bruts).
- Pour les contractuels du groupe 2 d'un échelon supplémentaire soit 18 points d'indice (88,56€ bruts).

• Pour les fonctionnaires de catégorie C d'une augmentation de leur IFSE équivalente à 14 points d'indice (68,88€ bruts).

• Pour les fonctionnaires de catégorie B d'une augmentation de leur IFSE équivalente à 18 points d'indice (88,56€ bruts).

Les agents atteignant la certification C1 bénéficieront :

- Pour les contractuels du groupe 1 de deux échelons supplémentaires soit 28 points d'indice (137,76€ bruts).
- Pour les contractuels du groupe 2 de deux échelons supplémentaires soit 36 points d'indice (177,12€ bruts).
- Pour les fonctionnaires de catégorie C d'une augmentation de leur IFSE équivalente à 28 points d'indice (137,76€ bruts).
- Pour les fonctionnaires de catégorie B d'une augmentation de leur IFSE équivalente à 36 points (177,12€ bruts).

Si les agents échouent à la certification, ils pourront bénéficier d'un plan de formation leur permettant de repasser la certification plus tard.

Une fois la certification acquise les gains salariaux seront définitifs.

Quel calendrier ?

Nous ne savons pas, à l'heure où nous publions cet article, si le marché de la certification a été attribué. Cependant, à partir du premier trimestre 2026 les premières certifications seront proposées en commençant par les monuments accueillant le plus de visiteurs étrangers pour être déployée au fur et à mesure à tous les monuments du CMN.

Quelques bémols cependant...

Alors que dans le cadre du groupe de travail il avait été convenu que le catalogue de langues disponibles pourrait être d'une quarantaine de langues (langues régionales comprises), l'appel d'offre lancé par le CMN n'a porté que sur les langues anglaises, italiennes et espagnoles... Nous avons questionné la direction sur ce point qui nous a répondu que le marché pourrait être étendu à d'autres langues dans les prochaines années et que 2026 serait une année de rodage du dispositif.

Autre point de tension : seuls les agents travaillant dans des monuments accueillant plus de 30% de visiteurs étrangers auront le droit de percevoir la prime du niveau B2. Cependant, il n'y aura pas de pallier de nombre de visiteurs pour les agents certifiés au niveau C1. Là encore, cette limitation pourra évoluer dans les prochaines années au fur et à mesure du déploiement de cette mesure. La CGT revendique quant à elle que l'ensemble des agents obtenant la certification B2 puissent bénéficier de cette prime.

Une belle conquête sociale !

Même s'il y a encore des points d'amélioration à apporter à cette mesure elle n'en constitue pas moins une belle avancée pour les agents du CMN et la reconnaissance de leurs qualifications ! Pour le coup, le CMN est le premier établissement du ministère de la Culture à mettre en place un tel dispositif valorisant les langues étrangères. Preuve que parfois, la lutte des agents et un dialogue social constructif peuvent aboutir à de réelles avancées pour les agents.

Chèques cadeaux et Culture : un retour à la normale

L'année dernière nous avons eu la surprise de voir la direction proposer des montants différents pour les chèques cadeaux en fonction des catégories des agents, ce qui n'est pas réglementaire. Face au tollé que cette mesure avait provoqué chez les représentants du personnel la direction avait rétrogradé en amoindissant les différences de traitement entre agents et s'était engagée à donner des montants égaux pour tous les agents pour les années suivantes. C'est chose faite cette année puisque tous les agents permanents auront droit à 393€ (196€ de chèques cadeaux et 197€ de chèques culture). A la demande de la CGT la mesure a également été élargie aux agents en CDD sur des contrats de remplacement (article 332.6) ce qui baisse le montant de 4€ pour tous (au lieu de 397€) mais est une mesure de justice sociale pour les agents les plus précaires qui occupent un besoin permanent de l'établissement.

En finir avec le Wall Street Management !

Nous vous proposons dans cette rubrique un nouvel article, écrit par Agathe Le Berder, sur les réflexions que porte la CGT sur le management, notamment l'UGICT CGT (Union générale des ingénieurs, cadres et techniciens). D'autant plus que le management, l'autorité hiérarchique en fait, au CMN semble malade, et parfois même toxique.

Parce qu'elle organise celles et ceux qui encadrent et conçoivent les processus de travail – donc du management –, l'UGICT CGT s'intéresse de longue date aux politiques managériales des entreprises et des services publics. En 2025, la bataille pour leur reprise en main s'appuie toujours sur les analyses des organisations du travail que les précédentes générations de militant.es du spécifique ont mené dans les années 2000. Le concept de « *Wall Street Management* » - management de court terme dont le seul objectif est de dégager de la valeur pour les actionnaires – a permis au sein de la CGT, de politiser, d'une part, l'analyse syndicale sur le management, et de refuser, d'autre part, une stigmatisation stérile des managers, présentés comme seules responsables de pratiques pourtant dictées par leur direction. La condamnation pénale définitive des ex-dirigeant.es de France Télécom-Orange le 21 janvier 2025 pour des faits d'« *harcèlement moral institutionnel* » est venue enrichir juridiquement la définition du Wall Street Management.

« *Support de la financiarisation de l'entreprise au service des actionnaires* », ce dernier s'est déployé en parallèle de la financiarisation du capitalisme des années 1970. La bourse américaine (Wall Street) a joué un rôle considérable dans la bascule, notamment après la réforme des retraites adoptée aux Etats-Unis en 1974, qui a orienté des masses financières colossales vers les fonds de pensions et donc les marchés financiers. En France, la chute de 5 points de la part des salaires dans la valeur ajoutée depuis les années 1970-1980 est le résultat de cette financiarisation. Alors que les salarié.es sont de plus en plus qualifié.es, ce recul est un véritable hold-up orchestré par le capital. Pour y parvenir, les actionnaires ont imposé aux entreprises des politiques managériales qui visent à transformer le travail en une variable d'ajustement au service de leurs intérêts. Les décisions stratégiques et la gestion des ressources humaines y sont dictées par une poignée d'individus et guidées par les coûts, afin de maximiser la rentabilité actionnariale. Dans ces politiques managériales, la surexploitation du travail qualifiée est centrale. Les salarié.es ont des qualifications, notamment sanctionnés par des diplômes. Il faut donc supprimer l'obligation de les mentionner dans les grilles de classifications ! Les salarié.es travaillent sur un temps donné et effectuent des heures supplémentaires à rémunérer. Il faut donc supprimer toute référence horaire en mettant en place le forfait jour ! Au nom de la polyvalence, de l'autonomie, de « *l'agilité* » sont menées d'intenses politiques de dévalorisation du travail des cadres et des professions intermédiaires.



*Agathe Le Berder
Secrétaire générale adjointe de l'UGICT-CGT*

Dans la Fonction publique, le New public management fait son entrée

La transposition dans la Fonction publique, sous la forme du New public management, a été menée de concert avec l'application de politiques d'austérité, à coups de réorganisations, de réduction des effectifs et de gel des rémunérations. Ces politiques publiques sont indispensables au capital puisqu'elles permettent, en contrepartie, de financer les largesses de l'Etat en direction des entreprises privées. Alors que les aides publiques aux entreprises étaient chiffrées à 30 milliards d'euros par an dans les années 1990, elles ont atteint 157 milliards en 2019.

(Nota bene : un rapport du Sénat estime à 211 milliards le coût pour l'Etat des aides aux entreprises en 2025)

Les réorganisations – qui s'accroissent sous l'effet de la mise en place du flex-office – sont menées sans discussion, et les directions ne prennent même plus la peine de consulter les ingénier.es, cadres, technicien.nes et agent.es de maîtrise (Itcam) sur la stratégie d'entreprise ou de service. Pour les contraindre à adhérer à leurs projets, le patronat continue de déployer les outils d'individualisation de la rémunération et de la carrière en adossant les promotions, primes et parts variables à des objectifs chiffrés descendants. Il promeut également à outrance le discours de la « loyauté » qui n'est pourtant pas une notion figurant dans le Code du travail, mais une construction jurisprudentielle ne trouvant à s'appliquer que dans certains cas précis. Or 80% des cadres ont le sentiment que leur employeur attend qu'ils et elles lui soient loyal.es.

La pression est donc maximale. En cas de difficultés, les salarié.es sont renvoyé.es à du coaching individualisé, et si les difficultés perdurent, la responsabilité leur en est entièrement imputée. Aucune réflexion n'est menée sur les risques psychosociaux, ou ce que la CGT préfère appeler « *risques socio-organisationnels* », car ce ne sont pas les salarié.es qui sont en cause, mais bien l'organisation du travail. Paradoxalement, alors que le management devient plus vertical, il n'a jamais autant été vanté comme « *participatif* », « *collaboratif* », « *bienveillant* » par les directions.

Les conséquences de ces politiques sont catastrophiques : démotivation et conflits de valeurs conduisent les Itcam à perdre le sens de leur travail. Leurs souffrances psychiques finissent par s'exprimer dans le travail (absentéisme, turnover) et jusque dans leurs corps (stress, troubles musculo-squelettiques, épuisement professionnel, voire suicides).

