

# DÉCHAÎNE TON CORPS!

Le journal de la filière accueil surveillance et magasinage

Union  
syndicale  
**Solidaires**

Culture  
**Sud**  
Solidaires

Six mois se sont passés depuis notre premier numéro de *Déchaîne ton corps* et l'actualité, durant cette période, fût plutôt... mouvementée, c'est le moins qu'on puisse dire !

Les causes ? Diverses. La précarité, la trop difficile évolution professionnelle, la politique de gestion de la pénurie qui met en concurrence les établissements et va à l'encontre de véritables Services Publics Culturels... tout cela se traduit, au niveau local, par des conditions de travail qui se dégradent et des difficultés accrues sur de nombreux sites. Autant de mécontentements qui ont, à plusieurs reprises, donné lieu aux « mouvements sociaux », terme aseptisé pour évoquer la grève !

Les grèves, oui quelques unes... Souvent locales, parfois plus larges, celles-ci démontrent en tout cas que la mobilisation reste toujours et encore le seul moyen qui permette d'inverser les rapports de force et de gagner...

Le groupe ASM

Comme nous l'avons écrit dans le premier numéro de ce journal, une page sera toujours consacrée à des extraits du cahier revendicatif SUD Culture concernant la filière ASM.

Aujourd'hui, en page 12, présentation...

**Les tours de Notre-Dame... Victor Hugo ?  
Non, CMN, ASM et conditions de travail ...  
en supplément**

La mobilisation de la filière ASM du ministère les 22 et 23 juin 2005 a donné lieu à plusieurs promesses de la part du ministère. Quand ces promesses seront-elles tenues et selon quelles modalités ? Dossier en cours...

page 2 et 3

Les instances CAP, CTP et CHS du ministère, le point sur leur mode de fonctionnement : que chacun se sente concerné, il y va de notre quotidien...

page 4

Le compte épargne temps désigne la possibilité de garder ses congés bien au chaud dans une sorte de bas de laine. Celui-ci n'est pourtant pas, à la DMF, attribué aux agents de nuit : Histoire de discrimination ...

page 5

Rien ne va plus aux musées Napoléon et Africain de l'Île d'Aix... Du non remplacement d'agents en congé maladie aux restrictions de postes vacataires saisonniers, l'ouverture même de ces deux sites pose problème cet hiver. La DMF en ligne de mire...

page 6

EPA de Versailles : grève, promesses, manque de personnel, vacataires, abus... Histoire d'une mobilisation ou comment concilier les intérêts de tous et de chacun, suivi des commentaires du groupe ASM...

page 7 et 8

Du 2 au 10 novembre : La banque d'information du Louvre est sous pression ! Conditions de travail et régime indemnitaire, glissements et autres transformations du service, autant de mécontentements à la source d'une grève dure...

page 8

Fenêtre sur les vacataires, l'EPA du musée Guimet et ses dérivés. La précarité est difficile à vivre, elle l'est plus encore quand la direction en profite. Reconnaissance, justice et équité : un combat à gagner pour tous...

page 9

# La grève de juin 2005... et ses suites

En juin dernier, souvenez-vous... les agents d'accueil, de surveillance et de magasinage se mettaient en grève pour demander des mesures afin de faire évoluer la filière : un véritable repyramidage, pour de véritables évolutions de carrière. Actuellement, de nombreux agents se retrouvent bloqués dans leurs grades puisque les créations de postes sont en diminution – situation aggravée par l'externalisation et le travail précaire-. La loi SAPIN et la RTT ont bien sûr été des acquis mais la filière ASM est en stagnation sociale : la frustration et le mécontentement sont coutumiers chez les personnels...

En 2003, à la demande des organisations syndicales, des réunions ont lieu avec l'administration du Ministère qui avait affiché sa volonté de revaloriser la filière. Mais ces

engagements ont depuis été laissés sans suite ; de plus, aucun engagement sur les emplois ou sur le budget n'a été envisagé par le MCC.

En 2005, Sud Culture informe les agents sur le besoin de repyramidage. Le syndicat appelle à plusieurs reprises les autres organisations syndicales, pour envisager un mouvement de la filière ASM durant le premier semestre 2005. Le temps passe, et c'est finalement au mois de juin que les choses se débloquent : l'intersyndicale s'accorde alors pour un préavis de grève. La mobilisation se construit dans l'urgence : Nous disposons d'une dizaine de jours pour diffuser amplement les informations et « construire » ainsi le mouvement.

Un tract intersyndical est diffusé ; Les syndicats CFDT, CGT, CFTC, FSU, SUD Culture et UNSA, signent une plateforme revendicative (Sud Culture insiste pour y faire figurer des exigences concernant les personnels précaires). Avec ces exigences :

- Un plan de création massive d'emplois, inscrit dans le budget 2006 dans toutes les catégories, afin de résorber les sous-effectifs qui minent la filière.

- Une revalorisation des carrières nécessitant de nombreuses transformations d'emplois, pour atteindre, en 4 ans :

Agents techniques (AT)	Adjointes techniques (ADT),	Techniciens supérieurs culturels (TSC),	Ingénieurs supérieurs culturels (ISC)
5%	70 %	20%	5%

Pour rappel, la situation actuelle étant :

AT	ADT	TSC	ISC
80%	10%	9%	1%

- La modification des conditions de recrutement, à titre transitoire sur 4 ans, afin de favoriser la promotion au sein de la filière ASM : recrutements internes – dont les épreuves doivent porter essentiellement sur la pratique professionnelle – et promotions au tour extérieur.

- Enfin, une augmentation de 33% de la prime de sujétion spéciale (prime non modulable), et la transparence à propos des régimes indemnitaires qui peuvent varier selon les établissements et les services.

En parallèle, le tract de Sud Culture rappelle nos propres revendications. Notamment : la reconnaissance des qualifications et la valorisation des formations ; une inspection sur les conditions de travail, d'hygiène et de sécurité des agents postés ; une meilleure information, notamment des agents qui n'ont pas accès à l'intranet ; la revalorisation indiciaire des diverses catégories dans le cadre de la Fonction Publique, la revalorisation de l'heure mécénat.

Ici et là, les assemblées générales d'appel à la grève recueillent la faveur des agents. Les seules réticences sont dues à la crainte de perdre de l'argent avant la période de vacances. Certains militent pour une grève forte et efficace. D'autres encore parlent d'initier un mouvement, puis de le reprendre à la rentrée, lorsque les premiers bénéfices de la lutte se seront fait sentir.

Pendant le préavis, a lieu une réunion avec le cabinet du Ministère. Celui-ci est ouvert à un repyramidage. Mais « en contrepartie », il parle d'externalisation de certaines missions... Le Directeur de cabinet prend en exemple les vestiaires du musée du Louvre !... Compenser les frais du repyramidage par une privatisation peu coûteuse : les syndicats s'indignent face à ce chantage. SUD Culture en profite pour demander l'augmentation du taux horaire des mécénats, une mesure qui ne coûtera rien au MCC . Le directeur de Cabinet accepte immédiatement cette revendication.

