

Monuments infos

Septembre 2024

Numéro 99



**Syndicat National des Monuments
Historiques CGT**

61, rue de Richelieu (3ème étage) 75002 Paris
tél : 01.40.15.51.70

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

SOMMAIRE...SOMMAIRE...SOMMAIRE

La CGT CMN toujours dans les starting-blocks, même durant l'été, et surtout durant les Jeux Olympiques.

Page 3 : petite recap' éditoriale d'un été où nous sommes resté.es sur le pied de guerre ;

Page 4 : petit point sur le champion du monde des perdants : Macron et sa dissolution ;

Page 5 : l'invasion de Wisigoths durant les vacances entraîne des actes de résistance un peu partout ;

Pages 6 à 8 : et si on parlait de congés qui n'en sont pas, les congés grave et longue maladie ?

Pages 9 à 11 : nous menons l'enquête sur les accidents du travail ;

Pages 12 et 13 : faisons un ippon à toutes les haines dont les JO ont été le triste théâtre ;

Page 14 : rejoignez la team CGT, on vous donne 9 bonnes raisons pour vous syndiquer ;

Page 15 : être un athlète paralympique et à la CGT c'est possible : on vous présente Cédric Denuzière ;

Pages 16 à 18 : les JO justement seront notre histoire sociale ;

Pages 18 et 19 : exercice de routine : les brèves ;

Page 20 : l'éphéméride et le bulletin d'adhésion, car ensemble on est toujours plus forts !



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 cotés pour toutes vos luttes comme nous sommes à vos cotés au quotidien au travail.



Quand l'été n'est pas synonyme de vacances

A l'instar des agents, la CGT reste mobilisée quelle que soit la période, et la période estivale ne fait pas exception.

Entre les épisodes de canicule et les Jeux Olympiques et Paralympiques, il n'était pas question de désertier. A cela, s'est ajouté un épisode électoral assez inédit (voir notre article en pages 4 et 5).

Mais quelle que soit l'actualité, pour la CGT, nous ne saurions oublier notre boussole : celle des revendications pour l'amélioration des conditions de vie et de travail.

Après une journée de grève et de mobilisation réussie le 20 juin, dans un contexte électoral que personne n'aurait pu prévoir, **nous avons reconduit une journée de mobilisation le 18 juillet afin de faire respecter les résultats électoraux mettant en tête les préoccupations et aspirations des Français et Françaises : augmentation des salaires et pensions, abrogation de la réforme des retraites à 64 ans, instauration d'une fiscalité plus juste, développement et renforcement des services publics...** Ces deux dates sont des jalons pour la conquête des revendications des agents auprès du ministère de la Culture.

Si le Président de la République joue impunément avec la démocratie, la CGT a appelé le 18 juillet au respect des résultats électoraux et a donné rendez-vous à cette rentrée pour de nouvelles conquêtes sociales.

Si les vacances et les Jeux Olympiques et Paralympiques ont été une bouffée d'oxygène dans un contexte anxieux, le respect de l'expression démocratique ne saurait disparaître pour les intérêts d'une oligarchie que défend mordicus le Président de la République. Nous ne saurions laisser le terreau de l'autoritarisme et du fascisme se poursuivre au risque de voir les plus fragiles être les premières victimes de projets réactionnaires.

A l'heure où entre 9 et 12 millions de Français et Françaises vivent sous le seuil de pauvreté, il est plus que temps de changer de projet de société et cela commence par la paix dans le monde et de s'opposer à la guerre des classes que mène le Président depuis 2017 car c'est bien ça son projet : enrichir les plus riches et appauvrir les plus pauvres !

Enfin au CMN, alors que s'achèvera prochainement la haute saison, nous aimerions que d'ici quelques mois nous ne nous félicitions pas, une énième fois, d'une hausse de la fréquentation mais d'une augmentation des salaires et des effectifs. Il y a urgence !

Le roi Macron mécontent du peuple

Depuis le 9 juin, la France est rentrée dans une période de flou politique qui perdure encore alors que nous rédigeons ce Monument Infos. Nous vous proposons ici quelques éléments d'analyse.

Acte I : Les élections européennes

Malgré un bilan désastreux de sa tête de liste - Jordan Bardella - dont le mandat aura été bien plus marqué par des affaires de corruption que par son assiduité, le Rassemblement National arrive en tête des élections européennes. Aidé en cela par une majorité présidentielle et des relais médiatiques qui ont privilégié la diabolisation de la gauche et de son programme progressiste et ont contribué à la dédramatisation des extrêmes droites et de leurs programmes racistes et non-chiffrés.

Acte II : La dissolution car tel est son bon plaisir

A l'issue de ce scrutin, le Président de la République Emmanuel Macron a annoncé sa décision de dissoudre l'Assemblée Nationale. Le timing proposé posait question quant aux buts du Président de la République. Voulait-il permettre l'accession du RN par sympathie idéologique ou par calcul politicien ? A l'inverse, souhaitait-il miser sur la division de la gauche pour apparaître comme le rempart démocratique au RN ? Des raisons que nous ne connaissons sans doute jamais tant les voies du Mozart de la politique sont impénétrables.

Conscientes du danger de l'arrivée d'un exécutif d'extrême droite, les forces politiques de gauche ont formés le Nouveau Front Populaire et se sont mises d'accord sur un programme qui apporte des perspectives de progrès social à même d'améliorer la qualité de vie des travailleurs : augmentations des salaires, défense des services publics, abrogation de la retraite à 64 ans, lutte contre le racisme et l'antisémitisme... **Très vite, la CGT avec d'autres syndicats et associations ont soutenus la dynamique du Nouveau Front Populaire : l'urgence sociale nécessitait de lutter contre les deux avatars du néolibéralisme : le RN et le**

macronisme*. L'objectif a été atteint, la Macronie fut battue au 1er tour suivi du RN battu au second tour.