Face au Wall Street Management, imposer l'alternative

Le stage de l'Ugict « *Stratégies syndicales face au Wall Street Management* », formidable outil transmis par des militant.es du spécifique, permet de décrypter ce que le patronat refuse de mettre en débat : les pratiques et choix managé-

riaux. Il permet également d'identifier les grandes lignes de la proposition de management alternatif portée par l'Ugict : définition collective de stratégies qui conjuguent les aspects économiques, sociaux et environnementaux, reconnaissance et plein exercice des qualifications et compétences des travailleur.ses, protection de leur droit d'expression individuel et collectif, etc. Le travail collectif se poursuit avec la présentation de batailles syndicales, gagnantes ou non, pour en construire les conditions. Durant cette séquence, la présentation par la CGT Thalès de son projet de filière d'imagerie médicale réjouit systématiquement les stagiaires. Ce projet, commencé en 2012 et en phase aujourd'hui de réalisation concrète, démontre en effet qu'il est possible d'imposer une stratégie industrielle alternative à partir du savoir-faire des salarié.es et de la démarche syndicale CGT.

[...]

Lire la suite dans le journal Options n°684 de l'UGICT CGT

Histoire anti sociale

Genèse du management d'aujourd'hui

Le travail aujourd'hui

Qualité de vie au travail, bien-être au travail, bienveillance, santé mentale, coaching, ça vous parle ? A croire que de nos jours tout est fait pour que nous allions bien au travail et que celui-ci serait source d'épanouissement. Pour autant, les risques psycho-sociaux (à la CGT, on préfère parler de risques socio-organisationnels), les burn-outs sont symptomatiques de notre époque. Car parallèlement, il y a des injonctions : objectifs, performances, concurrence, compétitivité, flexibilité, faire plus avec moins, suppressions de postes, austérité... Et force est de constater qu'être efficace au travail n'entraîne pas forcément de la reconnaissance et des augmentations salariales mais plutôt une augmentation de la charge de travail.

Comment comprendre un tel différentiel entre les discours tenus par les employeurs et la réalité vécue par les salarié.es ? Peut-être qu'au fond tout ceci n'est pas le fruit du hasard ou d'un malentendu mais bien le fruit d'une méthode organisationnelle pensée et appliquée. Les politiques économiques libérales cherchent en effet une extraction opiniâtre de la plus-value issue du tra-

vail jusqu'à l'épuisement des travailleurs et travailleuses. Cette logique a été poussée à sa phase la plus extrême chez Orange (le service public Postes, Télégraphes et Téléphones – PTT - est passé par la phase France Telecom avant de devenir une entreprise pleinement assujettie aux lois du profit : Orange) avec une vague de suicides dans les années entre 2006-2011. Les salarié.es n'étant plus considéré.e.s que comme du matériel humain, jetables après usage. Une déshumanisation du monde du travail.

Un historien, Johann Chapoutot s'est penché sur la période allant de la Deuxième Guerre Mondiale à nos jours, en passant par les 30 Glorieuses et sur ce qu'elle représente en termes de prédation, pollution et destruction. Son ouvrage, « *Libres d'obéir : Le management du nazisme à aujourd'hui* » a reçu l'assentiment de médecins, psychiatres, psychologues, avocats, magistrats, syndicalistes, sociologues, économistes... Voici la genèse du management que nous vivons aujourd'hui.

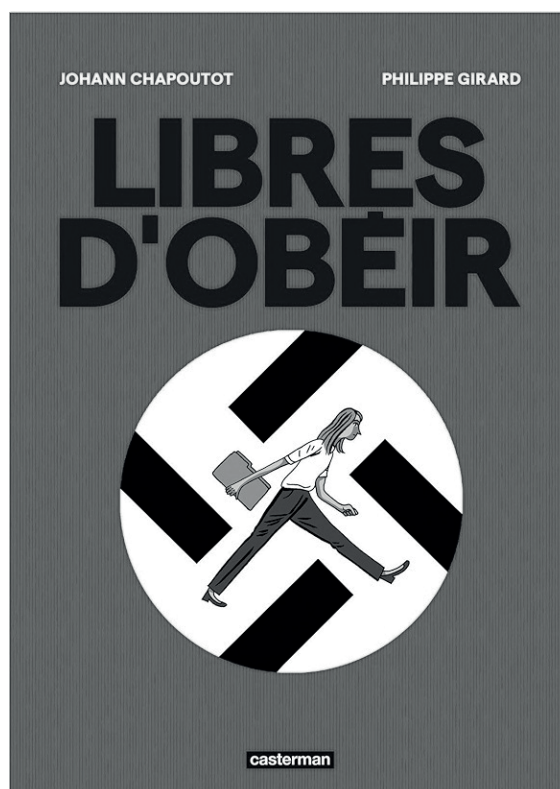
Reinhard Höhn, fondateur des écoles de commerces et de management

Le management que nous connaissons est issu des entreprises privées et se diffuse désormais dans la Fonction publique. Ce management a vu son éclosion dans des écoles de commerce et de management qui fleurissent depuis plusieurs décennies. Elles ont eu le temps de former des générations de managers, de standardiser et normaliser des méthodes de travail qui sont difficilement remises en cause de nos jours.

D'où vient cette académie du management ? C'est un certain Reinhard Höhn qui dans les années 1950 commença à prodiguer son enseignement pour diriger une entreprise. Celui-ci a en effet beaucoup réfléchi sur l'organisation du travail, l'optimisation des facteurs de production et l'efficacité. En 1953, cet Allemand se trouve au poste de directeur de la société allemande d'économie politique. Il commence à réfléchir à créer une grande école de management à l'américaine. Et c'est en 1956 que naît l'Akademie für Führungskräfte de Bad Karzburg dont il est le directeur. Cette école a pu accueillir 600 000 cadres des principales sociétés allemandes jusqu'en 2000. Ainsi que 100 000 élèves inscrits à distance. Autant dire que son idéologie a pu faire florès.

Mais qui était Reinhard Höhn avant les années 1950 ? Il est né en 1904 à Thuringe (Allemagne), c'était un juriste et professeur. Ce fut surtout un général SS et l'un des penseurs du management nazi, ayant notamment diffusé la notion du *menschenführung* (leadership). Cela désignait les techniques de gestion des individus visant à contrôler et manipuler les comportements dans un cadre autoritaire, en subordonnant les consciences et en structurant la société autour d'une hiérarchie violente et inhumaine. Les nazis avaient également le terme de *menschenmaterial* signifiant matériau humain, les individus comme de simples ressources à gérer, au même titre que les matières premières ou les machines. Un concept bien connu du nazisme traduisant une vision utilitaire et déshumanisante de l'homme, particulièrement dans l'organisation du travail et la gestion de la main-d'œuvre sous le III^{ème} Reich. Ce terme s'est largement diffusée sous le terme de « *ressources humaines* », les directions du personnel se transformant en direction des ressources humaines. Par ailleurs, Höhn était aussi un théoricien de la disparition de l'Etat.

Höhn aura, tout au long de sa carrière, recruté dans ces écoles plusieurs anciens membres du SD (1) et de la SS tels que Justus Beyer et Franz Six (ce dernier ayant été condamné à 20 ans de réclusion criminelle pour crimes de guerre et crimes contre l'humanité). Le parcours de Höhn, tout comme son entourage, montre l'idéologie qui était diffusée dans ces écoles de commerce et de management. Idéologie qui a pu se poursuivre dans les entreprises et aujourd'hui dans la Fonction publique. Ainsi les idées concernant l'organisation de la force de travail et de son application dans un contexte de pénurie durant la Deuxième Guerre Mondiale ont servi de matrice au



management d'après-guerre. De nombreuses notions que l'on entend aujourd'hui et qui affaiblissent la place et le rôle de l'Etat ont été pensées par le nazisme : simplification, élasticité, performance, objectifs...

Repenser le travail et ses finalités

Cet article n'a pas vocation à faire l'amalgame entre manager et nazi, ce qui serait à la fois simpliste et totalement faux. Pour autant, il ne faudrait pas être naïf à l'idéologie sous-jacente des politiques de ressources humaines. L'exemple d'Orange (2) montre à quel point la déshumanisation des salarié.es au service d'objectifs financiers a des conséquences dramatiques sur les individus qui les subissent. Si le suicide est l'aboutissement extrême, il existe aussi d'autres symptômes : perte d'estime de soi, isolement, dépression... C'est pourquoi la CGT revendique de repenser le travail et le management. Que les managers et les collectifs de travail n'aient pas que des objectifs à atteindre mais aient une voix au chapitre concernant les moyens pour les atteindre mais aussi sur la stratégie et le but même du travail qu'ils et elles effectuent quotidiennement.

(1) Service de renseignement de la SS

(2) Une étude exploratoire menée par Santé publique France avec quelques instituts médico-légaux montre qu'en 2018 près de 10 % des suicides analysés pouvaient avoir un lien potentiel avec le travail.