Le 22 juin, environ la moitié des agents de la filière se lancent dans la grève – bon départ ! Ce jour-là, lors de la réunion avec la délégation intersyndicale, l'administration avance peu à peu vers les pourcentages de repyramidage demandés par les syndicats et propose des créations

d'emplois correspondants. La DAG, en accord avec la Fonction Publique, confirme sa proposition de promotions internes des agents. Mais le Ministère maintient sa volonté d'externaliser, n'avance aucune valorisation de la prime de sujétion. A propos des créations d'emplois, si le cabinet s'accorde sur leur nécessité, il ne donne aucune réponse à ce sujet.

Le 23, les agents reconduisent la grève..., en nombre suffisant pour que l'administration propose un repyramidage sur une durée de 5 ans, pour arriver à cette configuration :

AT	ADT	TSC	ISC
10%	70%	17%	3%

Cela implique la transformation de plus de 1000 emplois d'AT en ADT, TSC et ISC. La seule autre avancée est l'engagement de transparence concernant la politique

indemnitaires. Des progrès mais pas la victoire : alors que les emplois publics sont partout en chute libre, aucune création d'emploi n'est avancée par le Ministère ! L'externalisation n'est donc toujours pas remise en cause !

Le 24 juin, l'intersyndicale appelle à suspendre la grève, et les personnels, dans leur ensemble, acceptent de reprendre le travail. Mais certains d'entre eux restent opposés à cette reprise. Ici et là, quelques uns restent même en grève, marquant leur insatisfaction de ce qui a été obtenu.

Pour autant, les fruits de cette mobilisation – au bout de deux jours de grève seulement – sont des avancées importantes pour la filière. Mais à Sud Culture, nous restons persuadés que beaucoup d'efforts restent à faire par le Ministère et que d'autres mouvements seront nécessaires pour faire évoluer les questions d'emplois et lutter contre l'externalisation des missions.

Jan

Le 6 décembre dernier, l'administration du MCC, plusieurs fois relancée par certains syndicats, a organisé une réunion avec les représentants du personnel. Les transformations d'emploi 2004 et 2005 sont inscrites au budget 2006 et les «départs naturels» (à la retraite) restent pris en charge par les concours externes et traditionnels. De plus, le ministère a engagé des démarches auprès de la Fonction Publique pour obtenir des mesures dérogatoires pour la mise en place du processus de repyramidage, conformément aux acquis de la grève.

### Le 23 décembre une note du Ministère fait état des propositions suivantes :

- Sous réserve de 4 ans d'ancienneté : accès à un concours interne réservé pour l'accès des AT au corps des ADT, et pour l'accès des AT et des ADT au corps des TSC.

- Sous réserve de 10 ans d'ancienneté : promotion sur listes d'aptitudes des AT en ADT (50% sur concours, 50% au choix), et des ADT en TSC.

Cela reste en-deça des revendications syndicales qui feront l'objet d'une réunion le 7 février (et dont nous vous tiendrons informés des résultats).

### Le 2 janvier, en vue du prochain CTPM, SUD Culture a rappelé au Ministère ses revendications pour 2006 :

- que les agents de la filière partant à la retraite soient promus dans l'année, afin qu'ils partent au minimum avec le grade d'adjoint.

- Et que le repyramidage soit associé à une réelle réflexion sur les missions professionnelles.

Un grand chantier s'annonce...

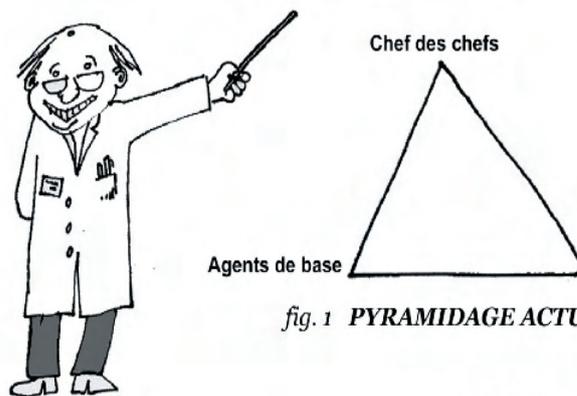


fig. 1 PYRAMIDAGE ACTUEL

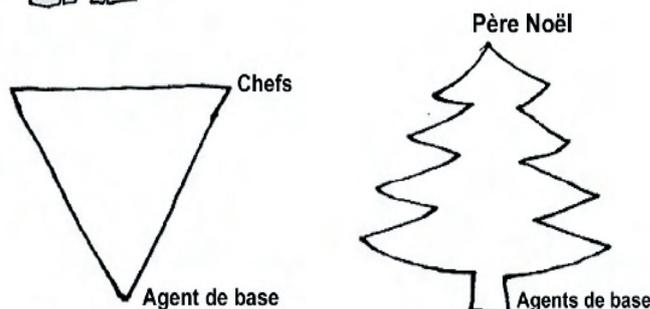


fig. 2 PYRAMIDAGE REVENDIQUÉ PAR L'INTERSYNDICALE

fig. 3 PYRAMIDAGE PROMIS PAR LE MINISTRE POUR NOËL

# Petit éclaircissement : les instances de la Fonction Publique

## CTP (comité technique paritaire) CHS (comité hygiène et sécurité) CAP (commission administrative paritaire)

Elles ont la caractéristique d'être paritaires c'est-à-dire que chaque comité a un nombre égal de sièges du côté administratif et du côté syndical.

Ainsi, quand un collège, lors d'un CTP, comprend dix représentants de l'administration, il comprend aussi dix représentants syndicaux. La différence est que les représentants de l'administration sont nommés par l'administration, alors que ceux des personnels (représentants syndicaux) sont élus.

Le CHS est la seule instance non paritaire. On y compte plus de membres syndicaux que d'administration.

Comme pour le CTP, cette instance est paritaire (voir définition plus haut).

### Les compétences de la CAP

Elle statue sur tout ce qui concerne la carrière des agents : avancement, mutation, titularisation, promotion, intégration, détachements...etc...

### Deux modes de scrutin président à l'élection des représentants syndicaux :

#### 1) Pour les élections des CTP et CHS

C'est une élection triennale, dite « à la représentativité ». Les agents votent pour une organisation syndicale, qui nomme ses représentants.

Exemple : si une organisation syndicale obtient trois sièges à un CTP, le syndicat en question nommera trois représentants + trois suppléants dans l'instance. Si des sièges sont obtenus sur un site, les représentants devront obligatoirement faire partie des personnels du site.

Il n'y a pas d'élection spécifique pour élire les représentants au CHS : les sièges dépendent de la même élection à la représentativité avec un nombre de sièges différent la plupart du temps.

### Les compétences du CTP et du CHS

Le **CTP** peut statuer sur tout ce qui concerne l'organisation du travail, les règlements intérieurs, l'organigramme, les règlements des visites, les plannings.