Acte III : Le roi oppose son veto à l'élection

Vraisemblablement déçu de ne pas pouvoir cohabiter avec Jordan Bardella, Emmanuel Macron s'est assis ostensiblement sur la séparation des pouvoirs** et a refusé de donner la possibilité à la force politique arrivée en tête des législatives de former son gouvernement. Le gouvernement "démissionnaire à durée indéterminée", doublement défait aux élections, a continué quant à lui de gouverner comme s'il ne s'était rien passé et en a profité même pour accentuer sa casse sociale en supprimant par exemple par décret le jour de repos hebdomadaire pour les ouvriers viticoles.

A l'heure de nos congés payés bien mérités, le NFP s'est mis d'accord pour porter la candidature de Lucie Castets à Matignon. Il est de la responsabilité de la CGT et de tout le mouvement social de peser de tout son poids pour que les résultats de l'élection législative soient respectés. **A ce positionnement, il nous est souvent opposé la question de l'indépendance des syndicats vis-à-vis des forces politiques. Rappelons ici que l'indépendance syndicale ne signifie pas non plus la neutralité syndicale. Il est évident que pour la CGT, les propositions du NFP vont davantage dans le sens de l'amélioration des conditions de vie des travailleurs et travailleuses que les autres programmes politiques. Le soutien au NFP participe donc à l'élaboration d'un rapport de force en faveur du monde du travail.**

Pour autant, la lutte pour les droits des travailleurs et travailleuses ne s'arrête pas, et ce, quel que soit le/la Premier(e) Ministre en exercice. Les avancées du Front Populaire de 1936 (congés payés, réduction du temps de travail...) n'ont été possibles qu'avec la mobilisation des travailleurs et des travailleuses sur leurs lieux de travail. Nous n'aurons que ce que nous saurons prendre ! C'est pourquoi, dès

cette rentrée, la CGT CMN en lien avec la CGT Culture retourne au combat pour réaffirmer les revendications portées lors de la grève du 20 juin :

- Le retrait des coupes budgétaires annoncées au ministère de la Culture et dans ses établissements ;
- La création de 200 postes au CMN et la ré-internalisation des missions externalisées ;
- La reprise des négociations du cadre de gestion des contractuels avec la revalorisation de la grille salariale des contractuels (plus de 20 % de pertes de salaires depuis 2011) ;
- L'égalité de traitement entre fonctionnaires du ministère (les moyennes d'IFSE et de CIA cumulés variant de plusieurs milliers d'euros par an entre le CMN et l'administration centrale du ministère) ;
- La création d'une prime langues étrangères ;
- La lutte contre l'emploi précaire, l'ouverture de concours, un véritable plan de repyramidage de la filière accueil surveillance et métiers d'Art.

* Le Rassemblement National défend une fiscalité qui dispense les plus riches d'y participer, les nouveaux alliés du Rassemblement National défendent la retraite à 65 ans pour l'un et à 67 ans pour l'autre. Le bilan de l'extrême droite au pouvoir : en Finlande : restriction du droit de grève, facilitation des licenciements ; en Italie : CDD autorisés sans limite de temps, refus de salaire minimum, suppression des allocations pour les plus pauvres, exonérations de cotisations pour le patronat ; en Argentine : dissolution du Ministère de la Culture, augmentation de la pauvreté, etc...

** La séparation des pouvoirs entre le pouvoir exécutif et le pouvoir législatif, implique que le Président appelle la première force politique arrivée en tête aux élections législatives, ici le NFP, à nommer un premier ministre. Libre aux députés de censurer, ou non, le gouvernement proposé. En refusant d'appeler Lucie Castets à Matignon, le PR exerce une censure a priori.

Surtourisme : comme un vent de révolte ?

Les dernières grèves à l'Arc de Triomphe et au Panthéon ont alerté sur les conséquences du surtourisme : la difficulté pour les agents de faire face à l'hyper fréquentation. Le surtourisme a un impact sur la conservation des biens culturels et naturels, sur le rapport qu'entretient l'utilisateur aux patrimoines, sur les conditions de travail et sur la vie sociale (ex : accès au logement).

Paquebots : première limitation du tourisme de masse ?

La ville d'Amsterdam a fait le choix de ne plus accueillir les immenses paquebots ; ce tourisme est considéré comme particulièrement polluant. C'est aussi pour rendre la tranquillité aux habitants de la ville que le conseil municipal a pris cette décision.

En Italie, la ville de Venise avait interdit l'entrée aux paquebots de plus de 25.000 tonnes dans le bassin de Saint-Marc et le canal de la Giudecca, en plein centre-ville. Cette interdiction vise 95% des bateaux de croisières.

En Californie, pour lutter contre ces paquebots qui par leur gigantisme défigurent la ville qu'ils prétendent faire découvrir, la ville de Monterey, demande aux opérateurs de gérer et de financer eux-mêmes les services liés aux débarquements des voyageurs.

En France, des habitants se mobilisent à travers des pétitions contre ce type de tourisme de masse telles qu'à Ajaccio, Marseille, Nice ou encore Saint-Malo.

Canaries et Barcelone : quand la population manifeste contre le surtourisme

Cette année des habitants des Canaries ont manifesté pour demander un moratoire sur le tourisme. En Espagne, les manifestations se multiplient depuis plusieurs années jusqu'à créer un néologisme : la « tourismophobie ». Dans les slogans des manifestations, on pouvait lire : « Les Canaries ne sont pas à vendre », « Moratoire sur le tourisme », « Respectez l'endroit où je vis »... Un collectif d'habitants a entamé une grève de la faim pour

dénoncer les conséquences du surtourisme : fatigue liée à la surpopulation, embouteillage, constructions, absence de concertation avec la population sur le développement du tourisme, achat de terres par des étrangers, hausse des prix, destruction de la biodiversité, crise du logement, épuisement des ressources en eau...

Mont-Saint-Michel : vers une sélection tarifaire ?

L'établissement public du Mont-Saint-Michel lance un « concept » de places de parking réservables à prix réduit selon la durée de stationnement ou le créneau horaire ; cela afin d'inciter à fréquenter le site en dehors des périodes de forte affluence, tout en mettant à profit les périodes fastes de la haute saison. Une campagne de communication incite également les visiteuses et les visiteurs à venir en dehors des périodes de forte affluence. Parallèlement, l'établissement public refuse d'appliquer une limitation du nombre de visiteurs comme cela est pratiqué au Parc national des Calanques, au Machu Pichu, sur l'île de Chausey, à Dubrovnik, sur l'île de Bréhat, ou même au Louvre qui limite le nombre de visiteurs à 30 000 par jours depuis 2022... Pourtant, chaque année, de nouveaux sites adhèrent au principe de « jauge ».

