

NOS REVENDICATIONS

Le cadre de gestion des agents non titulaire en place depuis 2011 est désormais obsolète. Une révision est désormais nécessaire.

La revalorisation des Chèques déjeuner au prorata à l'indice de rémunération et par catégorie.

La revalorisation de la dotation habillement annuelle à plus de 500 euros pour les agents exerçant leurs missions face public.

La revalorisation de l'ensemble des grilles de rémunération des agents non titulaires (groupe 1 à 6) et des catégories de fonctionnaires (A, B et C).

La revalorisation des primes : des régimes indemnitaires (CIA, IFSE et PVR) et de pénibilité.

La pérennisation de la gratification annuelle (ou l'équivalent en chèques cadeaux) pour chaque fin d'année pour tous les agents du CMN quel que soit leur statut.

L'extension à d'autres monuments de l'indemnité compensatrice des conditions de travail difficiles, déjà attribués aux agents postés de 5 monuments du réseau en 2019 (l'Arc de triomphe, Abbaye du Mont-Saint-Michel, Sainte Chapelle, Panthéon et le Domaine national de Saint-Cloud). Nous souhaitons que le dialogue social se poursuive.

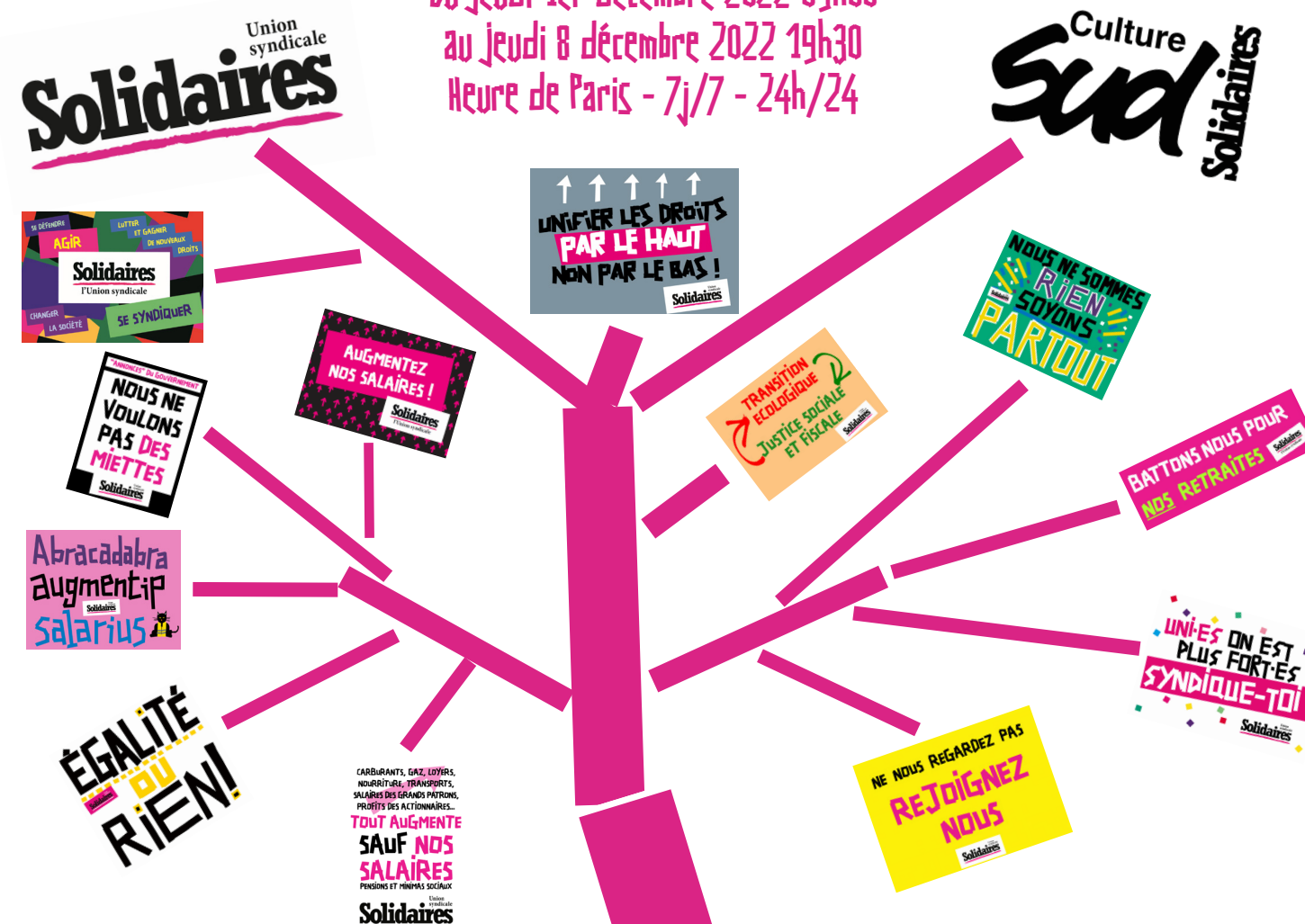
Protection sociale complémentaire (PSC): la mise en place d'une mutuelle complémentaire obligatoire interviendra en 2024. Dans le cadre des négociations de l'accord ministériel, nous resterons vigilants pour défendre une couverture complémentaire solidaire des agents public (solidarité entre revenus, solidarité intergénérationnelle...).