Le **CHS** est compétent pour statuer sur l'hygiène et la sécurité. Concernant les conditions de travail, Sud Culture revendique qu'elles entrent dans leurs compétences.

#### 2) Election des représentants aux CAP

Dans la filière surveillance, il y a quatre CAP compétentes : AT, ADT, TSC et ingénieurs. Les sièges sont élus pour trois ans, nominativement et sur proposition des organisations syndicales. Ils font obligatoirement partie du grade correspondant aux agents représentés.

Exemple : si vous êtes adjoint technique, vous élisez M. ou Mme X, adjoint technique de surveillance proposé par une organisation syndicale.

### Les CAP disciplinaires

Elles se réunissent quand l'examen d'une éventuelle sanction est requise pour un agent. Celle-ci doit être supérieure à la sanction du 1er groupe (avertissement et blâme).

### Les autres sanctions

Elles sont de la compétence de la CAP disciplinaire

Δ **Pour le 2d groupe** : mutation d'office, mise à pied de 7 jours)

Δ **Pour le 3ème groupe** : mise à pied pouvant aller jusqu'à deux ans, dégradation

Δ **Pour le 4ème groupe** : mise à la retraite d'office et révocation

En cas de désaccord,  
l'agent peut demander un recours

**En conclusion**, quelque soit l'instance et sa compétence, les administrations sont obligées de consulter les organisations syndicales. Cependant, ces dernières ne peuvent aujourd'hui qu'émettre des avis ce qui est un réel handicap. Du fait de sa responsabilité pouvant aller jusqu'au pénal, le CHS est dans l'immédiat, la seule commission où le poids et la portée de ces «avis» sont évidents.

C'est pourquoi le soutien apporté, au quotidien, aux représentants du personnel est primordial. Il permet d'instituer un rapport de force plus favorable au sein des commissions : Voter au référendum, voter pour les CAP, lire et réagir aux comptes rendus, se rendre aux heures d'informations syndicales, se mobiliser en force pour appuyer une action prend ici tout son sens. Il s'agit là de donner aux représentants, aux syndicats le pouvoir de s'imposer, de persuader et de défendre au mieux les intérêts du personnel.

Pierre

**Le décret n°2002-634 du 29 avril 2002 instaure la création du Compte Epargne Temps dans la fonction publique de l'Etat. Et l'arrêté du 28 mars 2003 porte cette application au Ministère de la culture et de la communication. Le discours officiel parle d'une nouvelle gestion du temps de travail et des ressour-**

**ces humaines. En fait, il faut comprendre qu'après l'application des 35 heures dans la fonction publique, l'administration s'est retrouvée devant une grosse difficulté : comment gérer la réduction du temps de travail sans recruter de nouveaux agents ! La création du Compte Epargne Temps permet de retarder le problème.**

# **Le Compte Epargne Temps et la DMF : Discrimination à l'encontre des agents de nuit**

Compte tenu que la RTT sur l'ensemble du ministère n'a pas créé d'emploi supplémentaire, la gestion des services de nuit est devenue particulièrement problématique surtout dans les petits établissements. En effet, suite à une longue grève pour la réduction du temps de travail, les organisations syndicales, avec la mobilisation des personnels, ont pu obtenir un accord pour les surveillants de nuit. Le point essentiel pour ces derniers, c'était de pouvoir garder leurs horaires de travail (nuits de 15h30). A en plus été obtenu un alignement par le haut pour tous les agents de nuit du Ministère, c'est à dire que le nombre annuel d'heures travaillées soit fixé à 1540 heures par an, équivalant en moyenne à 93 nuits de 15h30 (décret 2002-1327 du 29 octobre 2002). De fait, certains agents ont gagné jusqu'à 10 nuits de congé (environ un mois) supplémentaires ! Nous pouvons alors imaginer la difficulté de gestion des effectifs dans les petits établissements. Dans ces lieux, il arrive fréquemment qu'il n'y ait qu'un seul agent la nuit ! Ceci est inadmissible autant pour sa sécurité que pour celle de l'établissement. Il n'est pas vrai qu'on peut faire aussi bien avec moins de personnel.

Une directive européenne limite le travail de nuit à 12 h de service effectif. L'administration, en accord avec les organisations syndicales du ministère, a demandé puis obtenu une dérogation permettant de continuer sur des horaires de 15h30. Il y deux ans, la Direction des Musées de France a voulu revenir sur ces acquis. Sous prétexte d'une « réflexion sur la surveillance de nuit », elle a voulu faire travailler les agents un plus grand nombre de nuits en raccourcissant leur durée. Heureusement, une très forte mobilisation a permis une suspension du projet.

De même a-t-elle, le 14 novembre 2005, exclu les agents de nuit du CET, prétextant que le décret n°2002-1327 du 29 octobre 2002 prévoit un régime particulier d'obligation de service pour les agents de nuit, ce qui est faux. Par ailleurs, elle affirme dans cette note que les agents de nuit n'ont pas droit à une RTT, à l'instar de certaines catégories de personnel de la Fonction Publique (il s'agit en fait des enseignants) qui, compte tenu des congés liés aux congés scolaires, ne bénéficient ni de RTT ni de CET. Ces arguments sont abusifs compte tenu des textes qui régissent le CET. En effet, ce dernier peut être pris indépendamment

de la RTT et dans le décret de la fonction publique, dans son arrêté d'application au Ministère, il est bien spécifié qu'il peut être alimenté par le report de jours de RTT ou de jours de congés annuels ou spécifiques – dans les limites de 22 jours épargnés dans l'année et avec obligatoirement 20 jours de congés. - Mais au Ministère, ils ne sont plus à une contradiction près.

Certains agents de nuit avaient déjà ouvert un CET. Or, l'article 4 de l'arrêté du 28 mars 2003 portant son application au Ministère stipule que « sauf décision contraire du service gestionnaire dans un délai de deux mois à compter de la date dépôt de la demande d'alimentation du compte, cette demande est réputée acceptée. » Mais la DMF semble avoir sauté cet article. Dans sa grande magnanimité, elle autorise ces agents à récupérer leurs nuits de congé. Et pour ceux qui ont fait des nuits supplémentaires (plus de 93 nuits), ils seront payés en heures supplémentaires. Si vous avez des difficultés à récupérer les congés épargnés ou à être payés en heures supplémentaires, n'hésitez pas à contacter la permanence SUD Culture pour intervenir.