Source : « *Libres d'obéir : Le management, du nazisme à aujourd'hui* » aux éditions Gallimard (2020), édité également sous forme de bande dessinée « *Libres d'obéir* » avec Philippe Girard chez Casterman.

25 novembre : journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes

Dans le cadre de la journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes, la CGT-Culture organisait une cérémonie en la mémoire de notre camarade et collègue Frédérique Mulot, victime d'un féminicide en 2017. Ce féminisme, qui a eu lieu aux Bons-Enfants, siège de l'administration centrale du ministère de la Culture, a été une occasion de faire un point sur la situation des violences sexistes et sexuelles au ministère de la Culture.

Intervention de la CGT-Culture sur le secteur culturel

Particulièrement depuis le mouvement MeToo dans le secteur culturel, commencé par celui du cinéma, puis de la musique, suivi de l'art contemporain notamment, les pouvoirs publics et les employeurs ont commencé à mettre en place des mesures pour lutter contre les violences sexistes et sexuelles, mais le chemin est encore bien (trop) long.

Le rapport d'enquête du Sénat d'avril 2025 sur les violences commises dans les secteurs du cinéma, de l'audio-visuel, du spectacle vivant, de la mode et de la publicité faisait état :

- de défaillances systémiques,
- d'une organisation du travail, de pratiques professionnelles et de représentations favorisant l'apparition et le développement de violences,
- du statut précaire de la plupart des professionnels associé au culte du créateur et de la célébrité, favorisant les abus,
- de la loi du silence par peur d'être mis sur une liste noire,
- d'un cadre juridique qui reste encore méconnu des employeurs,

Focus sur l'un des secteurs culturels où ces violences sont particulièrement invisibilisées : celui de l'art contemporain

Dans ce milieu, c'est l'omerta totale. On peut résumer ce à quoi les étudiantes et travailleuses de l'art en sont réduites – nous citons la performeuse Deborah de Robertis : « *Je pense donc je suce* ».

Le mouvement MeTooArtContemporain a vu le jour il y a 2 ans avec la publication anonyme de plus 300 témoignages sur Instagram, pour dénoncer les violences sexistes et sexuelles que subissent les étudiantes et travailleuses de l'art, qu'elles soient artistes, critiques, agentes des institutions, galeristes, commissaires d'exposition, entre autres.



*Chloe Grimaux, secrétaire nationale CGT-Culture
Emmanuelle Parent, co-secrétaire générale CGT-Culture*

Le milieu de l'art contemporain baigne dans une confusion entre les espaces intimes et professionnels, dès l'école et jusque dans les lieux de travail : institutions, musées et lieux indépendants comme les galeries, les fondations.

En avril 2024, un rapport confidentiel inquiétant sortait sur les questions de violences et harcèlements sexistes et sexuels au sein du Comité professionnel des galeries d'art (CPGA) commandé par le comité suite à plusieurs courriels anonymes visant l'ex-président. La décision de ne pas diligenter d'enquête interne avait été à l'origine de la démission de 6 des 15 membres du conseil de direction. De plus, la recommandation du cabinet d'audit de faire un signalement au procureur de la République et de remonter les informations récoltées au ministère de la Culture, n'a pas été suivie. Il aura fallu attendre la nomination d'un nouveau président pour annoncer début septembre plusieurs mesures, comme la mise en place d'une cellule d'écoute externe, la création de formations de sensibilisation et de prévention et la future révision du code de déontologie du comité, qui consacrerait un volet à la prévention et à la lutte contre les VHSS.

À l'heure où le Centre national des arts plastiques est menacé de disparition par la Cour des Comptes alors qu'il joue un rôle essentiel dans le milieu des arts visuels et de l'art contemporain, le ministère ne doit-il pas au contraire le renforcer et le doter d'une mission spécifique de prévention des risques de violences sexistes et sexuelles dans ce secteur professionnel ? Le plan d'action de 2023 dans les arts visuels ne concerne que les structures conventionnées. Les très nombreux acteurs non subventionnés (ex : galeries d'art, lieux de diffusion, résidences d'artistes, fondations privées) sont simplement « invités à s'engager dans la même démarche » en signant une simple charte.

RETOUR SUR LE MILIEU DU CINEMA

À la Cinémathèque Française, le directeur persiste et signe

La polémique qui a eu lieu en décembre 2024 autour de la projection du film *Le Dernier Tango* à Paris, dans lequel un viol simulé avait été imposé à l'actrice Maria Schneider par Marlon Brando et le réalisateur Bertolucci, a mis en lumière les positions totalement rétrogrades de la présidence et de la direction de la Cinémathèque Française face à leur incapacité à admettre qu'un débat et une contextualisation de l'œuvre était impérieuse.

Pire, près d'un an après, son directeur Frédéric Bonnaud persiste face à des étudiantes et étudiants de la Sorbonne le 22 octobre, en affirmant que l'actrice n'a pas été sexuellement abusée sous prétexte qu'elle aurait été la compagne de Brando ! Ses propos ont, à juste titre, provoqué l'indignation des étudiantes et étudiants, qui ont dénoncé des affirmations à la fois très violentes, fausses d'un point de vue pénal, niant le viol conjugal et étant assimilables à l'apologie du viol.

La coordinatrice de la licence Cinéma de la Sorbonne a dénoncé des propos honteux et l'école a annoncé l'ouverture d'une procédure interne. Rachida Dati a condamné les propos de Bonnaud et le conseil d'administration l'a rappelé à l'ordre. Cela sera-t-il suffisant pour véritablement faire changer le cap à la Cinémathèque ? On est en droit de s'interroger...

Scandale au CNC entre 2021 et 2024 : immobilisme de la tutelle

Revenons sur le CNC qui a malheureusement défrayé la chronique entre 2021 et l'année dernière.

La mise en examen de Laurent Boutonnat à la tête du CNC dès 2021, accusé d'agression sexuelle sur son filleul, avec placement sous contrôle judiciaire et interdiction de contact avec la victime, n'avait pas fait bouger d'un pouce le ministère à l'époque.

Aucune des ministres de la culture successives n'avait pris la décision de le mettre en réserve de ses fonctions, malgré

les demandes répétées des organisations syndicales et du climat délétère qui régnait au CNC. Pire, Boutonnat avait même été renouvelé par le président de la République à la tête de l'institution en juillet 2022 !

Il aura donc fallu attendre sa démission en juin 2024 suite à sa condamnation par le tribunal correctionnel à 3 ans de prison dont 1 ferme...

AU MINISTÈRE DE LA CULTURE

Soumissions chimiques – scandale de l'ancien haut fonctionnaire des ressources humaines

Concernant le scandale de l'affaire Christian Nègre, haut fonctionnaire qui a pu administrer des diurétiques à plus de 250 candidates à des postes au ministère de la Culture pendant 10 ans en toute impunité, notre ministre actuelle, sous la pression des syndicats et à la suite du rapport du Sénat, a fait rouvrir la cellule d'accompagnement psychologique et a généralisé le dispositif d'indemnisation à l'ensemble des victimes. Nous n'avons à ce jour aucune information de la part du ministère sur le nombre de nouvelles requérantes et l'interrogerons lors de la prochaine formation spécialisée ministérielle : combien de demandes d'indemnisation ont-elles été accordées à ce jour et quid de la protection fonctionnelle pour ces requérantes ?

Quant à la reconnaissance de la responsabilité du ministère en termes de carence fautive, demandée par l'une des plaignantes et soutenue par l'intersyndicale, la ministre reste dans le déni en continuant de défendre son administration. La victime est toujours en attente de la réponse du Conseil d'État suite à son appel. Nous savons néanmoins que la rapporteure publique a indiqué qu'il avait dans cette affaire une vraie carence fautive de l'administration, qui a failli dans la protection de ses agentes. Nous continuons d'exiger que le ministère reconnaisse enfin sa responsabilité et indemnise les victimes à hauteur de ce qu'il se doit.

Les signalements pour VHSS en 2024

En 2024 au ministère, 39 signalements pour violence sexuelle et 41 signalements pour agissements sexistes ont été recensés. Même si ce nombre est en diminution par rapport à 2023, nous alertons sur les actes potentiellement non recensés en raison des craintes des victimes. En effet, la majorité des signalements mettant en cause la hiérarchie, on s'interroge fortement sur les situations qui restent dans l'ombre, faute de confiance de la part des victimes.

À savoir que dans les 12 mois qui ont suivi les 199 signalements de 2023 : 103 ont fait l'objet d'une enquête interne, 27 d'une mesure de mise à l'abri de la victime, 18 de sanctions disciplinaires du mis en cause ; 16 d'un accompagnement de la victime ; 15 de formation et d'accompagnement collectif ; 7 d'un article 40 (signalement au procureur de la République).

Et comme nous le dénonçons chaque année, aucune analyse de ces situations n'est faite en formation spécialisée en santé, sécurité et conditions de travail pour aboutir à une véritable politique de prévention de ces risques professionnels.