En haute saison, les rues et ruelles s'engorgent rapidement ce qui pose la question de la sécurité des personnes (accès des secours, mouvements de foule, malaises), du confort de visite et des conditions de travail. Les accès par la digue route sont le lieu d'une cohabitation accidentogène entre les usagers (piétons-vélos-trottinettes-transports en commun). Cela demande une hyper vigilance aux conducteurs des transports en commun à tel point que cela impacte leur santé tant le stress causé par leurs conditions de travail est grand. L'hyper fréquentation s'accompagne d'une hyper consommation productrice de déchets dont les enjeux écologiques ne sont pas maîtrisés. En 2023, près de trois millions de visiteuses et visiteurs découvraient ou redécouvraient le site. Pour leur confort sanitaire, seules trois toilettes

sont en accès libre au village. Si l'abbaye accueille moins de visiteurs que le village (environ 1,6 million en 2023), là non plus, l'accueil d'hygiène n'est pas au rendez-vous avec seulement 3 à 7 toilettes accessibles au gré des maintenances et rénovations de ces équipements surutilisés. Certains week-ends de haute saison, ce sont jusqu'à 30.000 personnes qui se frôlent intra-muros. Lorsque l'établissement public du Mont-Saint-Michel tente d'amener les touristes à venir en basse saison et d'éviter le pic de fréquentation entre 10 heures et 15 heures en haute saison, son vœu pieu est d'améliorer le confort des visiteurs. Néanmoins, il ne renonce pas à l'appel mercantile du tourisme de masse. Tourisme de masse ? Vous avez dit tourisme de masse ? Quel tourisme de masse... puisque les visiteurs sont invités à venir à d'autres moments ! L'établissement public porte une communication séduisante et poétique mais ignore les impacts et dégradations que génère la fréquentation touristique sur l'environnement et sur les patrimoines. Au-delà de la vision comptable du site, qu'y a-t-il ? Le site du Mont-Saint-Michel n'adhère pas au réseau des Grands sites de France et n'est encadré par aucun plan de gestion. Il y aurait pourtant là, les leviers ambitieux d'une préservation des patrimoines à transmettre aux générations futures.

Ces quelques exemples de surtourisme montrent un système qui a atteint ses limites. Il y a là un enjeu social fort : conditions d'accès au logement, accès aux produits de première nécessité... dans un secteur géographique très touristique, accès à l'eau potable, accès au traitement des eaux usées... **Les conditions de travail se dégradent face au surtourisme.** La pression et le stress augmentent alors que les effectifs eux ne sont pas augmentés à la hauteur de la fréquentation : non seulement dans les métiers de l'accueil mais surtout dans les métiers de l'entretien. **L'intérêt général, la sécurité des personnes, la conservation des biens culturels et naturels devraient primer sur les chiffres de fréquentation et de vente en boutique.**

Quels droits aux congés maladie dans la Fonction Publique ?

Bien souvent les agents du CMN, lorsqu'ils sont confrontés à une maladie longue se retrouvent dans des situations sociales et administratives délicates, souvent par méconnaissance de leurs droits et des procédures. La question de leur réintégration après une longue maladie avec ou sans invalidité est souvent également problématique que ce soit pour réintégrer un poste de travail adapté ou pour changer de métier suite à une inaptitude physique au poste. La question se pose d'autant plus qu'au CMN les possibilités de reclassement sont souvent limitées et qu'il faut parfois être tenace pour obtenir gain de cause. Au travers de cet article, nous tentons de dresser un tableau actualisé et synthétique de vos droits en termes de congés maladie que ce soit pour les titulaires ou les contractuels en CDI ou CDD.

Cet article prend en compte les récentes évolutions obtenues dans le cadre de l'accord interministériel du 20 octobre 2023 sur la prévoyance dans la Fonction Publique d'État, qui prévoit notamment l'amélioration de l'assiette de rémunération des congés longue durée, l'alignement des droits entre fonctionnaires et contractuels, la prise en charge de l'invalidité, la subrogation des indemnités journalières pour les contractuels et un certain nombre de dispositions améliorant l'accès aux congés longue durée.

Le congé maladie (CM)

L'agent, en activité ou en détachement, peut être placé en congé maladie (autrefois appelé congés maladie ordinaire, CMO) lorsque la maladie ou un accident survenu hors du temps de travail le met dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions (hors accident de travail, de trajet ou maladie professionnelle). Il doit adresser à son employeur un avis d'arrêt de travail dans les 48 heures suivant son établissement par un médecin, un chirurgien-dentiste ou une sage-femme. Cet avis indique la durée de l'incapacité de travail.

Le fonctionnaire doit transmettre à son administration employeur les volets n°2 et 3 de l'avis d'arrêt de travail. Il doit conserver le volet n°1 qui doit être présenté au médecin agréé de l'administration en cas de contre-visite ou de tout autre examen médical. Le contractuel doit quant à lui transmettre les volets n°1 et n°2 à la CPAM et transmettre le volet n°3 à son administration.

En cas de renouvellement de l'arrêt, l'agent doit le transmettre à son administration dans le même délai de 48 heures suivant l'établissement de l'arrêt.

En cas de non-respect des 48 heures, l'administration informe l'agent par courrier du retard constaté et qu'il s'expose à une réduction de sa rémunération en cas de nouvel envoi tardif dans les 24 mois suivant ce 1er envoi tardif. Dans ce cas, la rémunération due entre la date d'établissement de ce nouvel arrêt et la date de sa transmission est réduite de moitié.

Ce délai peut-être dépassé en cas d'hospitalisation, et si l'agent est dans l'impossibilité de respecter le délai de 48 heures, hors hospitalisation, l'agent dispose de 8 jours pour justifier cette impossibilité.