**Contrairement à la DMF, les agents de la surveillance de nuit dans les établissements publics administratifs (Louvre, Orsay, Versailles... ), ou dans les autres directions du Ministère de la culture, continuent de bénéficier du droit d'ouvrir ou d'alimenter un CET. A vous maintenant de chercher l'erreur...**

**Maurice**

**Nos collègues du Musée Napoléon et du Musée africain de l'Île d'Aix ont alerté notre attention avant les fêtes de fin d'année sur le mode de gestion décidé par Mr. Chevallier directeur de tutelle de ces deux musées<sup>1</sup> et par Mme Mariani Ducray, Directrice des Musées de France.**

## **FERMETURE CONTRE SERVICE PUBLIC : BRAS DE FER AUX MUSEES NATIONAUX DE L'ILE D'AIX**

Depuis plus d'un an et demi, ces deux Musées Nationaux ne fonctionnent plus normalement ce qui entraîne une baisse de la qualité du service public.

En effet, monsieur X, un adjoint technique en congé maladie depuis le mois de mai 2004, n'est pas remplacé.

**Depuis cette date et ce jusqu'au mois de février 2005, l'adjoint technique principal a assuré seul la permanence NAS<sup>2</sup>, garantie auparavant par deux adjoints, en alternance pour les deux musées.**

En février, un agent technique acceptait de reprendre le logement de fonction de l'adjoint en congé maladie ainsi que la permanence NAS. **Cependant, le remplacement de l'adjoint n'est toujours pas à l'ordre du jour.**

La saison 2005 s'est bien déroulée en terme de fréquentation mais avec l'absence d'un agent à laquelle il faut ajouter les restrictions sur les postes de vacataires saisonniers (moins deux mois de vacation à plein temps plus la suppression des vacations de week-end). De ce fait, l'amplitude d'ouverture (09h00 – 18h00, sept jours sur sept) n'a pu être respectée. Des efforts de la part de tous les agents ont été faits afin d'assurer au mieux le service public.

Depuis le mois d'août 2005, une agent technique est en congé de maladie et doit subir une intervention chirurgicale en fin d'année. Elle n'est pas remplacée.

Faute d'effectif suffisant, les musées sont fermés certains jours notamment le week-end. La qualité du service public, en termes d'accueil et de surveillance, se dégrade de plus en plus sans qu'aucune solution satisfaisante ne soit proposée.

En novembre 2005, madame POURTOUT, secrétaire générale, informait le personnel de la volonté de monsieur CHEVALLIER, de fermer les musées de l'Île d'Aix du 19 décembre 2005 au 28 février 2006 soit dix semaines et demies dont cinq et demies pendant les vacances scolaires et pour se faire, de solder nos congés 2005.<sup>3 et 4</sup>

Le responsable de surveillance a alors réclamé par écrit (note du 18/11/05) à la voie hiérarchique que les remplacements des deux postes de surveillance soient effectués au plus vite permettant ainsi l'ouverture optimum des deux musées.

Cette demande s'inscrivait dans une politique touristique communale et départementale qui a pour but de développer le tourisme hors saison sur l'île.

Après avoir laissé sans nouvelle les agents pendant un petit moment et leur avoir fait miroiter une vague amélioration, une nouvelle note de service est tombée, datée du 09/12/05 :

Note de service N° 493

« Les musées de l'Île d'Aix seront fermés du 19 décembre 2005 au 28 février 2006.

Signée Marion POURTOUT, Secrétaire générale».

**La veille le site Web de la RMN faisait paraître la nouvelle avant même que les agents en soient informés sur place.**

Lors de la seule réunion téléphonique avec leur hiérarchie au sujet de cette fermeture, les agents ont fait savoir que le problème du sous-effectif qui motive cette décision se reposerait au mois de mars 2006.

Il paraîtrait maintenant que la DMF ait accepté de couvrir le manque d'effectif au moyen de vacation de week-end à l'année.

En tout état de cause et en décembre, aucune réponse n'était encore donnée au courrier adressé le 18/11/05 à la directrice de la DMF, pas plus qu'à la municipalité de l'Île d'Aix qui en a envoyé un le lendemain.

**A ce jour, 15 janvier 2006, il semblerait que les choses se soient précipitées qui limitent la période de fermeture à janvier. Reste que la DMF a choisi la dégradation du service public, au détriment de la fréquentation touristique... A croire que l'intérêt des usagers ne soit pas dans ses priorités !**

Vincent et le personnel de l'Île d'Aix

1 Il gère en même temps Malmaison et Bois Préau

2 NAS : nécessité absolue de service

3 Depuis, il a fait machine arrière et les congés peuvent de nouveau être pris à la convenance des agents.

4 Pour mémoire, sur la même période l'an dernier, ces musées avaient reçu 289 visiteurs

Mai 2005... Le manque cruel d'agents pèse lourd sur le personnel d'accueil, de surveillance et de magasinage des musées du Château et des Trianons... C'est pourquoi, quand la CGT locale lance son mot d'ordre de grève, le mouvement est très suivi. Il aboutit le 12 mai à un protocole d'accord promettant l'arrivée de 60 titulaires sur 3 ans dont 20 dès l'année 2006 et ce, sur la base des effectifs de juin.

Octobre 2005, les renforts promis ne viendront que sur avis de vacances de postes et comme chacun le sait, les candidats à la vie de château ne sont jamais si nombreux ! Leurs craintes persistant, les personnels demandent alors une grève unitaire à leurs représentants.

Revendiquant le respect du protocole, un préavis est ainsi déposé par l'intersyndicale CFDT, CGT, FO et SUD. Au château comme au ministère commencent les négociations.

Coté modalités de recrutement, SUD propose à l'intersyndicale de défendre le recours à la liste d'aptitude<sup>1</sup>, issue du dernier recrutement direct. Cette initiative permettrait d'intégrer dans la Fonction Publique des personnes en attente depuis deux ans. Mais, pour s'inscrire dans le repyramidage<sup>2</sup>, la CGT souhaite plutôt la mise en place d'un concours d'adjoints. Considérant les deux revendications comme complémentaires, l'intersyndicale porte l'ensemble auprès du ministère et finalement obtient gain de cause... La veille du jour J, 33 arrivées de titulaires<sup>3</sup> sont ainsi promises pour les mois à venir, la décision écrite étant censée être rendue le soir même.

L'administration aurait-elle eu quelques faiblesses ? À moins qu'il ne s'agisse là d'une manipulation grossière visant à pousser l'intersyndicale vers un positionnement d'urgence et peu réfléchi ! Toujours est-il que l'engagement écrit ne parvient à sa destination que le lendemain, environ une demie heure avant l'Assemblée Générale du personnel, ce 8 novembre et 1er jour de grève...

Peu de temps donc pour scruter le texte à la loupe et décider d'une position commune ! Heureusement, la détermination, des syndicats comme des personnels, permet de surmonter toutes les difficul-

tés, de réfléchir ensemble aux modalités proposées. L'Assemblée Générale juge alors la proposition insuffisante, peu conforme aux promesses orales et crée le rapport de force : 35 agents grévistes se déclarent au château - dont 25 postés - et 12 aux Trianons. L'équilibre titulaires / vacataires bascule et l'administration, prise à son propre jeu de la précarité, ferme les musées du domaine pour la journée.