Au-delà des nécessaires formations – en particulier à l'écoute – des actions de sensibilisation et d'hébergements d'urgence, nous exigeons que les formations spécialisées des établissements soient systématiquement saisies dans les processus d'enquêtes, d'analyses et de prévention des VHSS, afin de mieux protéger les victimes et de mieux prévenir les risques dans les collectifs de travail.

Nous exigeons également une communication plus large et plus claire sur les différentes procédures de signalement, l'adresse systématique de la déclaration pour accident de travail ou de trajet aux victimes, ainsi que la prise en charge par l'employeur de l'ensemble des frais de justice, médicaux, sanitaires et psychologiques.



INTERVENTION DU SYNDICAT DES ARCHIVES DE FRANCE CGT

Mesdames, Messieurs, chers collègues, camarades, et ami.e.s,

Merci à toutes et tous d'être présent.e.s pour nous rappeler et nous souvenir de Frédérique Mulot. Notre chère Fred, notre collègue, notre amie, notre camarade.

Le 1er août 2017, Fred mourait sous les coups de son mari. Elle venait de lui annoncer sa décision de le quitter, de poursuivre sa vie sans lui... Il lui a sauvagement ôté la sienne, plongeant sa famille, ses amis et ses collègues dans l'horreur et la tristesse la plus absolue.

Fred était la 76ème victime des 126 femmes qui ont été assassinées par leur conjoint ou ex-conjoint en 2017.

Fred avait 51 ans. Fred était souriante, lumineuse, rieuse, attentionnée, foncièrement gentille, appréciée de toutes et de tous. Elle aimait la nature et ses beautés, elle aimait le rock'n roll. Fred travaillait aux Archives nationales de Fontainebleau. Adjointe technique d'accueil, surveillance et magasinage, Fred était aussi une femme engagée dans l'action syndicale où, avec la CGT-Archives, elle portait les mandats de Secrétaire générale adjointe de la section CGT Archives de Fontainebleau et était membre du CHSCT. Nous étions aux côtés de Fred quotidiennement, nous n'avons rien vu venir, nous n'avons rien pu faire.

Depuis l'assassinat de Fred, près de 900 femmes ont été tuées par leur conjoint ou ex-conjoint. Ce sont nos mères, nos filles, nos amies, nos collègues, qui parce que femmes sont assassinées par des hommes qui s'arrogent le droit de pouvoir retirer la vie quand ils le veulent.

Les chiffres officiels sont accablants : dans le monde, une femme meurt toutes les 10 minutes sous les coups de leur conjoint. En France, chaque jour, plus de 3 femmes sont victimes de féminicides ou de tentatives de féminicides conjugaux. Toutes les 2 minutes, une femme est victime de viol, de tentative de viol ou d'agression sexuelle.

Les choses doivent changer. Il est inacceptable que les femmes continuent de subir harcèlement, violences sexuelles, violences sexistes, discriminations, inégalités. Oui, mille fois, il faut plus de moyens pour mettre à l'abri les femmes en danger de mort. Oui, il faut plus de moyens pour soutenir et accompagner les femmes victimes. Mais, il faut également de la volonté politique pour prévenir, pour sensibiliser le plus grand nombre, comme pour éduquer les hommes dès le plus jeune âge. Il est temps ! Parce qu'après, il est toujours trop tard...

Ce lieu de tranquillité, de sérénité et de paix est dédié à Fred, elle, qui a vécu un enfer. À travers la mémoire de Fred, c'est la mémoire de centaines, de milliers, de dizaines de milliers de femmes assassinées que nous honorons. J'aurai ici une pensée toute particulière pour les femmes palestiniennes, ukrainiennes, yéménites et soudanaises, pour toutes les femmes victimes de la barbarie des hommes et du capitalisme.

Pour que jamais plus une collègue, une amie, une camarade, ne soit victime de féminicide au ministère de la Culture : halte aux féminicides ; à bas les violences faites aux femmes ; à bas le patriarcat et le capitalisme !

Les années passent, le chagrin demeure. À toi, Fred, tu nous manques tellement...

L'histoire face à la résurgence du roman national

Dans nos précédents numéros nous revenions sur l'offensive idéologique de l'extrême droite sur le terrain historique et culturel. Dans ce numéro, nous interviewons William Blanc, historien médiévaliste travaillant principalement sur la fantasy et les usages contemporains du Moyen Âge, auteur de plusieurs ouvrages portant sur ces sujets.

Nous revenons avec lui sur les usages idéologiques de l'histoire et les dangers qu'ils représentent pour nos sociétés contemporaines.

Tu es historien, spécialiste du médiévalisme. Peux-tu nous expliquer en quelques mots en quoi cela consiste ?

WB : Le médiévalisme désigne pour simplifier la réinterprétation du Moyen Âge à l'époque contemporaine. Cela peut se rapporter à plein de médias différents : les romans de Victor Hugo, les jeux vidéo, les films, les sculptures de Viollet le Duc...

Dans le dernier « Monuments infos » un camarade de l'Inrap nous disait que l'archéologie permet de décrire une histoire humaine qui évolue en permanence. Est-ce que, selon toi, le patrimoine bâti peut apporter les mêmes éclairages sur le passé ?

WB : Le patrimoine, ce n'est jamais une structure qui arrive comme ça, en un bloc sous cloche, du passé. Évidemment, il a constamment évolué et été modifié. Par exemple, Pierrefonds a été largement reconstruit par Viollet le Duc au XIX^e siècle. Idem pour Notre-Dame à Paris. Bref le patrimoine bâti, comme tout en Histoire, est une construction dynamique, en perpétuelle évolution.

En 2013, tu as coécrit « Les historiens de garde » avec Aurore Chéry et Christophe Naudin, un livre qui est toujours d'actualité. Quel était votre objectif ?

WB : On avait décidé de réagir par rapport à tout un courant qui tentait de développer un récit identitaire, une histoire mythifiée et idéalisée de la France, qu'on appelle le « roman national ». On a pris Lorànt Deutsch comme exemple de ce phénomène, parce qu'on s'est aperçu que les mensonges et les contre-vérités qu'il diffusait touchaient massivement un public populaire. On a aussi parlé dans notre livre de Stéphane Bern, de Franck Ferrand, bref des gens qui sont toujours en activité aujourd'hui.

Depuis il y a eu une certaine évolution. Du côté des historiens, on est plus nombreux à réagir à ce genre de discours. Mais ces derniers bénéficient aussi de beaucoup plus de relais.

Les tenants du roman national peuvent par exemple compter sur des médias privés qui appartiennent à des milliardaires qui diffusent leurs discours. Même le ser-



Photo : Yann Lévy

vice public, où Stéphane Bern continue d'animer une émission avec Lorànt Deutsch, leur laisse une place qu'ils ne devraient pas avoir. Ça me pose sincèrement un problème que France TV choisisse de mettre en avant ce type de programmes qui racontent une vision particulièrement biaisée du passé, plutôt qu'une émission qui serait écrite en collaboration avec des historiennes et des historiens, mais aussi plein d'autres professionnelles du passé (archéologues, conservateurs, archivistes, etc.).

En contrepoint de ce roman national, quelle démarche scientifique suit un historien ?

WB : On ne va pas mentir sur nos sources ni en inventer comme l'a régulièrement fait Lorànt Deutsch. Notre but n'est pas non plus de mythifier l'histoire de France, de dire que le pays France a toujours été là, que c'est une nation exceptionnelle patiemment construite depuis 1500 ans par une série de héros guerriers. Cette vision est d'autant plus fautive que l'idée de nation est récente, qu'elle fluctue, qu'elle a constamment fait l'objet de débats, de conflits.

Pareillement, on ne voit pas, à l'image d'un Bern ou d'un Ferrand, l'histoire presque uniquement à travers la vie des grands hommes, des rois et des saints. Les sciences historiques s'intéressent à toutes les couches sociales, aux questions de genres, à la colonisation, etc.

Du coup, est-ce que le roman national est uniquement l'apanage des courants réactionnaires ?

WB : Non, et d'ailleurs, il y a des tentatives récentes de recréer un « roman national » de gauche. Cela me déplaît foncièrement parce que de telles entreprises finissent

souvent par raconter n'importe quoi pour coller à une vision idéologique, comme le fait par exemple Pacôme Thiellement sur Blast.

À mon avis, il ne faut surtout pas que la gauche, et encore moins les historiens, s'aventurent sur ce genre de terrain. Cela serait comme vouloir combattre des partisans de la théorie de la terre plate en mettant en avant un récit qui raconte que la terre est carrée. Je pense au contraire que la gauche doit d'abord se battre pour que l'ensemble de la population ait accès au meilleur de la recherche actuelle. Cela pourrait se faire grâce à un service public de l'histoire et du patrimoine qui aurait les moyens de remplir cette mission.

C'est d'autant plus important, qu'à mon avis, plus les gens ont accès à un savoir de qualité, moins ils sont tentés par des réflexes populistes, complotistes ou nationalistes.

Quel rôle, le service public et ses agents avons nous dans la transmission de cette culture scientifique historique ?