Rémunération

L'agent placé en arrêt maladie continue de percevoir son plein traitement pendant 3 mois (90 jours) puis passe à demi traitement pendant 9 mois (270 jours) - à noter que certaines mutuelles proposent des garanties de maintien du revenu - . Le décompte des droits à plein ou demi-traitement se fait en fonction du nombre de jours à plein ou demi-traitement déjà accordé au cours des 12 mois précédents.

L'agent contractuel est rémunéré par son administration s'il a au moins 4 mois d'ancienneté. Si l'agent a moins de 4 mois d'ancienneté, il est placé en congés de maladie non rémunérés pour une durée maximale d'un an et ne perçoit que les indemnités journalières versées par la Sécurité Sociale.

Chaque arrêt de travail fait l'objet d'un jour de carence non rémunéré. Cependant, le jour de carence ne s'applique pas lorsqu'un nouvel arrêt de travail vient prolonger le précédent (si le médecin a coché la case prolongation) ou si l'agent n'a pas repris le travail plus de 48 heures pour un nouvel arrêt de travail accordé pour la même affection (ce qui peut arriver si l'agent tente de reprendre le travail et n'est pas en état ou s'il n'a pas pu consulter un médecin un week-end ou un jour férié).

De la même manière, les droits à congés continuent d'être d'être décomptés normalement sauf les jours RTT ou jours libérés liés au travail dominical.

L'agent contractuel a droit à des indemni-

tés journalières pour maladie versées par la sécurité sociale, en pratique son administration verse le plein traitement à l'agent en arrêt et se fait rembourser par la sécurité sociale les indemnités journalières. C'est le principe de subrogation de salaire.

L'agent fonctionnaire ou contractuel continue à percevoir également ses primes et indemnités sauf celles qui rétribuent un service fait (dimanche, férié, astreinte...), les indemnités de frais professionnels ainsi que les heures supplémentaires.

Lorsque l'agent passe à demi-traitement, le traitement indiciaire ainsi que les primes et indemnités sont divisées de moitié sauf l'indemnité de résidence (IR) et le supplément familial de traitement (SFT).

Le temps passé en congé de maladie est sans effet sur la carrière et les droits à avancement (échelon ou grade) .

Un agent en CDD peut bénéficier d'une indemnité compensatrice de congés annuels si son arrêt maladie l'a empêché d'utiliser ses congés.

Durée et suites

La durée du congé maladie peut être d'un an au maximum pendant une période de 12 mois consécutifs. À l'expiration des 12 mois de congés de maladie, l'agent ne peut reprendre ses fonctions sans l'avis favorable du conseil médical. Pendant la durée de la procédure, il est placé en disponibilité d'office pour raison de santé pendant laquelle il perçoit une indemnité égale au montant de son traitement indiciaire et éventuellement des primes et indemnités qu'il percevait. Cette indemnité est versée jusqu'à la date de décision de reclassement, de mise en disponibilité ou d'admission à la retraite.

En cas d'avis favorable à la reprise, le fonctionnaire reprend ses fonctions avec une éventuelle adaptation du poste de travail spécifiée par le médecin du travail, il peut également demander au conseil médical une reprise en temps partiel thérapeutique.

En cas d'arrêt de plus de 3 mois l'agent bénéficie d'une visite médicale de reprise permettant de vérifier que le poste est compatible avec son état de santé et de préconiser des aménagements de poste.

De la même manière lorsque l'arrêt est supérieur à 6 mois l'employeur propose

à l'agent un entretien de reprise afin de faciliter le retour à l'emploi, les conditions de la reprise et les perspectives d'évolution professionnelle.

En cas d'avis défavorable du comité médical à la reprise après 12 mois le fonctionnaire est :

- Soit placé en congé longue maladie (CLM) ou longue durée (CLD) s'il en remplit les conditions.
- Soit mis en disponibilité d'office pour raison de santé si l'agent n'a pas le droit au CLM (l'agent ne perçoit plus de rémunération, mais s'il remplit les conditions exigées il peut prétendre aux indemnités maladie).
- Soit reclassé directement dans un emploi compatible avec son état de santé, soit bénéficie d'une période de préparation au reclassement avant d'intégrer ce nouveau poste. En cas de refus du ou des postes proposés sans motif valable lié à son état de santé il peut être licencié après avis de la CAP.
- Soit bénéficie du nouveau régime d'invalidité des fonctionnaires ouvrant droit à une rente jusqu'à la retraite si une invalidité est reconnue. Ce nouveau régime vient remplacer la mise à la retraite d'office et la radiation des cadres des fonctionnaires.

Les contractuels qui ne sont pas aptes à reprendre le travail au bout d'un an en arrêt sont :

- Placés en congé non rémunéré pour une durée maximale d'un an (prolongeable de 6 mois sur avis médical). Au terme de ce congé si l'agent est à nouveau apte il est réemployé sur son poste ou a une priorité de réemploi sur un emploi similaire. Lorsque la durée de ce congé est égale ou supérieure à un an, l'agent contractuel ne peut être réemployé que s'il en formule la demande par lettre recommandée avec demande d'avis de réception au plus tard un mois avant l'expiration du congé. A défaut d'une telle demande formulée en temps utile, l'agent est considéré comme démissionnaire.
- Si l'agent reste définitivement inapte au poste à la fin de son congé non rémunéré, il peut demander un reclassement dans un autre emploi, si le reclassement est impossible l'agent est alors licencié pour inaptitude physique.
- L'agent peut également être placé en congé grave maladie pour une durée maximale de 3 ans.

Comment obtenir un congé longue durée pour raison de santé?

Pour obtenir un CLM un CGM ou un CLD, l'agent doit envoyer à son employeur une demande de congé longue durée accompagné d'un certificat de son médecin traitant. La mise en congé longue durée est alors prononcée sur avis du conseil médical.

Le médecin traitant doit alors fournir un résumé de ses observations et toute pièce justifiant le placement en congé longue durée.

Le conseil médical peut recourir à l'expertise d'un médecin agréé.

Au moins 10 jours ouvrés avant la réunion du conseil médical, l'agent est informé de sa tenue et de ses droits à consulter son dossier, présenter des observations écrites et des certificats médicaux, être accompagné ou représenté par la personne de son choix, du droit de l'agent de contester l'avis du conseil médical devant le conseil médical supérieur.