# Grève à Versailles...

« La mobilisation unitaire paye ! », exprime le communiqué triomphal de l'intersyndicale... Et pour cause ! Le protocole d'accord de fin de grève, signé le 10 novembre avec la direction du domaine de Versailles, apporte de notables avancées par rapport à celui de mai... Si les arrivées sur avis de vacances sont maintenues (CAP de décembre et de « février spécial Versailles »), elles seront désormais complétées par un concours avec, dès janvier, l'édition de l'arrêté. Le déblocage de la liste d'aptitude se fera quant à lui dès les résultats de février connus. Surtout, le document réduit et spécifie bien les délais : tous les postes prévus pour 2006 seront pourvus au plus tard à la fin du 1er semestre.

Notons que si la victoire entraîne le respect d'engagements passés, elle dépasse de loin le simple protocole de mai dernier... En effet, celui-ci avait pour vocation de solutionner un problème d'effectifs sans promettre de création d'emploi ni se soucier de précarité. L'intersyndicale, dans sa démarche, s'est, elle, acharnée à toujours associer à ce problème d'effectifs celui des vacataires de Versailles.

Elle a ainsi défendu avec détermination ses positions poussant vers différents types de recrutement et donnant, de fait, sa chance à chaque vacataire. Dénonçant les nombreux abus relatifs aux contrats précaires –neuf jours voire moins-, elle a aussi oeuvré pour l'abandon de telles pratiques. Déjà présents sur le site, ces personnels seront en outre favorisés pour toute la période dite de « jonction », avant l'arrivée des renforts...

Reste que, sans minimiser la réussite, ces acquis ne suffiront pas à résorber la précarité sur Versailles. Les postes proposés sont trop peu nombreux ; un concours national, interne ou externe, attire des milliers de personnes réduisant d'autant les chances de succès...

Cependant, que chacun se le dise : la lutte pour la résorption de la précarité ne se gagnera ni sur un préavis tel celui de novembre, ni localement et encore moins par deux jours de conflit. Cette revendication, pour aboutir, devra être annoncée et défendue explicitement. Elle devra aussi être portée par la grande majorité du personnel, titulaire comme vacataire dans un mouvement collectif large, dur et solidaire.

Sud Culture en a bien conscience et construit cette mobilisation. En effet, nous savons tous que chacun – agent comme syndicat – doit se préparer à un tel rapport de force. Gagner demandera une détermination inébranlable dans un combat long et difficile que les personnels n'auront alors pas le droit de perdre.

Chacun est-il prêt ? Posons-nous tou(te)s la question, trouvons tou(te)s en nous-mêmes notre propre réponse et travaillons à notre détermination individuelle. Celle-ci est indispensable à la construction d'une force collective capable d'offrir une alternative au grappillage...

En attendant ce jour J, n'oublions pas que chaque chance, aussi petite soit-elle, est une chance à tenter. Joëlle

1 Ce recrutement sans concours date de 2002 et a donné lieu à une liste d'attente dite « liste d'aptitude ». Y figurent encore plus de 50 noms... Si nombre d'entre eux ont certainement trouvé une autre solution professionnelle (loi SAPIN de résorption de la précarité, autre travail... etc...), certains attendent toujours...

2 Cf la grève des 22 et 23 juin 2005

3 Les effectifs de base en juin étaient de 370 mais lors du comptage des agents et adjoints en activité sur le site au mois d'octobre, il apparut un déficit de 10 postes ainsi que 3 prochains départs. La première bataille ayant été celle des chiffres, ce comptage a été revendiqué par l'intersyndicale. De même a-t-elle obtenu la prise en compte de cette insuffisance.

« Déshabiller Pierre pour habiller Paul », voilà la politique de l'administration car ne nous leurrions pas : Toute augmentation d'effectifs se fait actuellement sur des vacances de postes et non pas sur des créations d'emplois. Les uns obtiennent donc ce que d'autres perdent et à ce jeu là, les gagnants seront toujours les sites les plus importants. Etablissements plus grands que d'autres, leur capacité de créer le rapport de force suffisant est aussi plus probable et ce, au détriment des petits...

## **A QUAND LA FIN DE LA COMPETITION ?**

### **A QUAND LES CREATIONS DE POSTES ?**

Le cabinet a donné ordre de pourvoir au maximum les postes vacants sur Versailles. Les agents qui arrivent se retrouvent prioritaires mais les autres, sur place, sont piégés par des avis défavorables et sans recours à chaque demande de mutation.. Quelque soit l'heureux établissement, ce même schéma se reproduit : Cette pénurie se traduit par une remise en cause inacceptable de la mobilité des personnels ...

—Le groupe ASM —

Depuis novembre 2004, les chargés d'accueil de la banque d'information sont en ébullition. TSC, ADT, AT tous les grades sont confondus et exploités pour permettre le fonctionnement de ce lieu d'accueil à destination des 7 millions de visiteurs annuels qui transitent par la pyramide du Louvre. Mais les conditions de travail, les exigences requises pour occuper ce poste (savoir se faire engueuler en gardant le sourire, pratiquer les langues étrangères, avoir une bonne connaissance du musée et des collections) n'attirent pas les candidats et ce service se trouve de plus en plus marginalisé dans une Direction des Publics qui se transforme peu à peu en service clientèle et dont les critères de performance sont de plus en plus appuyés sur des objectifs commerciaux.

## **La banque d'information du musée du Louvre : De la colère à la révolte**

A Noël 2004, le sous-effectif atteint un maximum avec tous ses désagréments : mobilité impossible, congés bloqués, surcharge de travail et... cerise sur la gâteau, les chargés d'accueil découvrent qu'ils ont l'IAT liée à la fonction occupée la plus basse de leur Direction. Colère. Premier préavis de grève déposé par SUD-Culture qui accompagne cette unité de travail dans la construction de ses revendications et dans ses rencontres avec la direction du musée du Louvre. Premiers résultats : le recrutement de fonctionnaires supplémentaires, la reconnaissance du rôle de la fonction d'accueil hors les espaces muséographiques, la reprise de la réflexion sur les conditions de travail et la promesse de revalorisation de l'IAT.

Les mois passent, le Directeur des ressources humaines change et une partie des promesses n'est pas tenue. Nouveaux rendez-vous. Désaccord sur la nouvelle définition de fonction proposée qui instaure deux

niveaux de compétences et donc deux niveaux de primes. Préavis, aucune avancée et grève. La totalité de la vingtaine d'agents postés du service ont cessé le travail du 2 au 10 novembre 2005 ! Le protocole d'accord qui a mis fin à la grève ne règle pas tout et de nombreux points sont encore à gagner. Mais ces agents ont su prouver qu'ils étaient capables de s'unir et de dépasser leurs désaccords individuels pour construire leur projet et peser sur celui que veut mettre en place leur hiérarchie. La nouvelle définition de fonction est ainsi en train de se construire en concertation avec les agents.

