MONUMENTS NATIONAUX

Un monument historique est un immeuble bâti ou non bâti, avec un statut juridique particulier destiné à le protéger, du fait de son intérêt historique, artistique, architectural, technique ou scientifique.
En chiffres : près de 46 000 bâtiments classés ou inscrits dont 1 300 appartenant à l'État (soit 3 %), 448 relevant du ministère de la Culture (moins de 1 %) et 113 monuments gérés par le Centre des monuments nationaux (CMN).

LE CMN : UN RÉSEAU DE SERVICE PUBLIC DE PROXIMITÉ INCOMPLET

Opérateur culturel de l'État, le CMN a pour mission de présenter au public les monuments et les collections dont il a la gestion, d'en développer la fréquentation, d'en favoriser la connaissance et d'en assurer l'entretien, la conservation et la restauration. Grâce à son implantation territoriale, le CMN se doit d'être un relais des politiques publiques au plus près des populations.
Malgré une grande diversité de monuments, de la préhistoire au XX^{e} siècle, nous dénonçons l'absence de « monuments nationaux » dans les départements et territoires dits d'Outre-mer ou représentatifs de l'histoire sociale et industrielle.

PAS DE SERVICE PUBLIC SANS PÉRÉQUATION NI SOUTIEN DE L'ÉTAT !

Le modèle économique du CMN est fondé sur la péréquation des moyens. Il permet l'ouverture de monuments moins fréquentés grâce à l'excédent de recettes généré par les monuments les plus visités. Pour autant, ce modèle dépend aussi pour une large part de subventions de l'État. Toutefois, la baisse continue des dotations de l'État contraint le CMN à s'autofinancer via le développement de ses ressources propres : privatisations, augmentations tarifaires, médiation culturelle payante, hyper-fréquentation… Le tout impactant les conditions de travail des personnels, de visite des usagères et usagers ainsi que les conditions de conservation du patrimoine.
Ce modèle économique a été fragilisé au fil des ans par le départ de monuments phares tel que Chambord, et risque de l'être à nouveau avec la possible sortie du giron du CMN de l'Abbaye du Mont-Saint-Michel qui génère plus de 15% des ressources propres de l'établissement. De plus, le développement massif des externalisations (d'1 million d'euros en 2005 à plus de 12 millions d'euros en 2025) pèse lourdement sur le budget du CMN, obligé de suppléer au verrouillage du plafond d'emploi par l'externalisation de ses missions, mettant en danger l'emploi public et son équilibre économique. L'arrivée de nouveaux sites tels que l'Hôtel de la Marine ou la Cité internationale de la langue française où une grande partie des emplois a été externalisée, est une dérive inquiétante des politiques d'emploi du CMN et un non-sens économique.

POUR L'ÉGALITÉ SALARIALE

Les agentes et agent contractuels du CMN subissent une profonde injustice et un manque de reconnaissance de leur engagement et de leurs compétences depuis 2011 et l'instauration, sans réelles négociations, d'une grille salariale largement en deçà de la grille « Albanel » de 2009. Cette injustice perdure car, après la promesse trahie d'une renégociation de la grille en 2012, les mesures salariales de 2025 n'ont pas répondu aux attentes des personnels et à leur demande d'égalité de traitement avec leurs collègues du ministère. Cette situation est aggravée pour les agentes et agents en CDD subissant des pratiques salariales discriminatoires (indice de rémunération et indemnisation des dimanches et fériés inférieurs).
Parallèlement, la délégation de gestion des emplois titulaires au CMN en 2019 a profondément creusé les écarts de rémunérations indemnitaires entre agent·es des établissements publics sur budget propre (T3) et personnels gérés sur le budget du ministère (T2).

UNE INSTITUTION AU MANAGEMENT TOXIQUE

La structuration de l'établissement entre un siège au rôle mal défini et des circonscriptions de monuments dirigés par des administratrices et administrateurs souvent insuffisamment formés, conjuguée à une surreprésentation de l'emploi contractuel et précaire, produit un cocktail explosif de

risques psycho-sociaux et organisationnels. Ainsi, la culture de la loyauté domine au détriment d'une culture de la compétence, favorisant le micro-management et la gouvernance par la peur. En témoigne l'augmentation des alertes RPS. La CGT agit pour garantir aux agentes et agents un environnement de travail digne et respectueux.

UN PATRIMOINE VIVANT AU CŒUR DES ENJEUX ÉCOLOGIQUES

Le CMN gère 83 parcs et jardins. Selon la charte de Florence : *« Un jardin historique est une composition architecturale et végétale qui, du point de vue de l'histoire de l'art, présente un intérêt public. Comme tel, il est considéré comme un monument. [...] En tant que monument, le jardin historique doit être sauvegardé selon l'esprit de la Charte de Venise »*.

Face à l'épuisement des effectifs de jardinières et jardiniers, à l'absence d'une véritable politique vis-à-vis des jardins (non-transmission des savoirs, médiation, manque d'entretien...) et à l'écocide auquel nous assistons, il est urgent d'agir pour la sauvegarde de ces métiers et la transmission des savoirs aux générations futures.

POUR LA RECONNAISSANCE DES MISSIONS ET DES MÉTIERS DE LA MÉDIATION CULTURELLE

Les animatrices et animateurs du patrimoine et les conférencières et conférenciers subissent une négation de leur existence en tant qu'agents du CMN et une insuffisante rémunération de leurs prestations. Payé·es à la tâche, sans contrat de travail, elles et ils sont de plus en plus poussé·es à l'auto-entrepreneuriat. Le CMN organise ainsi leur invisibilisation et se comporte de manière indigne avec des centaines d'agentes et agents (en majorité des femmes) pourtant au cœur des missions de l'établissement.

Des personnels de la filière accueil et surveillance portent elles et eux aussi depuis la création du CMN des visites commentées en une ou plusieurs langues. Ces visites qui participent à la compréhension des sites et à la diffusion des connaissances requièrent des qualifications et des compétences qui mériteraient d'être enfin reconnues.

LA CGT-CULTURE REVENDIQUE :

- **La fin des politiques d'externalisations des missions du CMN** et la **réinternalisation** de toutes les missions (entretien, jardin, surveillance, médiation culturelle...)
- **Des emplois publics pour le service public** : la **création d'emplois statutaires** à hauteur des besoins et l'**attribution des moyens** indispensables au fonctionnement du CMN
- Un **plan de déprécarisation des métiers de la médiation culturelle** et une véritable **reconnaissance des personnels** assurant ces missions (visite commentée, langues étrangères, ateliers, conférences)
- Une **véritable égalité salariale** entre agentes et agents contractuels (en CDI ou CDD) et titulaires du ministère et de ses établissements
- Un **plan de lutte contre les RPS** passant par une réforme profonde de la culture d'encadrement
- Un **service public culturel ouvert à toutes les populations sur tout le territoire**
- Un **projet scientifique et culturel** pour l'établissement répondant aux exigences de **démocratisation culturelle**, de **préservation du patrimoine** et de **participation à la vie culturelle**
- Le **renforcement du réseau des monuments nationaux** notamment dans les **territoires et les départements dits d'Outre-Mer** et par des sites **marquant l'histoire sociale ou industrielle**
- Une véritable assise financière du CMN via un **soutien fort et stable de l'État**, pour en finir avec la dépendance au développement des ressources propres, la marchandisation du patrimoine et la hausse des droits d'entrée
- La **garantie du modèle de péréquation** par la **sanctuarisation du périmètre du CMN**
- L'**inaliénabilité des monuments nationaux**