WB : Il faut d'abord poser la question des moyens. Si on a un service public qui est à l'os, qui doit être constamment en train de tourner au ralenti parce qu'il n'y a pas assez de budget, forcément, les agents font ce qu'ils peuvent.

Pareillement, la politique libérale qui consiste à dire aux structures « débrouillez-vous toute seules, allez trouver des mécènes » n'est pas une solution. Outre le fait que cela donne à des gens riches ou à des entreprises privées beaucoup trop d'influence, cela détourne une partie du personnel de leurs missions centrales : accueillir le public dans les meilleures conditions, créer une muséographie et une signalétique qui soit compréhensible.

Pour cela, il faut qu'il y ait un lien qui soit fort entre la recherche publique et le CMN. Il faut aussi un budget qui permette aux personnels d'avoir une formation continue sur les avancées de la recherche. Qu'on fasse venir régulièrement des archéologues, des historiens, des historiennes, des archivistes faire des conférences, des formations internes. Il y a plein de choses qui pourraient être imaginées. Mais cela repose, là encore, la question des moyens.

Et je pense aussi qu'un des cœurs du problème est la formation scientifique de tous les agents, sans faire de hiérarchie entre les personnels. Par exemple, les agents d'accueil sont les premiers à être en contact avec le public, ils doivent avoir un minimum de connaissance pour pouvoir aiguiller les visiteurs et leur apporter des informations correctes.

Pierre-Édouard Stérin devient un acteur incontournable de la réalité virtuelle et plus généralement du monde de la Culture ? De quels moyens de défense disposons-nous ?

WB : En effet, ce milliardaire, en particulier à travers ses « *Nuits du bien commun* », finance notamment des

spectacles pseudo-historiques qui diffusent une version réactionnaire du passé. Il s'inspire en cela nettement du Puy du Fou.

C'est évidemment très préoccupant ; face à cela, la première action, c'est d'en parler le plus largement ! Il faut dénoncer publiquement les projets de ce milliardaire et mettre le plus de pression pour que justement, des collectivités locales ne soient pas tentées de travailler avec lui.

On a ce rôle-là aussi en tant qu'organisation syndicale.

WB. Oui, tout à fait ! La CGT Spectacle et la CGT Culture, avec d'autres structures, ont par exemple appelé à bloquer les « *Nuits du bien commun* » de Stérin. Il ne s'agit évidemment pas de les perturber violemment, mais de montrer qu'il y a une contradiction, de sensibiliser le grand public avec le problème que pose ce genre de spectacle.

Mais à plus long terme, il faut réfléchir au partage des richesses. C'est parce qu'on a un service public sans budget que des milliardaires et des entreprises privées peuvent investir le champ de la sauvegarde du patrimoine, en faire une marchandise (Stérin est aussi là pour faire des bénéfices) et en même temps diffuser une vision fascisante du passé. Il faudrait au contraire taxer les plus riches, notamment des exilés fiscaux comme Stérin, et réinjecter une partie de cet argent pour permettre aux services publics de la culture de remplir leur mission, de développer encore plus d'initiatives de vulgarisation à destination du grand public. Bref, il faut rompre avec la logique libérale de privatisation, qui, à terme, favorise des gens comme Stérin.



William Blanc, Aurore Chéry, Christophe Naudin, *Les Historiens de garde*, Montreuil, Libertalia, 10 €.

Tout savoir (ou presque) sur la retraite progressive

La retraite progressive est un dispositif qui vous permet, en fin de carrière, de travailler à temps partiel et de percevoir, en même temps, une partie de votre pension de retraite (de base et complémentaires). Le dispositif est ouvert aux fonctionnaires et aux contractuels de droit public à partir de 60 ans pour les retraites progressives prenant effet à partir du 1er septembre 2025. Pendant cette période vous continuez à cotiser. Vous pouvez également choisir de surcotiser, c'est-à-dire de cotiser à la retraite sur la base d'un traitement indiciaire à temps complet.

Lorsque vous cessez totalement votre activité professionnelle, votre retraite définitive est recalculée en tenant compte de cette période pendant laquelle vous avez continué de travailler à temps partiel.

Quelles sont les conditions pour bénéficier de la retraite progressive ?

Des variations dans les conditions peuvent exister en fonction de votre statut, fonctionnaire titulaire ou contractuel de droit public. Petit résumé et tour d'horizon de la retraite progressive !

1. Si vous êtes fonctionnaire, vous devez remplir les 3 conditions suivantes :

- Être âgé d'au moins 60 ans
- Justifier d'une durée d'assurance fixée à 150 trimestres (soit 37,5 années) auprès d'une ou plusieurs caisses de retraite de base
- Exercer une activité salariée à temps partiel comprise entre 50 et 90% d'un temps complet. Cette condition n'est pas exigée si vous occupez un emploi à temps non complet ou incomplet. Si vous occupez plusieurs emplois à temps non complet ou incomplet, votre durée totale de travail ne doit pas excéder 90% d'un temps complet.

A noter : les fonctionnaires de l'Etat doivent exercer leur activité exclusivement pour le compte de l'Etat, et ne pas cumuler leur emploi dans la Fonction publique avec une ou plusieurs autres activités. La retraite anticipée n'est pas un critère d'éligibilité au dispositif de retraite progressive. Enfin, le temps partiel pour motif thérapeutique ne fait pas partie des temps partiels ouvrant droit au bénéfice de la retraite progressive.

2. Vous êtes contractuels de droit public, vous êtes éligibles si vous remplissez les critères suivants :

- Avoir 60 ans et plus
- Justifier d'au moins 150 trimestres
- Travailler à temps partiel. La somme des activités à temps partiel doit être comprise entre 40 et 80% de la durée légale ou conventionnelle du travail.

Pour les contractuels, les conditions de départ en retraite progressive sont les mêmes que pour un salarié du secteur privé.

Si votre temps de travail est modifié, ou si vous reprenez d'autres activités, il faut en informer votre caisse de retraite de base (Assurance retraite ou MSA).

Dans tous les cas, vous devez obtenir l'accord de votre employeur pour travailler à temps partiel.

Le dispositif vous intéresse ? Voici les démarches à entreprendre

Utilisez le service « Demander ma retraite progressive » du site Info retraite : vous ne faites qu'une seule et même demande, valable pour toutes les caisses de retraite auprès desquelles vous avez des droits. Vous pouvez également faire une demande par courrier, celle-ci nécessite toutefois de faire une demande auprès de chaque caisse de retraite auprès de laquelle vous avez des droits.

La demande doit être effectuée au moins 5 mois avant la date souhaitée. Elle doit préciser la date de début souhaitée de votre retraite progressive. Une fois votre dossier instruit, vous recevez un décompte de pension partielle. Vous êtes informés 30 jours avant la date de départ souhaitée de l'attribution de la retraite progressive.

Pour les contractuels, une attestation de retraite progressive complétée par l'employeur vous sera demandée. Dans tous les cas, des variantes existent là encore, il est conseillé de suivre les indications et démarches décrites sur le site <https://parcours.info-retraite.fr/retraite-progressive>.

Le calcul de la retraite progressive : comment ça marche ?

Le calcul provisoire de votre pension de retraite du SRE (service des retraites de l'Etat pour les fonctionnaires d'Etat) est entraîné par votre admission à la retraite progressive. Pendant votre retraite progressive, vous percevez une fraction de votre pension de retraite en complément de votre revenu d'activité à temps partiel.



La fraction de pension qui vous est versée varie en fonction de votre durée de travail à temps partiel par rapport à la durée maximale légale. Elle est égale à la différence entre 100% et votre quotité de travail à temps partiel : par exemple, un temps partiel à 60% vous donne droit à 40% du montant de votre retraite provisoire ; un temps partiel à 50% vous donne droit à 50% du montant de votre retraite provisoire. La même fraction de pension vous est accordée par les éventuels autres régimes de base et par l'Ircantec.

Pour les contractuels de droit public, la part de retraite versée dépend également du temps travaillé : par exemple pour un temps de travail effectué de 80%, la retraite progressive sera de 20%.

Informations sur la retraite complémentaire de contractuel de droit public (Ircantec) : la retraite progressive peut s'appliquer à votre retraite complémentaire, sous réserve que vous remplissiez les conditions suivantes : exercer votre activité à titre exclusif et bénéficier de la retraite progressive pour votre retraite de base au régime général ou au régime agricole.

Vous pouvez cotiser pour votre retraite comme si vous étiez à temps plein, avec l'accord de votre employeur (de facto, lorsque vous êtes en retraite progressive, vous continuez à cotiser pour votre retraite définitive (de base et complémentaire)). Ces cotisations sur la base d'un temps plein seront prises en compte dans le calcul du montant de la retraite définitive. Une fois que vous arrêtez toute activité, la retraite définitive est recalculée en intégrant les droits enregistrés pendant la période de retraite progressive.