Ce conflit est symptomatique des nouvelles politiques de ressources humaines où la fonction prime sur le grade, où de nouvelles fonctions sont développées tirant partie des qualifications personnelles des agents sans la rémunération adéquate et où s'instaure une hiérarchisation par les primes entre les agents d'un même corps.

Sophie

# Fenêtre sur...

## LA PRECARITE AU MUSEE GUIMET : les vacataires de l'accueil et de la surveillance

**Le musée des arts asiatiques Émile Guimet a rouvert ses portes début 2001 après plusieurs années de travaux. Grand succès et grosse affluence ont succédé à la médiatisation... sauf que les effectifs n'étaient pas au rendez-vous...**

...Tant et si bien que, dès le mois de mai, les agents tout fraîchement sortis des concours se sont mis en grève ! L'administration a fini par appeler du personnel sur la liste complémentaire de recrutement, mais, en plus, des vacataires ont également été embauchés à cette occasion. Malgré leur présence et une fréquentation du musée en baisse, nous continuons à être en deçà du nombre d'agents prévus par le règlement intérieur !!!

Ces agents non titulaires, rémunérés sur crédits, exercent leurs fonctions à temps incomplet (pour 84h30 mensuelles) sur un besoin permanent. Leurs CDD sont de 3 ans renouvelables une fois. Ils sont payés à un taux horaire brut de 9,82 Euros au 1er janvier 2004, soit un traitement brut de 829,79 Euros

Ce sont des artistes, des mères de famille, des parents isolés, des personnes de plus de 50 ans, des étudiants... ou des travailleurs en CDD ailleurs. Pour eux, deux plannings :

- Les vacataires « Week-End » travaillent le week-end et une demi-journée en semaine (ou une journée entière tous les 15 jours). Vous imaginez la difficulté de la vie de famille...

- Les vacataires « repas » ne sont pas mieux lotis : ils viennent tous les jours (sauf le mardi) de 11h30 à 14h30 ; on imagine combien il est difficile, dans ces conditions, de trouver un travail complémentaire...

Les contrats ont été changés en 2004 après le passage en E.P.A. : de DMF, leur employeur est devenu le Musée Guimet et cela dans la précipitation, sans que les agents aient parfois le temps de lire leur nouveau contrat et d'y réfléchir. Ceci leur a valu, par exemple, une diminution du nombre de jours de congés sans explications très claires. Gérés par la DRH et par le



TSC, ils doivent composer avec une double hiérarchie. Précisons que cette même hiérarchie encourage une certaine opposition entre titulaires et vacataires...

La discrimination ressentie par ces derniers joue par exemple, sur les règles de récupérations pour le travail des jours fériés. Il n'y a pas d'équité car ces règles sont favorables... seulement aux titulaires !

La plupart sont au musée depuis sa réouverture en 2001 et ont plus d'ancienneté que certains titulaires arrivés ensuite par concours ou recrutement sans concours. Ils se sentent pourtant non reconnus par ce musée auquel ils « appartiennent »... Sans eux, le sous-effectif serait encore plus criant...

Qu'attend donc l'administration pour titulariser ces personnels ? Un seul vacataire l'a été en vertu de la loi Sapin, deux sont en attente, les autres n'ont pas l'ancienneté requise.

Et que penser des vacances saisonnières (été et Noël) pour 15 jours seulement ? Que penser de l'utilisation des vacataires d'expos temporaires pour jouer les « bouches trous » sur les collections permanentes du musée à cause du sous-effectif ? Ces expositions sont régulières et mériteraient la constitution d'équipes de personnels permanents...

**Incertitudes sur l'avenir, sur la suite donnée à leurs contrats qui se terminent pour la plupart en 2007... Un seul point positif en cette fin d'année 2005 : des formations ont été organisées par le musée, notamment en matière de sécurité, auxquelles les vacataires ont pu participer. (Jusqu'ici, on leur faisait croire qu'ils n'avaient pas droit aux stages ; il règne un certain manque d'informations à ce sujet...  
Caroline**



**SUD Culture** est un syndicat national, membre de l'union syndicale Solidaires, **indépendant de l'État, du patronat et de tout parti politique**. Nous regroupons des adhérents issus des secteurs de la culture, des arts, de la communication, de l'éducation populaire et souhaitons dépasser le travail de délégation pour asseoir un **syndicalisme de lutte agissant avec les salarié(e)s**.

Notre syndicat, créé en 1997, s'est donné pour mission de défendre les gens sur leurs lieux de travail. Les questions d'inégalités et de discriminations, d'évolution de carrières et de précarité, sont nos priorités. A ce titre nous proposons des analyses, des mobilisations aptes à construire un rapport de forces en faveur de l'ensemble des travailleurs. Ces objectifs guident nos engagements au sein des instances paritaires et de nos milieux professionnels.

Selon nous, il est indispensable de réaffirmer dans tous les domaines le rôle de l'économie comme étant au service des individus - et pas le contraire. A travers nos luttes pour le développement des services publics et la juste répartition des richesses et des revenus, nous militons pour garantir à toutes et à tous une vie décente, le droit à l'éducation, à la santé, à la culture... Nous nous investissons ainsi dans des partenariats avec des structures citoyennes - comme AC! (Agir ensemble contre le Chômage), DAL (Droit Au Logement), Droits devant!, ATTAC...

**SUD Culture est récemment devEnu, avec 13 % des votes au référendum de 2004, la 3ème organisation syndicale au sein du MCC.** A cette occasion, nous totalisons, hors INRAP,

52 sièges aux CTP\* (dont 2 au CTPM) et 53 aux CHS (dont 1 au CHSM). En conséquence, notre poids dans la balance et pour la défense de nos objectifs s'en trouve largement renforcé. Par ailleurs nous siégeons aussi aux CAP des agents, des adjoints techniques et des ISC (ingénieurs des services culturels).

Notre intervention repose sur **la mobilisation, l'action et la négociation**. Par principe, nous revendiquons la pluralité des opinions (sauf discriminatoires). Par ailleurs, pour ne pas nous éloigner des réalités du travail sur le terrain, nous n'avons aucun «permanent» : nous limitons la durée de nos décharges de service\*\* à 50% de notre temps de travail.

Dans le cadre de sa réflexion sur le corps Accueil Surveillance et Magasinage, **SUD Culture entend agir pour la reconnaissance et la revalorisation des métiers de cette filière, dont doivent bénéficier les titulaires, vacataires et contractuels** ; pour porter la parole des agents sur leur réalité professionnelle quotidienne. Le cahier revendicatif se veut le reflet de cette orientation majeure du syndicat.

\* 52 sièges aux CTP dont 2 au CTPM (siégeants: A.-M. Andrzejczak et J.F. Hersent) et 53 aux différents CHS dont 1 au CHSM (titulaire: S. Aguirre/suppléant: A. Brault). Au MCC : 1 siège à la CAP des Agents techniques (tit.: P. Zinenberg/sup.: C. Coadic), 1 siège à celle des Adjoints techniques (tit.: F. Grzesiak/sup.: M. Nguyen), 2 à celle des ISC (tit.: P.F. Therain et A. Brault/sup.: S. Garde et B. VEYA) et peut-être bientôt 1 représentation à celle des TSC...