Nous revendiquerons l'ensemble de ces prestations !

ELECTIONS DES REPRESENTANT-E-S DU PERSONNEL AU CSA (CONSEIL SOCIAL D'ADMINISTRATION) DU CENTRE DES MONUMENTS NATIONAUX

Vote exclusif par internet !

Du jeudi 1er décembre 2022 09h00
au jeudi 8 décembre 2022 19h30
Heure de Paris - 7j/7 - 24h/24



Les élu-e-s SUD Culture comptent sur vous pour les rejoindre! il n'y a que collectivement que nous imposerons d'autres choix.

LISTE PRESENTÉE PAR SUD CULTURE SOLIDAIRES



10 titulaires / 10 suppléant.e.s

- | | |
|---|--|
| 1 - Monsieur DELPORTE Jérôme (Arc de triomphe) | 11 - Monsieur THOUVENIN Jean-Luc (Site archéologique de Glanum & Hôtel de Sade) |
| 2 - Madame LOUVET Magali (Domaines nationaux de Champs-sur-Marne & de Jossigny) | 12 - Madame GOBERT Sarah (Arc de triomphe) |
| 3 - Madame MERCIER Agathe (Palais du Tau & Tours de la Cathédrale ND de Reims) | 13 - Madame HENACHE Hélène (Tours et Trésor de la Cathédrale d'Amiens) |
| 4 - Madame RICHIN Eléonore (Château et remparts de la cité de Carcassonne) | 14 - Monsieur QUENAULT Samuel (Château d'Oiron) |
| 5 - Monsieur ANTOLIN Cyril (Château et remparts de la cité de Carcassonne) | 15 - Madame ALAND Marie-Ossiane (Panthéon) |
| 6 - Madame CHAURAND Elodie (Cloître de la Cathédrale du Puy en Velay) | 16 - Monsieur VILLESUZANNE Pascal (Sites préhistoriques de la Vallée de la Vézère) |
| 7 - Monsieur GOUJON Guillaume (DCMC) | 17 - Madame MARINO Joséphine (Basilique Saint-Denis) |
| 8 - Monsieur SY Manou (Sainte Chapelle) | 18 - Madame KWADOW Annabelle (Châteaux de Fougères et Talcy) |
| 9 - Madame RIOUALLON Estelle (Cairn de Barnenez) | 19 - Monsieur EHRHARD Arsène (Château de Puyguilhem) |
| 10 - Madame DOLE Sabrina (Abbaye du Mont-Saint-Michel) | 20 - Madame BOUVET Sylvie (Château de Vincennes) |



SUD.CULTURE.SOLIDAIRES@MONUMENTS-NATIONAUX.FR

Les élections professionnelles mesurant la représentativité des organisations syndicales ont toujours un caractère particulièrement important et continuent d'être un enjeu crucial pour la démocratie sociale. C'est d'autant plus important à l'heure où le CMN avec l'ensemble des services et établissements du ministère de la Culture, connaît des transformations majeures : Loi de transformation de la fonction publique, énième épisode de la réforme de l'Etat, réorganisation de l'administration centrale et de l'action territoriale, transfert

de gestion des personnels aux EPA. Des décisions graves sont prises par les tutelles ministérielles et gouvernementales : politique culturelle qui se cherche au travers de missions et de rapports mais ne se trouve plus, réductions des financements publics, suppressions d'emplois, vacances à des postes clefs. Et en cadeau pour cette fin d'année la réforme des retraites dont le pire est annoncé !