Votre situation change lors de votre retraite progressive

Plusieurs cas de figures existent, que vous soyez titulaire ou contractuel :

- Votre durée de travail change : votre administration employeur en informe le SRE ou la CNRACL. Le montant de votre pension est révisé à partir du 1er jour du mois suivant. Pour les contractuels, vous devez en faire la déclaration à la Carsat.
- Vous ne remplissez plus les conditions : le versement est suspendu, à partir du 1er jour du mois suivant. Idem pour les contractuels (si par exemple votre durée de travail à temps partiel passe en dessous de 40% ou au-dessus de 80% d'un temps complet).
- Vous reprenez une activité à temps plein : il est définitivement mis fin à votre retraite progressive. Vous ne pouvez plus bénéficier de la retraite progressive, même en travaillant à nouveau à temps partiel.
- Vous changez d'activité professionnelle (contractuel) : vous devez en informer votre Carsat et transmettre le contrat de travail correspondant.
- Votre revenu à temps partiel devient supérieur à votre revenu antérieur (contractuel) : si le revenu procuré par votre activité professionnelle à temps partiel atteint ou dépasse le montant du revenu que vous perceviez avant votre passage en retraite progressive, la retraite progressive cesse définitivement de vous être versée.

La retraite définitive

Lorsque vous demandez votre retraite définitive, la fraction de votre pension de retraite qui vous a été versée pendant votre retraite progressive est remplacée par votre pension de retraite complète. La période passée en retraite progressive est prise en compte, comme l'ensemble des périodes de votre vie professionnelle.

Les trimestres accomplis à temps partiel comptent comme des trimestres accomplis à temps plein pour le calcul de votre durée d'assurance, et pour leur durée réelle pour le calcul de vos trimestres liquidables.

Votre pension de retraite définitive ne peut pas être inférieure à votre retraite provisoire qui a été calculée lors de votre départ en retraite progressive.

Sources :

<https://www.service-public.gouv.fr>

Circulaire du 6 septembre 2023 relative à la gestion de la retraite progressive des fonctionnaires de l'Etat et des magistrats et à l'organisation des relations entre le Service des retraites de l'Etat et les employeurs partenaires

Comment mettre en œuvre le droit à la déconnexion ?

Le sujet du droit à la déconnexion et de son respect est loin d'être un sujet inconnu des agents du CMN. Afin de vous aider à connaître vos droits sur ce sujet nous publions dans ce numéro une fiche INRS sur la mise en œuvre de ce droit dans le privé suivi d'un chapitre sur son application dans la Fonction Publique. Le droit à la déconnexion devrait faire prochainement l'objet de discussions au CMN dans le cadre du dialogue social sur la mise en place d'un plan sur la Qualité de vie et les conditions de travail (QVCT).

Le droit à la déconnexion peut être mis en œuvre dans l'entreprise par accord collectif ou par la voie d'une charte élaborée par l'employeur. Il a pour objectif de respecter les temps de repos et de congé, de préserver la vie personnelle et familiale du salarié. Présentation des modalités de sa mise en place.

Qu'est-ce que le droit à la déconnexion ?

Admis par la jurisprudence depuis déjà plusieurs années et prévu dans quelques accords d'entreprise, le droit à la déconnexion n'est apparu expressément dans le Code du travail qu'en 2016, dans le cadre de la négociation obligatoire sur la qualité de vie au travail (QVT).

A défaut de définition, la loi semble lui assigner comme objectifs d'« *assurer le respect des temps de repos et de congé ainsi que de la vie personnelle et familiale* ». Il peut s'entendre ainsi comme le droit pour tout salarié de ne pas être connecté à un outil numérique professionnel (smartphone, ordinateur, tablette, messagerie, logiciels etc.) en dehors de son temps de travail, et concerne tous les salariés amenés à utiliser ces nouvelles technologies dans leurs activités professionnelles (travailleurs sédentaires, télétravailleurs, travailleurs dits « nomades » ...).

Certains accords d'entreprise retiennent une acception plus large du droit à la déconnexion en reconnaissant la possibilité de s'en prévaloir également durant le temps de travail (mise en place de périodes blanches sans connexion pour favoriser la concentration, les échanges interpersonnels entre collègues...).

Comment aborder le droit à la déconnexion au sein de l'entreprise ?

Les dispositions actuelles du Code du travail ne prévoient pas de mesure concrète pour assurer l'effectivité de ce droit. C'est à l'employeur de mettre en place les mesures appropriées pour permettre la déconnexion et d'organiser les éventuelles négociations qui en relèvent.

L'employeur a tout d'abord, l'obligation d'évaluer les risques auxquels sont exposés les salariés au sein de l'entreprise. A ce titre, en fonction des outils mis à disposition par l'entreprise et de leur utilisation, il peut être utile d'intégrer dans le document unique, les risques présentés par l'hyperconnexion sur la santé physique et mentale des salariés.

Le législateur a clairement entendu privilégier la négociation d'accords sur ce thème afin d'adapter les modalités d'exercice du droit à la déconnexion aux spécificités des entreprises (secteurs d'activité, dimension internationale, impératifs de fonctionnement, modalités de management...).

Les entreprises dotées de représentants syndicaux ont l'obligation d'introduire le droit à la déconnexion dans le cadre de la négociation collective sur la QVT et l'articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle.

Depuis le 1er janvier 2017, cette négociation obligatoire est annuelle sauf accord prévoyant une périodicité différente. Elle prévoit notamment « *les modalités du plein exercice par le salarié de son droit à la déconnexion et la mise en place par l'entreprise de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, en vue d'assurer le respect des temps de repos et de congé ainsi que de la vie personnelle et familiale* ».

A défaut d'accord sur le droit à la déconnexion, le Code du travail impose à l'employeur d'élaborer une charte portant sur ce thème, après avis du comité social et économique (CSE).

Cette charte définit les modalités de l'exercice du droit à la déconnexion et prévoit la mise en œuvre, à destination des salariés et du personnel d'encadrement et de direction, d'actions de formation et de sensibilisation à un usage raisonnable des outils numériques.

Les entreprises non tenues réglementairement de négocier sur le droit à la déconnexion ont, toutefois, l'obligation

de veiller au respect de ce droit.

Comment s'articulent la mise en place du télétravail et le droit à la déconnexion ?

Les dispositions actuelles du Code du travail relatives au télétravail ne mentionnent pas expressément le droit à la déconnexion. Elles y font référence implicitement en exigeant que soient prévues les modalités de contrôle du temps de travail, de régulation de la charge de travail et les plages horaires durant lesquelles l'employeur peut habituellement contacter le télétravailleur.

Comment mettre en œuvre le droit à la déconnexion pour les cadres en convention de forfaits en jours ?

Les salariés disposant de conventions en forfait jours sont des personnes disposant d'une large autonomie dans l'organisation de leur travail et notamment de leur temps de travail : elles ne sont pas soumises à l'horaire collectif de travail.

Les accords mettant en place ces conventions individuelles de forfaits en jours doivent définir les modalités selon lesquelles le salarié peut exercer son droit à la déconnexion. A défaut de stipulations conventionnelles, les modalités d'exercice par le salarié de son droit à la déconnexion sont définies par l'employeur et lui sont communiquées par tout moyen.

Quels sont les enjeux de la mise en œuvre du droit à la déconnexion ?

Dans certaines situations de travail, l'utilisation des nouvelles technologies d'information et de communication (NTIC) donne au salarié plus d'autonomie et de souplesse dans l'organisation de son temps de travail, mais son employeur reste néanmoins tenu aux mêmes obligations contractuelles, à savoir :

- faire respecter les durées maximales de travail,
- garantir le temps de repos,
- réguler la charge de travail,
- veiller à son obligation en matière de

santé et de sécurité au travail (éviter le risque d'épuisement professionnel notamment),

- respecter la vie privée du salarié.

Parallèlement, le respect du droit à la déconnexion présente un double enjeu pour le salarié :

- préserver sa sphère privée et ainsi mieux concilier vie professionnelle / vie personnelle,
- préserver sa santé physique et mentale.

L'utilisation des NTIC implique que le salarié en fasse une utilisation raisonnée en respectant les pratiques de régulation mises en place dans l'entreprise : pas de connexion à distance notamment en dehors des horaires de travail, durant le temps de repos...). Certains accords mentionnent à ce titre un « devoir de déconnexion » du salarié.

Il est régulièrement rappelé dans les accords qu'aucun salarié de l'entreprise ne peut être sanctionné ou pénalisé dans son évolution de carrière ou dans son évaluation professionnelle au seul motif qu'il ne répond pas à une sollicitation professionnelle (courriels, appels téléphoniques ...) durant son temps de repos, ses congés...

Quelles peuvent être les modalités pratiques de mise en œuvre du droit à la déconnexion ?

La consultation d'accords d'entreprise permet d'identifier les éléments suivants :

- rappel de ce qu'il convient de qualifier de « période de déconnexion » : les accords peuvent prévoir un temps de déconnexion de référence (horaires détaillés, pause déjeuner...),
- bonnes pratiques d'utilisation des outils numériques : utilisation raisonnée de la messagerie, du téléphone portable, activation des messageries d'absence et de réorientation, signature automatique indiquant le caractère non impératif d'une réponse immédiate...,
- sensibilisation et formation des salariés et de leurs responsables d'encadrement. Points réguliers d'échange sur l'organisation du travail, sur la charge de travail...