\*\* Une *décharge de service* concerne les permanences syndicales. Elle est à différencier d'une autorisation d'absence syndicale destinée à couvrir un besoin occasionnel.

**SUD Culture**  
**12 rue de Louvois**  
**75002 PARIS**  
**tél : 01 40 15 82 68**  
**fax : 01 40 15 85 99**  
**mèl : sud@culture.gouv.fr**

# DECHAÎNE TON CORPS!

Le journal de la filière accueil surveillance et magasinage

Union  
syndicale  
**Solidaires**

Culture  
**Sud**  
Solidaires

**supplément**

## **CENTRE DES MONUMENTS NATIONAUX (CMN) LA SITUATION DES TOURS DE NOTRE-DAME : RECU SUR LES ACQUIS DEGRADATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL ET RECU DU SERVICE PUBLIC...**

On pourrait penser que le CMN s'inquiète un minimum des conditions d'ouverture de ses établissements... Pas comme il le faudrait, apparemment ! L'appel au secours, reçu à la permanence de la part de membres du personnel des Tours de Notre-Dame, nous emmène brutalement à une réalité quotidienne peu enviable... Donnant suite à cet appel, deux secrétaires nationaux de Sud Culture Solidaires (Sophie et Vincent) se sont donc rendus sur place (janvier 2006). A travers l'ébauche du cahier revendicatif des agents, établi tout au long de cette visite, partons à la découverte des tours de Notre-Dame... côté coulisses, bien entendu !

### **L'ACCUEIL DU PUBLIC, TOUR NORD (ACCÈS RUE DU CLOÎTRE NOTRE DAME)**

**LES AGENTS PRÉSENTS À L'ENTRÉE DE LA TOUR NORD (RUE DU CLOÎTRE NOTRE DAME)  
ONT EXPOSÉ LES PROBLÉMATIQUES DE L'ACCUEIL AUX TND:**

Le tunnel de protection lié à l'échafaudage de restauration de la tour Nord ayant été démonté, les agents postés à l'accueil n'ont plus ce périmètre de protection. Ces dernières années, cet espace couvert était tout bénéfique pour eux car ils y trouvaient un endroit protégé pour lutter contre les intempéries et le froid. On leur y avait même installé un chauffage radiant.

Cet espace permettait aussi d'avoir des surfaces de stockage pour les dépliants CMN de présentation des TND ainsi que des vestiaires pour les agents postés de l'accueil.

**De fait le démontage du couloir de protection de l'entrée remet à l'ordre du jour (janvier 2006) la nécessité impérieuse d'avoir un lieu protégé à l'entrée des tours permettant ainsi d'améliorer les conditions de travail des agents postés à l'accueil et de recevoir le public avec du matériel d'information**

## LES PROJETS DE L'ADMINISTRATION

### 1) Le projet de M. Mouton architecte en chef de la Cathédrale

- Mise en place d'un abri couleur pierre inséré entre la clôture protégeant de la rue du cloître notre dame et le bas coté Nord de la cathédrale. Cette proposition devrait coûter 15.000 euros et durer le temps de trouver une autre solution, définitive celle-ci (probablement au printemps 2006)
- Elle permettrait aussi d'avoir des vestiaires pour le personnel d'accueil, et un espace de stockage pour les documents de présentation des TND.

**Pour le moment, la Drac bloque ce projet en ne donnant pas son accord...**

### 2) Le projet du service des aménagements du CMN

Installation dans ce même espace d'une tente provisoire louée pour les mois de février et mars 2006. Celle ci permettrait seulement le stockage, l'abri et le repos ponctuel des postés de l'accueil.

**Cette proposition du CMN est suspendue depuis le 30 janvier 2006...**

### 3) Le projet de l'administratrice : La réorganisation de l'accueil

(billetterie et comptoir de vente / réalisation courant 2007)

L'administratrice, en réunion de service, a proposé à plusieurs reprises que la vente des billets de droit d'entrée se fasse au niveau de la salle haute de la tour Nord, c'est à dire cinquante marches plus haut. L'espace de la billetterie ainsi récupéré permettrait d'y faire des vestiaires pour les agents de surveillance postés à l'accueil, pour les personnels du droit d'entrée et ceux du comptoir de vente.

Il resterait donc deux agents à l'entrée rue du Cloître Notre Dame pour gérer les flux et contrôler les sacs. La vente et le contrôle des billets, à partir de la salle haute de la Tour Nord, impliquerait un temps d'arrêt des visiteurs à ce niveau au moment de s'acquitter du droit d'entrée et pour éviter l'engorgement de la galerie des chimères.

Complicquant énormément la gestion des flux, ce projet impose un lieu d'attente supplémentaire :  
**stress des uns, mécontentement des autres... cocktail explosif en perspective !**

## La revendication des agents des TND pour l'accueil

**Créer un espace d'accueil et de billetterie à l'extérieur entre la grille d'entrée et le début des escaliers. Pour le moment, cette proposition est refusée par le CMN, la DRAC et l'ABF sous prétexte de ne pas abîmer l'aspect extérieur du site. La mise en place d'un projet d'abri à l'accueil ne devrait pourtant pas être provisoire mais permanente. La proposition de réorganisation de l'accueil (point 3) ne doit pas devenir une alternative à celui de l'abri.**

## LA BILLETTERIE (SITUÉE AU BAS DE LA TOUR NORD)

**UN AUTRE ESPACE EST NÉCESSAIRE ÇAR LA BILLETTERIE EST TROP À L'ÉTROIT.  
LA DISTRIBUTION DES BILLETS DE DROIT D'ENTRÉE N'EST TOUJOURS PAS INFORMATISÉ...**

- Un vieux projet du CMN consistait à mettre en place sur le parvis de la cathédrale un kiosque de billetterie (principalement) : celui-ci a été abandonné face à l'hostilité résolue des agents TND.
- Le regroupement billetterie+comptoir de vente dans la salle haute de la tour Nord n'enchantent guère les caissières : cet emplacement sera situé 85 marches plus haut que l'actuelle billetterie et posera de sérieux problèmes d'organisation et de communication avec les agents postés de l'accueil.

# BUREAU DE LA RÉGIE : CAISSE DE DROIT D'ENTRÉE ET COMPTOIR DE VENTE

## 1. le comptoir de vente

Celui-ci sera peut-être amélioré (cela reste à vérifier) par un projet vieux de plusieurs années visant à refaire le comptoir.

## 2. Le bureau de la régie

Il est situé une vingtaine de marches plus haut dans un espace appelé «Chambre d'Esméralda» et pose d'importants problèmes ...