L'agent ou l'employeur peuvent également demander à faire entendre le médecin de leur choix par le conseil médical. Le conseil médical peut également demander à entendre l'agent.

Le médecin du travail est informé de la tenue du conseil médical. Il peut demander la communication du dossier médical de l'agent, faire des observations écrites ou assister à la réunion sans participer au vote.

Le conseil médical transmet son avis à l'agent et à son administration.

Si l'agent demande un congé longue durée pendant un arrêt maladie, la date de celui-ci débute à la date de la 1^{ère} constatation médicale de sa maladie, le congé maladie étant requalifié en congé longue durée.

Dispositions communes au congé longue maladie (CLM) et au congé grave maladie (CGM)

Durée

Le CLM et le CGM ont une durée de 3 ans maximum, il peuvent être utilisés de façon continue ou discontinue et sont renouvelés par période de 3 à 6 mois. Au terme d'un CLM ou CGM de 3 ans, l'agent peut à nouveau en bénéficier après au moins 1 année pendant laquelle l'agent a repris ses fonctions.

Prolongation

Pendant la 1^{ère} année du congé (rémunéré à plein traitement), l'agent demande la prolongation de son congé, sur présentation d'un certificat médical de son médecin traitant précisant la durée de la prolongation, sans avis du conseil médical.

Au-delà d'un an, la prolongation est à nouveau prononcée après avis du conseil médical, l'administration doit alors convoquer l'agent au moins une fois par an devant un médecin agréé. La rémunération de l'agent n'est plus versée en cas de refus de sa part de se rendre à ces convocations.

L'agent comme l'administration peuvent contester l'avis du médecin agréé devant le conseil médical.

Dispositions communes aux CLM, CGM et CLD

Tous les honoraires, frais médicaux, frais de transports pour se rendre aux rendez-vous faits à la demande de l'administration sont pris en charge par l'administration sur présentation des justificatifs.

Le congé longue durée est sans effet sur la carrière de l'agent qui continue de bénéficier des droits à l'avancement et à la promotion interne de même il n'a pas d'effet sur l'acquisition des droits à la retraite.

Il ne réduit pas les droits aux congés annuels mais également aux autres types de congés (maternité, adoption, paternité, accueil de l'enfant, formation professionnelle, solidarité familiale, proche aidant, validation des acquis de l'expérience, bilan de compétences, formation syndicale, représentation d'une association, citoyenneté...).

Si l'agent ne peut bénéficier de ses congés annuels, ses droits à congés sont automatiquement en partie reportés. Ainsi, si l'agent n'a pas pu consommer tout ou partie de ses congés annuels, 4 semaines sont automatiquement reportés sur une période de 15 mois maximum. Ce report est accordé en cas de congé maladie du fonctionnaire ou du contractuel, congés pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS) du fonctionnaire ou accident de service ou maladie professionnelle du contractuel, CLM, CLD, CGM.

Pour les fonctionnaires stagiaires, la durée du CLD ou du CLM prolonge d'autant de temps la durée du stage.

Congé longue maladie du fonctionnaire (CLM)

Le fonctionnaire en activité ou en détachement peut, à sa demande ou à la demande de son employeur, être placé en congé longue maladie, sur décision du conseil médical, s'il est atteint d'une maladie qui le met dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions, rend nécessaire un traitement

et des soins prolongés et présente un caractère invalidant et de gravité confirmée. Les maladies ouvrant droit au CLM sont fixées par « l'arrêté du 14 mars 1986 relatif à la liste des maladies donnant droit à l'octroi de congés de longue maladie » (cette liste sera revue et élargie en prenant en compte notamment les maladies chroniques suite à l'accord interministériel sur la prévoyance du 20 octobre 2023). Cependant le CLM peut être accordé pour d'autres maladies sur décision du conseil médical.

Il n'y a pas de conditions d'ancienneté au CLM : les fonctionnaires titulaires comme stagiaires peuvent être placés en CLM.

L'agent peut également obtenir un CLM après un CLD pour une même pathologie après une période de reprise d'un an.

Rémunération

Le traitement indiciaire lui est intégralement versé ainsi que 33 % de son régime indemnitaire et des autres éléments de rémunérations permanentes pendant 1 an, puis réduit à 60 % de cette assiette les années suivantes. L'indemnité de résidence (IR), et le supplément familial de traitement (SFT) sont versées en intégralité pendant toute la durée du CLM. La nouvelle bonification indiciaire (NBI) est versée dans la même proportion que le traitement indiciaire.

Congés grave maladie du contractuel (CGM)

Si la maladie dont l'agent contractuel est atteint nécessite un traitement et des soins prolongés et présente un caractère invalidant et de gravité confirmé, il peut être placé en congé de grave maladie s'il a au moins 4 mois de services (En prenant en compte l'ensemble des contrats de travail réalisés dans la fonction publique de l'État). Cette décision est prise sur avis du conseil médical.

Rémunération

Pendant son congé grave maladie le contractuel continue de percevoir son traitement ainsi que ses primes et indemnités sauf celles à caractère non pérenne puis 60 % de cette assiette de rémunération les deux années suivantes.

Congé longue durée du fonctionnaire (CLD)

Le CLD est accordé au fonctionnaire titulaire ou stagiaire à sa demande ou celle de son employeur, après avis du conseil médical, à la fin de la 1^{ère} année en CLM ou directement, s'il est atteint des affec-

tions suivantes : affection cancéreuse, déficit immunitaire grave et acquis, maladie mentale, tuberculose et poliomyélite.

Si l'agent obtient la prolongation de son CLM, il ne peut pas obtenir de CLD pour la même pathologie avant la fin de son CLM et un an de reprise de ses fonctions.

Si l'agent est placé en CLD à la fin de la 1^{ère} année de son CLM, cette première année est reconsidérée comme une année en CLD.

Durée

La durée maximale d'un CLD est de 5 ans, il peut être utilisé de façon continue ou discontinue et est accordé et renouvelé par période de 3 à 6 mois. Sa durée est fixée par l'administration sur proposition du conseil médical. Le droit au CLD pour une même affection est limité à 5 ans sur l'ensemble d'une carrière.