Il faut rappeler que les mesures de contrôle du temps de connexion (fermetures des serveurs et des messageries...)

ou les mesures contraignantes de déconnexion automatique sont insuffisantes si la charge de travail du salarié n'est pas régulièrement évaluée.

L'évaluation de la charge de travail revêt donc une importance particulière et doit prendre en considération les capacités du salarié, les objectifs qui lui sont assignés (raisonnables et compatibles avec la durée du travail), ainsi que les moyens mis à sa disposition pour y parvenir.

Quelles sont les conséquences possibles du non-respect du droit à la déconnexion pour l'employeur ?

Le Code du travail ne prévoit pas de sanction spécifique pour défaut de mise en œuvre des dispositions légales sur le droit à la déconnexion. Cependant, l'employeur peut être sanctionné pénalement (emprisonnement et amende) s'il n'a pas respecté son obligation de négociation sur la qualité de vie au travail incluant le droit à la déconnexion (art. L.2243-2).

En l'absence de charte aucune sanction n'est prévue par les textes.

Quid du droit à la déconnexion dans la Fonction Publique ?

Si le volet du code du travail sur les conditions de travail s'applique à la Fonction Publique, d'autres modalités viennent encadrer le droit à déconnexion dans celle-ci. En effet, c'est dans le cadre de l'« accord relatif à la mise en œuvre du télétravail dans la Fonction Publique du 13 juillet 2021 » que le droit à la déconnexion est consacré. Ainsi, dans son article 5.2 il est écrit que le droit à la déconnexion doit faire l'objet d'un accord à tous les niveaux pertinents pour garantir son effectivité, notamment dans le cadre du dialogue social de proximité par exemple dans le cadre des négociations sur la QVCT (qualité de vie et des conditions de travail). Il y est rappelé que c'est le droit de tout agent de ne pas être connecté à un outil numérique professionnel en dehors de son temps de travail, qu'il a pour objectif le respect des temps de repos et de congé ainsi que la vie personnelle de l'agent.

Il est également rappelé que son effectivité est un élément essentiel pour assurer de bonnes conditions de travail mais également le bon fonctionnement des services. La garantie de ce droit doit passer par l'établissement de ses règles et de ses

principes dans le cadre du dialogue social et dans la sensibilisation et la formation des agents aux bons usages.

Il passe par l'adoption et la mise en œuvre d'un plan d'action visant à fixer :

- Les modalités (contenu, durée, publics cibles) de la formation au bon usage des outils numériques ;
- Les modalités pratiques de déconnexion des outils numériques ;
- Les modalités d'ajustements de l'organisation pour adapter la charge de travail au temps de travail des agents ;
- Les modalités visant à assurer une complète information des agents du dispositif mis en œuvre ;
- Les modalités de suivi.

Il est par ailleurs rappelé qu'au-delà des pratiques individuelles, les conditions et la charge de travail sont des facteurs à prendre en compte dans l'effectivité de ce droit. Concernant la charge de travail, il est fortement recommandé aux employeurs de s'appuyer sur les travaux de l'ANACT (Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail).

Au CMN, une charte de temps, non contraignante, avait été élaboré dans le cadre d'un groupe de travail mené par la direction des ressources humaines. Nous revendiquons que le droit à la déconnexion soit inclus dans un accord négocié entre le CMN et les représentants du personnel dans le cadre des discussions qui vont s'ouvrir sur la Qualité de vie et les conditions de travail (QVCT).

Pour approfondir le sujet :

Sur les réflexions et revendications de la CGT sur le droit à la déconnexion : <https://www.fnte.cgt.fr/sites/default/files/2020-11/20170324%20-%20guide%20droit%20a%20la%20d%C3%A9connexion%20%282%29.pdf>

Références juridiques :

Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 dite loi « travail » : obligation de négociation sur la conciliation vie professionnelle / vie personnelle (art.55) ; droit à la déconnexion dans les conventions individuelles de forfait en jours (art. 8).

Accord relatif à la mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique
NOR : TFPF2207324O

Cambriolage du Louvre : Les alertes des agents n'auront servi à rien !

Le cambriolage du Louvre le 19 octobre s'inscrit dans une série de cambriolages de musées depuis le mois de septembre. Pour autant, un vol en plein jour dans le plus grand musée du monde, durant son ouverture, et en quelques minutes en dit long sur la fragilité du service public culturel dont les premiers exposés sont les agents.

Des biens nationaux « inestimables » volés...

Début septembre, le musée national Adrien Dubouché à Limoges avait été victime d'un vol de trois trésors nationaux pour un préjudice de 7 millions d'euros. Le 16 septembre, c'était le muséum d'histoire naturelle à Paris qui s'est fait voler six kilos de pépites d'or (évalués à 1,5 million d'euros), et, à la mi-octobre, le musée départemental Jacques Chirac à Sarrebourg qui avait été braqué puis cambriolé. Heureusement, dans ces différentes situations, aucune victime n'a été à déplorer. Si certains cambriolages se sont déroulés de nuit, en ce qui concerne le musée du Louvre, il aura fallu compter sur le sang-froid des agents pour que l'évacuation du site se fasse sans aucun dommage pour les visiteurs et visiteuses se trouvant sur place.

Ces différents cambriolages étaient-ils les seuls signaux d'alerte qu'avait alors le ministère de la Culture concernant un risque de cambriolage d'un établissement placé sous sa tutelle ? Non, puisque le 17 juin dernier, les personnels d'accueil et surveillance du Louvre étaient en grève pour dénoncer la surfréquentation du musée et le sous-effectif chronique qui engendre des conditions de travail intenable. Le musée a en effet perdu plus de 200 postes en 15 ans.

Le cambriolage du Louvre a donc mis en lumière le désengagement de l'État à l'égard de ses établissements publics les conduisant à rechercher sans cesse davantage de ressources propres à travers l'hyperfréquentation mais aussi des dérives mercantiles au détriment de la protection des œuvres, de l'entretien du patrimoine, des effectifs nécessaires, de la sécurité des biens et des personnes et des conditions de travail.

...et un budget du ministère de la Culture en baisse

La CGT Culture a fait savoir que le projet du budget Culture de l'année 2026 était très en-deçà des besoins réels des établissements publics culturels nationaux. La mission Culture perdrait près de 300 millions d'euros par rapport à la loi de finance initiale 2025. Le programme Patrimoines serait amputé de plus de 230 millions d'euros. Du côté des personnels, le schéma d'emploi du ministère va perdre 172 postes dont 131 dans ses établissements dont fait partie le Louvre. La filière Accueil, surveillance

et magasinage du ministère, dont les missions - au-delà de l'accueil et de la gestion des publics - consistent à la sécurité des biens et des personnes, compte aujourd'hui moins de 2 800 agent.es sur l'ensemble du périmètre ministériel. Est-ce que le casse du siècle dont a été victime le musée du Louvre - et que d'autres pourraient connaître à leur tour - changera le cours des choses ? Pas sûr. Et pourtant, la CGT estime le besoin de recrutement d'au moins 500 agent.e.s supplémentaires sur l'ensemble du ministère. Difficile en effet de faire face au surtourisme et aux problèmes de sécurité-sûreté sans y mettre des moyens humains et financiers pour moderniser les systèmes de sécurité.

Les alertes des agents du Louvre n'ont pas suffi

Depuis plusieurs années, les organisations syndicales du musée du Louvre dénoncent le sous-effectifs chronique. Entre 2014 et 2023, les effectifs de la filière accueil et surveillance du musée ont diminué de 14 %, alors que la fréquentation n'a, quant à elle, pas cessé d'augmenter pour atteindre en moyenne 30 000 visiteurs par jour et 9 millions par an !

Suite au cambriolage, l'intersyndicale du ministère de la Culture a de nouveau dénoncé auprès du ministère de la Culture une charge de travail excessive et une précarité toujours plus croissante avec un recours à des agent.es contractuel.les recruté sur des durées de plus en plus courtes dans les équipes d'accueil et de surveillance, générant du turn-over et accentuant la fragilité du dispositif et la perte d'expertise au sein des équipes. C'est aussi l'obsolescence technique de certains systèmes d'alarme, de communication et de surveillance qui est en cause, ainsi que les retards dans la mise en œuvre du schéma directeur de sûreté et de sécurité, pourtant annoncé depuis plusieurs années par la direction du musée. Sans compter le défaut d'information des personnels des décisions, notamment au sujet du changement des vitrines de la galerie Apollon en 2019. Celles qui contenaient les biens volés auraient été remplacées via un mécénat avec la Fondation Cartier, sans reprendre le système antivol des anciennes...