**La faiblesse de l'éclairage électrique :** Deux néons posés chacun sur deux murs porteurs mettent en valeur la pierre des murs de cette pièce sans pour autant éclairer suffisamment l'espace. La régisseuse, en basse saison et en fin d'après-midi est obligée d'utiliser une lampe de bureau pour travailler sur ses livres de comptes. Il faut donc refaire complètement l'éclairage de ce bureau.

**Un poste informatique avec imprimante en place, mais sans connexion Internet :**

L'accès Internet permettrait une gestion plus aisée des deux régies dont elle a la responsabilité. Communiquer plus rapidement avec ses interlocuteurs (CMN, chef de service, collègues) rendrait son travail plus efficace.

NB : Le prétexte officiel tient à des problèmes de câblage électrique et de connexion Internet. L'installation du bureau est pourtant faite depuis de nombreux mois, alors qu'attend donc le CMN ? Le découragement de notre collègue ?

**L'insuffisance du chauffage :** Cette pièce avec son volume important, est difficile à chauffer et ne dispose pourtant que d'un seul convecteur électrique. Un deuxième chauffage est utilisé en appoint pour maintenir un peu de chaleur, mais dans ce bureau, il fait froid en permanence.

**Discrimination sur la dotation habillement :** La régisseuse s'est vue supprimer sa dotation habillement 2005, au prétexte qu'elle était dans son bureau une grande partie de ses journées de travail. La vérification de ses droits auprès de ses confrères, aux mêmes responsabilités mais dans d'autres monuments révèle une discrimination. Le principe d'égalité de traitement serait de lui rendre cette dotation, même en retard et d'autant plus que sa collègue TSC des TND, la plupart du temps en poste à son bureau avenue Victoria, en bénéficie. Il y a une vague promesse de retour à sa dotation initiale pour 2006 (à confirmer).

**L'Absence de téléphone fixe dans ce bureau :** Ce manque aurait pu être compensé par un téléphone mobile professionnel. Mais il ne faut pas rêver, cet instrument de travail est arbitrairement réservé aux seules administratrice et TSC. Dans l'état actuel des choses, la régisseuse utilise son forfait mensuel de téléphone mobile pour recevoir les appels téléphoniques de sa propre hiérarchie et communiquer avec ses collègues des TND.

De plus, agent posté et isolé dans un bureau de service, elle a droit à un téléphone réglementairement indispensable. Là encore une vague promesse d'acquisition de mobile professionnelle pour elle.

## Local de jour (beffroi nord de la tour nord)

LIEU DE TRAVAIL, DE REPOS, DE REPAS, ET DE VESTIAIRE (HOMMES ET FEMMES.)

Ce local n'est pas assez grand pour toutes ses fonctions. Depuis des années, les architectes en chef successifs projettent de le descendre dans le bas du beffroi Nord à 175 marches de hauteur (juste au-dessus de la salle haute de la tour Nord), où se trouve un espace plus grand et plus accessible pour les agents du monument. **Il est inadmissible que ce projet continue, année après année, à dormir dans les dossiers du CMN. Le seul progrès envisagé pour l'actuel local sera enfin l'installation de l'eau courante : jusqu'à présent, les agents montaient des bidons de 5 litres d'eau sur 255 marches. Reste à vérifier l'arrivée d'eau effective pour le second semestre 2006, qui serait la bienvenue avant l'été.**

## Beffroi sud de la tour sud (poste mezzanine, contigu au grand bourdon) :

Ce poste est enclos sur la plupart des angles (sauf un) par des protections anti courant d'air en plexiglas avec un convecteur électrique pour le chauffage. Malheureusement ce lieu est protégé de tous les cotés sauf au-dessus de la tête. Ainsi l'air froid arrive des abats sons et refroidit tout l'espace. La conception de cet endroit, non finalisée, génère une déperdition durable de l'air chaud. Un comble par cet hiver si rigoureux. Un éclairage ne serait pas du luxe.

Les travaux d'améliorations prévus début 2006 n'ont toujours pas débuté.

## 9) Pied et sommet de la tour sud :

Pour les deux postes de surveillance du pied et du sommet de la tour sud, les protections en plexiglas enserrant le maillage de sécurité sont censées protéger des intempéries. Mais elles laissent passer l'eau de pluie côté escalier tour sud par un espace de plusieurs centimètres, et également côté place du parvis de notre dame.

Au sommet de la tour sud, les panneaux chauffants ainsi que le strapontin (théoriquement chauffant) ne peuvent fonctionner car le branchement électrique n'est pas fait. On installe à grand frais toute une armature de chauffage avant même de vérifier si l'électricité peut y être acheminée. Un sommet d'inefficacité et de gaspillage des deniers publics des services concernés.

À la terrasse de la tour sud, le plexiglas de protection entourant également le maillage n'avance pas assez pour protéger efficacement nos collègues à ce poste, si la pluie tombe en rafales.

Les travaux d'amélioration prévus là aussi début 2006 n'ont toujours pas commencé.

## 10) Signalétique : toujours rien à l'horizon

Des dizaines de projets depuis des années sont censés mettre en place une signalétique, et les agents voient passer chaque année le service des aménagements du CMN et les sociétés choisies sans que ces pre-projets voient le début d'une quelconque réalisation. Fauté de On voit même des chantiers régulièrement abandonnés.

## 11) La question des toilettes :

L'utilisation des uniques toilettes (tour sud, niveau cour des citernes) dont la mise en place date de 1997, nécessite de redescendre une cinquantaine de marches entre deux flux descendant de visiteurs, et de remonter à contre courant également entre deux descentes de visiteurs. Mieux vaut ne pas être pressé !

La seule alternative pour les agents sur le circuit serait de mettre en place des toilettes dans le futur espace prévu pour le local du personnel sous le beffroi nord.

## 13) La question des effectifs pour la surveillance du circuit en ouverture au public :

Pour la surveillance du circuit en ouverture au public :

2005 a été l'année où les responsables du service (Administratrice et TSC) ont décidé de mettre à mal l'ancien effectif/jour obtenu avant 2003 par l'équipe de surveillance.

En basse saison -du 1<sup>er</sup> octobre au 30 mars, nous sommes passés de 7 à 6 agents jour. Hors, l'effectif de 6 est le minimum de sécurité. Le poste supplémentaire permettait de faire face à d'éventuels arrêts de travail et assurait des rotations d'une demi-heure lors d'intempéries.

Cette baisse d'effectif entraîne la fermeture de la tour sud à chaque arrêt maladie pour raisons de sécurité et ceci pendant toute la journée, sans ajustement du droit d'entrée. On peut supposer qu'il en sera de même pour l'effectif de jour en haute saison (du 1<sup>er</sup> avril au 30 septembre- : 8 agents/jour, permettant d'avoir des rotations par forte chaleur, et aussi pour faire face à l'énorme demande touristique.

Pour cette période, la fermeture du circuit à 19h30 est avancée d'une heure et tout cela par mesure de restriction au plus fort de la demande touristique (application dès 2006).

La conséquence directe sera pour les vacataires saisonniers comme permanents : ils feront moins