Au cours des 3 premières années du CLD (rémunéré à plein traitement), le renouvellement du CLD est fait à la demande de l'agent accompagné d'un certificat du médecin de l'agent indiquant que le congé doit être prolongé en précisant la durée. Cette prolongation se fait sans que le conseil médical soit saisi.

Pour demander la prolongation du CLD au-delà de 3 ans, l'avis du conseil médical est à nouveau sollicité. Puis au cours de la 4^{ème} et 5^{ème} année la prolongation est de nouveau accordée à la demande de l'agent sans avis du conseil médical. Toutefois l'administration convoque l'agent pour un examen médical devant un médecin agréé au moins une fois par an.

Si l'agent ou l'administration contestent l'avis du médecin agréé, le conseil médical peut être saisi.

Rémunération

Le traitement indiciaire est versé intégralement pendant les 3 premières années puis réduit de moitié pendant les 2 années suivantes. L'intégralité de l'indemnité de résidence et du supplément familiale de traitement sont versés en totalité pendant l'intégralité du CLD.

Les autres primes et indemnités ne sont plus versées pendant le CLD et le paiement de la nouvelle bonification indiciaire (NBI) est suspendu.

Toutefois, si la demande de CLD est présentée au cours d'un congé maladie ordinaire, les primes versées pendant le CMO restent acquises.

Fin du CLD du CLM ou du CGM

Pour pouvoir reprendre ses fonctions l'agent doit fournir un certificat médical d'aptitude à la reprise. Si l'agent a été en CLD pendant 5 ans (ou 3 ans pour un CLM ou CGM), la reprise de fonction est soumise à l'avis du conseil médical. Il en est de même si les fonctions exercées exigent des conditions de santé particulières ou si l'agent a été placé en congé longue durée à la demande de l'administration.

Lors de sa réintégration dans un poste après un congé longue durée, l'agent peut demander à bénéficier d'une formation, d'un bilan de compétence ou à pratiquer une activité favorisant sa réadaptation ou sa reconversion professionnelle. Ces demandes sont soumises à l'avis du conseil médical. Pendant la durée de la procédure d'examen du conseil médical, l'agent continu de percevoir son demi-traitement.

Si l'agent est apte, il reprend son activité avec une éventuelle adaptation du poste. Il est fortement conseillé après un CLM, un CGM ou un CLD de prendre rendez-vous avec le médecin du travail pour qu'il fasse des recommandations d'adaptation du poste.

En cas de refus du poste proposé sans motif valable lié à l'état de santé de l'agent, l'administration peut licencier l'agent après avis de la CAP ou de la CCP.

Si l'agent est inapte, il peut bénéficier d'une période de préparation au reclassement ou être directement reclassé dans un emploi compatible avec son état de santé.

Dans le cas où il est impossible de reclasser l'agent il est soit licencié pour inaptitude physique pour les contractuels, soit mis en disponibilité pour invalidité pour les fonctionnaires.

Si une invalidité d'origine non professionnelle est reconnue l'agent peut bénéficier du nouveau régime d'invalidité des fonctionnaires ouvrant droit à une rente jusqu'à la retraite. Ce nouveau régime vient remplacer la mise à la retraite d'office et la radiation des cadres des fonctionnaires.

Un prochain article dans le monuments Infos sera consacré en détail à ce nouveau régime d'invalidité des fonctionnaires ainsi qu'un article sur le régime des accidents du travail et un autre sur le temps partiel thérapeutique

Accidents du travail : Comprendre pour mieux prévenir

Lorsqu'un accident du travail (AT) survient, il est nécessaire d'en identifier les causes et de mettre en place des actions correctives pour éviter qu'il ne se reproduise. Or, il n'est pas dans la culture de prévention en santé au travail du CMN de mener de véritables enquêtes/analyses suite à des accidents de travail... quand ceux-ci sont déclarés ! Les seules analyses des accidents du travail au CMN sont des fiches synthétiques remplies par les assistants de prévention. Non seulement le CMN n'en prend pas l'initiative mais il s'y oppose quand cela est demandé par les représentants du personnel.

Or, l'analyse des accidents du travail est formalisée selon une méthodologie définie au préalable et comporte sept grandes étapes. Elle n'est pas là pour trouver un ou des responsable(s) mais pour comprendre ce qui s'est produit et faire en sorte que cela ne puisse se reproduire.

Cet article est issu d'une fiche de l'INRS (Institut national de recherche et de sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles).

Pourquoi analyser un accident du travail ?

L'analyse des accidents du travail est une étape cruciale de la démarche de prévention, bien qu'elle ait lieu a posteriori. Analyser un accident du travail, c'est identifier les causes de sa survenue et agir en conséquence pour éviter son renouvellement par la mise en œuvre d'actions correctives adaptées. Cela permet également d'améliorer le fonctionnement du service grâce à une meilleure compréhension des dysfonctionnements et du travail réel. Analyser les accidents fait partie des missions des formations spécialisées santé sécurité et conditions de travail (FSSSCT). Les modalités de réalisation de ces analyses doivent être déterminées en amont, par exemple dans le règlement intérieur de la FSSSCT.

Quelles sont les conséquences des accidents du travail ?

Les conséquences sont de différentes natures : humaines, sociales, financières et juridiques.

Conséquences humaines :

Exemples pour le salarié accidenté :

- Douleur
- Conséquences psychologiques (traumatisme)
- Diminution de capacités sensorielles ou motrices
- Apparition d'un handicap
- Décès

Conséquences sociales :

Exemples pour le salarié accidenté :

- Isolement social en cas d'arrêt de travail prolongé
- Nécessité de s'intégrer dans un nouveau collectif de travail suite à une nouvelle affectation lors du retour à l'emploi
- Réorientation professionnelle suite à une inaptitude au poste de travail

Exemples pour l'employeur :

- Dégradation de l'image de marque de l'entreprise
- Dégradation du climat social de l'entreprise
- Difficultés à recruter, turn-over

Conséquences financières :

Exemples pour le salarié accidenté :

- Perte de salaire suite à un changement d'emploi lié à l'accident
- Augmentation des coûts domestiques du fait d'une perte de capacité sensorielle ou motrice (adaptation du domicile, aide pour le ménage, pour la garde des enfants...)