Le cambriolage du Louvre montre un système à bout de souffle. Il est plus que temps d'en finir avec les politiques d'austérité budgétaire entraînant notamment sous-effectif, précarité, mais aussi un manque criant de protection du patrimoine. Si cela pouvait faire évoluer les décisions purement comptables des décideurs pour revenir au cœur des missions du service public, alors, on aurait peut-être gagné quelque chose dans ce triste événement.

Hausse de la tarification à la Sainte-Chapelle : Plus cher pour tous !

Une nouvelle augmentation tarifaire voulue par la ministre de la Culture et appliquée dans plusieurs établissements publics du ministère de la Culture (Le Louvre, Versailles, Chambord, l'Opéra Garnier et le CMN) va bientôt entrer en vigueur.

À partir du 12 janvier 2026, les tarifs de la Sainte-Chapelle de Paris vont à nouveau augmenter pour passer de 13€ à 16€ (+23%) pour les visiteurs résidant dans l'espace économique européen et de 13€ à 22€ (+69 %) pour les visiteurs résidant hors de l'espace économique européen.

Cette augmentation remplace la précédente augmentation tarifaire de l'été 2025 puisque la Sainte-Chapelle faisait partie des huit monuments ayant subi la « réforme tarifaire » voulue par la direction (basée sur une augmentation tarifaire en haute saison). Cette dernière a permis à l'établissement de générer plus de 3 millions d'€ de recettes supplémentaires, la direction attend 1 million d'€ de la nouvelle réforme des tarifs à la Sainte Chapelle.

De quoi renforcer encore la part des ressources propres de l'établissement dans le budget du CMN et pallier (un peu) les coupes budgétaires drastiques dont fait l'objet le CMN (-12,2 millions d'€ au budget initial 2026). Malgré cela, le CMN projette tout de même un résultat déficitaire en 2026 grignotant largement la trésorerie du CMN, la direction évoquant de nouvelles hausses tarifaires pour les mois à venir.

Encore une fois ce sont les visiteurs, la démocratisation culturelle et le sens des missions du service public qui prennent de plein fouet le désengagement de l'État. Le ministère de la Culture franchit un cap inquiétant avec cette « tarification différenciée » en ajoutant un aspect discriminatoire à la marchandisation de la culture.

La CGT ainsi que l'ensemble des organisations syndicales du CMN ont voté contre cette nouvelle réforme tarifaire. L'État ne peut pas se désengager davantage et saboter ainsi le principe d'un service public accessible à tous et toutes quelles que soient leurs conditions et/ou origines.

Un dialogue social en souffrance au CMN

Censure des DUERP et des risques psycho-sociaux, refus d'appliquer les votes unanimes des représentants du personnel, rétention des résultats du baromètre social, mise à l'écart des acteurs de la prévention, dissimulation et mensonges en séance... La coupe était pleine et l'ensemble des représentants du personnel (CGT, CFDT, SUD) ont pris la grave décision de boycotter le Comité Social d'Administration (CSA) du 20 novembre dernier.

Ce boycott a abouti à une reprise du dialogue lors d'une réunion avec la présidente, le directeur général et la directrice des ressources humaines qui se sont engagés à :

- Diffuser une version beaucoup plus complète du baromètre social,
- Réaliser un audit sur les risques psycho-sociaux à la DRH,
- Revoir avec les représentants du personnel les modalités d'élaboration des DUERP notamment les circuits de validation et les retours adressés aux agents,
- Associer plus largement les acteurs de la prévention et les représentants du personnel à l'élaboration des politiques et actions de prévention.

Ces décisions vont dans le bon sens mais il va falloir passer des bonnes intentions aux actes. Nous y serons particulièrement vigilants.

La mise en place d'un groupe de travail sur l'élaboration d'un plan « qualité de vie et conditions de travail » (QVCT) dont les travaux commencent en ce moment sera l'occasion de vérifier si les objectifs de « CMN 2030 » sur l'hospitalité envers les agents sont des contes pour enfants ou un véritable objectif pour la direction du CMN.

L'adieu à la Villa Kerylos

C'est avec une grande tristesse que nous apprenions le 3 novembre dernier qu'une entreprise privée, Edeis, avait remporté le marché lancé par l'Institut de France (propriétaire de la Villa) pour la gestion de la Villa Kerylos dans le cadre d'une délégation de service public. Cette nouvelle est un choc pour tout le CMN et ses équipes, alors même que le CMN avait largement investi pour la préservation et le développement de la Villa. Nous faisons part ici de notre inquiétude et de notre solidarité pour les personnels de la Villa, de la circonscription et plus particulièrement pour les plus précaires d'entre eux : vacataires et animateurs du patrimoine dont l'avenir semble aujourd'hui très incertain.

L'entreprise Edeis qui va reprendre la gestion de la Villa est un nouveau venu dans le secteur culturel de plus en plus livré à la marchandisation et aux appétits des financiers. Il est inacceptable qu'un tel patrimoine soit laissé aux mains de financiers dont les intentions ne sont clairement pas l'intérêt général et la démocratisation culturelle. Nous réaffirmons ici notre opposition à l'externalisation et à la marchandisation de la culture.

E p h é m é r i d e

QUAND ?	QUOI ?	QUI ?
01/10	Rendez-vous DRH	Strappini, Méreau, Troisgros
02/10	Journée de grève contre le budget	
08/10	Réunion chèques cadeaux	Strappini, Méreau
	Bureau CGT Culture	Strappini
09/10	RDV Sénat	Méreau, Strappini, Joseph
10/10	CSA CMN	Strappini, Fixot, De Catarina, Guillier, Nguyen, Fernandes, Legendre
13/10	Réunion avec la présidente CMN	Méreau, Strappini
	Secrétariat national CGT CMN	Méreau, Strappini, Fixot, Hamimed, Hortet, De Catarina, Troisgros, Lacoïnte
14/10	Commission exécutive CGT Culture	Strappini, Fixot, Lacoïnte, Troisgros
16/10	FSSSCT Nord-Ouest	Nguyen, Baril, Da Silva, Lecot-Fagniot, Strappini
20/10	Journée d'étude contre le racisme au travail – CGT Paris	Méreau, Strappini, Hamimed, Mbeg, Bernard
21/10	Info syndicale Hôtel de Sully	Strappini, Zarkzewski, Legendre, Fernandes
23/10	Rendez-vous DRH	Strappini, Méreau, Zarkzewski, Legendre
30/10	FSSSCT Paris	Méreau, Hamimed, Mbeg, Zarkzewski, Legendre, Revaireau, Fernandes, Laurence
31/10	Commission formation CMN	Méreau, Guillier, Legendre
03/11	Secrétariat national CGT CMN	Strappini, Hamimed, Hortet, Cornet, Lacoïnte, Cabral, Troisgros
06/11	FSSSCT Centre et Est	Hortet, Guillier, Chemarin, Fontaine, Strappini
	Info syndicale Saint-Cloud	Troisgros
07/11	Bienvenue au petit Aubin !	
12/11	Commission exécutive CGT Culture	Strappini, Fixot, Lacoïnte
13/11	Info syndicale Tours de Notre Dame de Paris	Strappini, Méreau
14/11	FSSSCT Nord Ouest spéciale Mont-Saint-Michel	Nguyen, Baril, Da Silva, Strappini, Cornet
17/11	Présentation plan d'amélioration des conditions de travail	Strappini, Méreau, Guillier, De Catarina, Hortet, Fixot, Baril
18/11	Commission exécutive CGT Culture	Méreau, Strappini, Fixot, Lacoïnte, Troisgros
20/11	CSA CMN	Boycott intersyndical CGT CFDT SUD !!!
24/11	RDV avec la présidente sur le dialogue social	Strappini, Fixot, Guillier
27/11	FSSSCT Grand Sud	De Catarina, Fixot, Lacoïnte, Zubillaga-Bianchi, Ricciutti, Poisson, Strappini, Méreau
	Info syndicale cathédrale de Lyon	Guillier, Chemarin
28/11	Charte bénévolat	Strappini, Fixot, Guillier
01/12	CSA CMN	Strappini, Castellana, Fixot, Legendre, De Catarina, Hamimed, Fernandes
02/12	Journée de grève pour plus de justice sociale et fiscale	
04/12	Conseil d'administration CMN	Strappini, Méreau, Fernandes, Cornet
	Rassemblement contre les Nuits du Bien commun aux Folies Bergères	
8/12	Groupe de travail QVCT	Strappini, Hortet, De Catarina, Nguyen, Guillier, Fixot, Méreau
08/12	Secrétariat CGT CMN	Strappini, Méreau, Fixot, Cornet, De Catarina, Cabral...
09/12	Commission exécutive CGT CMN	Strappini, Cornet, Revaireau, Laurence, Hamimed, Roy, Raoult, Brennan, Zakrzewski, Guillier, Legendre, Méreau, Hortet, Baril, Ricciuti, Domzalski, Fixot, De Catarina
10/12	CSA ministériel	Strappini
11/12	Commission exécutive CGT Culture	Méreau, Fixot, Lacoïnte
12/12	Info syndicale Montdauphin et Thoronet	De Catarina, Fixot, Strappini

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 :