DU 1^{er} AU 8 DÉCEMBRE 2022 VOTEZ

Un syndicat au plus proche des personnels partout en France

Culture
Sud
Solidaires

Du 1^{er} au 8 décembre 2022, nous allons voter pour choisir nos représentant-e-s du personnel pour les quatre prochaines années au comité social d'administration (CSA) et à la formation spécialisée en santé, sécurité et conditions de travail (FSSCT).

Ces représentants participeront aux commissions de secours (action social)e et de formation. Il s'agit, plus que jamais pour les agents, de s'emparer de ce vote pour faire appliquer leur droit constitutionnel : les salarié-e-s ne doivent pas être tenu-e-s à l'écart des décisions prises par ceux et celles qui les dirigent à quelque niveau que ce soit. Sud Culture a su être présent lors de ces deux dernières années aux côtés des agents pour traverser la crise sanitaire.

Depuis 4 ans SUD Culture vous représente au sein du CMN. Nous souhaitons peser plus fortement dans les rapports de force face à l'administration, et impulser des dynamiques pour mettre en avant nos valeurs communes.

Quel est le rôle du CSA ?

Le CSA, une nouvelle instance de représentation des personnels

Le comité social d'administration (CSA) est issu de la fusion du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) et du comité technique (CT).

Le CSA de l'établissement comportera également une formation spécialisée en santé, sécurité et conditions de travail (FSSCT) centrale. Pour chacune de ces 2 instances, le nombre de représentants du personnel titulaires et suppléants est fixé à dix.

Cette instance unique a vocation à examiner :

Le fonctionnement et l'organisation des services ; L'accessibilité des services et la qualité des services rendus ; L'égalité professionnelle ; La protection de la santé, l'hygiène et la sécurité des agents ; Les orientations stratégiques sur les politiques de ressources humaines ; Les lignes directrices de gestion (LDG) en matière de mutation, de mobilité, de promotion interne et d'avancement de grade des agents. Le CSA sera présidé par l'autorité auprès de laquelle il est placé, outre son président, il comprend aussi le responsable ayant autorité en matière de gestion des ressources humaines ainsi que des représentants du personnel.

AU CMN OÙ EN SOMMES-NOUS ?

POUVOIR D'ACHAT – REMUNERATION

La valeur du point d'indice a été gelée pendant très nombreuses années, cet été l'Etat l'a revalorisée à hauteur de 3,5% ! Bien insuffisante par rapport à l'inflation de ces dernières années. Nous devons et devons faire face à l'explosion du coût de la vie. Il est donc important que l'établissement prenne en compte tous ces éléments et revalorise l'ensemble des salaires.

PLAFONDS D'EMPLOI – CONDITIONS DE TRAVAIL

La fréquentation ne cessait d'augmenter jusqu'à la crise sanitaire, record en 2019 avec 10 millions de visiteurs. Les chiffres actuels nous montrent que les publics sont de retour. Alors que le nombre de monuments n'a cessé d'augmenter (Cap Moderne, Hôtel de la Marine, Colonne de Juillet et les châteaux de Villers-Cotterêts et d'Haroué...).

Et pourtant, le CMN n'embauche pas plus de personnel : « le plafond d'emploi est contraint » (sic) ! Pour que les équipes soient enfin complètes et que les personnels sur place moins en tension, nous souhaitons que ce plafond d'emploi soit relevé. Le CMN a de plus en plus recours à de l'externalisation (sécurité, prestations et expertises RH, espaces verts).

POLITIQUE CULTURELLE - ACTION EDUCATIVE ET PEDAGOGIQUE

Le CMN doit participer à l'accès à la culture pour tous. Cela fait partie des missions qui lui incombent. Et pourtant, en plus du manque de personnel, le manque de moyens pour accueillir les publics scolaires est criant. Le CMN n'assure plus correctement sa mission pédagogique !

EGALITE PROFESSIONNELLE

Les labels c'est bien mais il faut aller plus loin ! La fonction publique n'est pas exempte de discriminations, SUD Culture constate que partout où la notion de mérite apparaît (part variable, CIA), les rémunérations sont plus élevées pour les hommes que pour les femmes : contractuels / salaires, titulaires / indemnités. Nous revendiquons la suppression de toutes formes de parts variables, pour l'ensemble des personnels. Par ailleurs les femmes recourent bien plus que les hommes au temps partiel pour gérer la sphère familiale, d'où la nécessité de réfléchir à une organisation du travail qui permette d'articuler la vie personnelle et professionnelle.

UN SYNDICAT
AU SERVICE
DES LUTTES !



IMPOSONS UN AUTRE AVENIR

Union
syndicale
Solidaires