Exemples pour l'employeur :

- Augmentation de la cotisation AT/MP
- Réparation, remplacement du matériel endommagé

- Perte d'exploitation, pénalités de retard
- Réorganisation de l'activité de travail

Conséquences juridiques

Exemples pour l'employeur :

- Possibilité d'engagement de sa responsabilité civile et condamnation possible en cas de faute inexcusable
- Possibilité d'engagement de sa responsabilité pénale

Comment analyser un accident du travail ?

L'INRS a mis en place une méthodologie simple et précise qui se fait en sept étapes afin d'analyser les accidents de travail et de mettre en place des mesures correctives afin que ceux-ci ne se reproduisent plus dans la mesure du possible.

Étape 1 : Information de l'employeur

Suite à la survenue d'un accident, **l'agent victime doit en informer son employeur.**

Pour faciliter cette remontée d'informations, l'entreprise doit avoir mis en place une procédure indiquant les personnes à contacter (responsable hiérarchique, assistant de prévention, ressources humaines...), les informations à fournir, les éventuels documents à compléter (par exemple une fiche interne de déclaration d'accident) et le traitement qui sera fait de cette remontée d'informations.

Suite à cette information, l'employeur doit remplir une **déclaration d'accident du travail (DAT)**.

Pour faciliter la conservation des informations et leur traitement, il est conseillé en parallèle de **recenser et d'enregistrer dans un document ou un logiciel, tous les accidents, même bénins, mais également les presque accidents et les incidents (voir ci-dessous)**. A ce titre nous conseillons aux agents du CMN de

signaler tout incident ou accident dans le registre de santé sécurité au travail (registre RSST).

Les informations à conserver a minima sont :

- la date ;
- les personnes concernées ;
- le lieu ;
- les circonstances ;
- les conséquences pour la victime.

Définitions

• **Accident** : Événement indésirable conduisant à des dommages pour les personnes.

• **Accident du travail** : Aux termes de l'article L. 411-1 du Code de la sécurité sociale, « est considéré comme accident du travail, quelle qu'en soit la cause, l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail à toute personne salariée ou travaillant, à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs ou chefs d'entreprise ». Pour qu'il y ait accident de travail, deux conditions doivent être remplies : il faut qu'il y ait un fait ayant entraîné une lésion immédiate ou différée et que cet accident survienne à l'occasion ou par le fait du travail.

• **Presqu'accident** : Événement indésirable ne produisant aucun dommage.

Exemple : détection de pièces abîmées lors du montage d'un échafaudage, glissade avec récupération de l'équilibre d'un salarié sur un sol mouillé...

• **Incident** : Événement indésirable conduisant à des dommages pour les installations, matériels, process industriels, ou pour l'environnement, circonscrits au périmètre de l'entreprise.

Exemple : fuite d'un produit chimique suite à une vanne mal refermée, chute sur le sol d'un carton mal positionné sur un rayonnage...

Étape 2 : Constitution d'un groupe d'analyse pluricompétent

Il est recommandé de constituer, le plus tôt possible après la survenue de l'accident, un groupe d'analyse qui aura pour mission de collecter les informations liées à l'accident, d'identifier ses causes et de proposer des actions correctives.

L'essentiel est que la démarche d'analyse ne soit pas menée par une seule personne (comme c'est le cas au CMN). La composition et l'effectif du groupe d'analyse doivent être adaptés à la taille et à l'organisation de l'entreprise, ainsi qu'à la nature de l'accident et aux dommages occasionnés. **Le groupe est constitué a minima de l'employeur ou d'un représentant qu'il a désigné, et d'un membre des instances représentatives du personnel.** Il peut être complété d'un préventeur (assistant de prévention, conseiller de prévention ou ISST), d'un autre membre des instances représentatives du personnel, de membres de l'encadrement, de salariés ayant une bonne connaissance de l'activité...

Remarque : La constitution de ce groupe a pour but exclusif la prévention et non la recherche de responsabilités.

Étape 3 : Recueil des informations relatives à l'accident et identification des faits

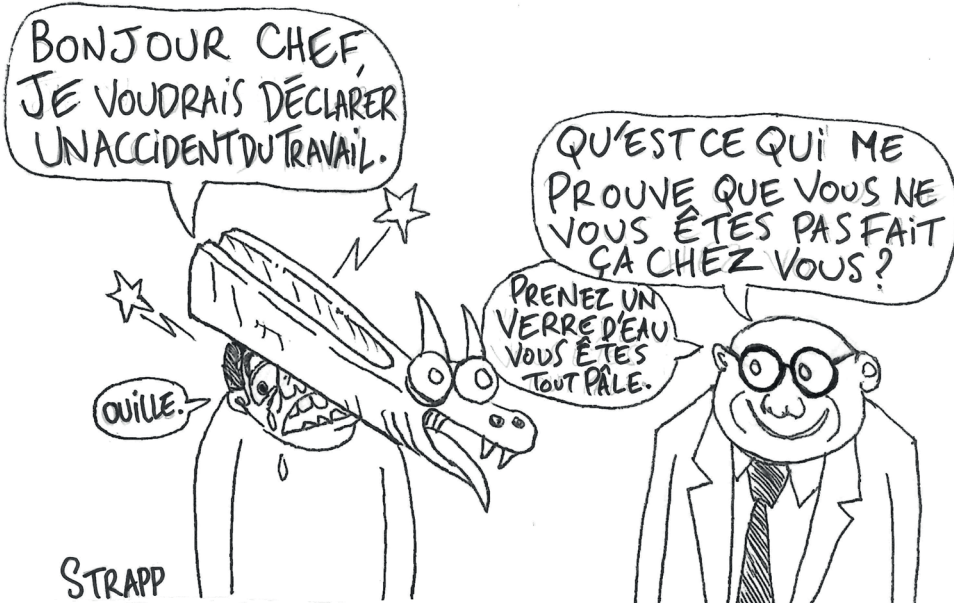
Le groupe d'analyse collecte les informations relatives aux circonstances de l'accident, **le plus tôt possible après sa survenue** afin d'en limiter la perte, l'interprétation et la déformation.

Les circonstances de l'accident peuvent être analysées selon cinq thèmes :

- **l'organisation du travail** : préparation de la tâche demandée, organisation de l'activité réalisée et de la coactivité, existence de consignes... ;
- **la victime** : ancienneté, formation, expérience... ;
- **la tâche demandée, l'activité réalisée** : ce qui était demandé (la tâche) et ce qui était réalisé (l'activité) au moment de l'accident (conduite d'un engin, opération de maintenance, manutention de charges...) ;
- **le milieu** : localisation de l'accident, caractéristiques de l'environnement de travail (éclairage, bruit, poussières...) ;
- **les produits, les équipements utilisés** (au moment de l'accident) : produits chimiques, outils, matériels, machines, engins, moyens de protection...

Des informations complémentaires peuvent être recueillies à partir :

- **d'observations** (mise en situation, reconstitution, lieu de l'accident, environnement de travail, machines, outils...) ;
- **d'entretiens** avec la victime, les témoins, l'encadrement, des collègues de travail... ;
- **de documents** (procédures, consignes, notices techniques, plans, attestations de formation...) ;
- **de mesures** (dimensions, température, concentration, poids...).



Étape 4 : Détermination des causes de l'accident

À partir des informations recueillies, le groupe d'analyse reconstruit le déroulé de l'accident en s'intéressant aux événements qui l'ont directement généré, ainsi qu'aux événements antérieurs qui ont contribué à sa survenue.

Il s'agit ensuite d'identifier :

- **les causes directes** en premier : causes ayant directement occasionné l'accident (par exemple : défaillance machine, collision engin/piéton) ;
- **les causes profondes** dans un second temps : causes plus en amont ayant favorisé la survenue de l'accident (par exemple : absence de maintenance de la machine, coactivité avec une mauvaise visibilité).

Pour ce faire, le groupe d'analyse peut s'appuyer sur différentes techniques ou méthodes telles que l'arbre des causes, les 5 pourquoi, le diagramme d'Ishikawa...

Étape 5 : Choix des actions correctives et formalisation d'un plan d'actions

À partir des causes directes et profondes identifiées à l'étape précédente, le groupe d'analyse va réfléchir aux actions correctives les plus adaptées à proposer à l'employeur afin d'éviter la survenue d'un accident similaire ou ayant pour origine certaine des causes identifiées.

Pour apprécier la pertinence des actions envisagées, le groupe d'analyse et l'employeur peuvent se poser les questions suivantes :

- L'action est-elle stable dans le temps ?
- Est-elle facilement intégrable dans le travail quotidien ?
- N'entraîne-t-elle pas le déplacement du risque ou l'apparition d'un nouveau risque ?
- Quelle est la portée de l'action (nombre de personnes, zones géographiques...) ?
- Permet-elle d'agir sur les causes les plus en amont (causes profondes) de la survenue de l'accident ?

Les actions choisies sont à renseigner sous forme d'un plan d'actions pré-

cisant pour chacune le **déla**i, le **coût prévisionnel**, et le **responsable de mise en œuvre**. Cela permet d'en assurer la traçabilité et le suivi.

Le choix des actions correctives à mettre en œuvre est de la responsabilité de l'employeur.

Étape 6 : Retour d'expérience et communication

Une fois le plan d'actions construit et validé, il est indispensable de réaliser un **retour d'expérience auprès de la victime de l'accident et de son collectif de travail**. Ce retour d'expérience a pour objectif de les informer sur les causes identifiées de l'accident, de favoriser le partage d'une vision commune des circonstances de l'accident (éviter l'interprétation, la recherche de responsabilité...), et ainsi de faciliter l'acceptation des actions correctives qui vont être mises en œuvre.

Dans le cas où certaines causes identifiées de l'accident peuvent être observées dans d'autres situations de travail de l'entreprise, il est utile de communiquer sur cet accident auprès des salariés concernés. Ceci favorise la connaissance partagée des risques au sein des équipes.

Étape 7 : Suivi et évaluation des actions correctives

Une fois les actions correctives choisies, l'employeur doit s'assurer de leur mise en œuvre, de leur suivi, et de leur évaluation.

Le suivi est à réaliser selon une périodicité à définir en amont (trimestrielle, semestrielle...). Il consiste à **vérifier que les actions retenues sont mises en œuvre selon les échéances planifiées** et à les réajuster au besoin.

L'évaluation permet de vérifier l'impact des actions correctives, de s'assurer qu'elles ne génèrent pas de nouveaux risques non identifiés au moment de leur choix, et d'analyser les écarts éventuels entre le résultat attendu et la situation observée.

Remarque : La démarche d'analyse qualitative présentée ci-dessus est adaptée à l'analyse d'un accident du travail, mais elle peut également être utilisée pour analyser les **accidents de trajet** et d'autres événements indésirables tels que les **presqu'accidents** et

les **incidents**, notamment lorsqu'ils sont récurrents.

Mise à jour de l'évaluation des risques professionnels et du document unique

Il convient de mettre à jour le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) ainsi que le programme annuel de prévention ou le plan d'actions (pour les entreprises de moins de 50 salariés), suite à l'analyse d'un accident du travail.

L'analyse des accidents alimente la démarche d'évaluation des risques professionnels a priori. Les causes de l'accident ayant été déterminées, il est nécessaire de consulter le document unique afin de voir si elles avaient été identifiées comme pouvant être à l'origine de risques.

Si ces risques n'avaient pas été identifiés, il s'agit de les prendre en compte dans l'évaluation des risques professionnels de l'unité de travail concernée et de celles qui pourraient l'être.

Si ces risques avaient déjà été identifiés, il s'agit de se demander pourquoi l'accident a quand même pu survenir. Il faut notamment réévaluer la pertinence des mesures de prévention déjà en place, ou l'échéance des actions de prévention déjà planifiées.

Il est ensuite nécessaire de mettre à jour le programme annuel de prévention.

Si le CMN a développé une culture de prévention des risques professionnels, néanmoins, il reste des marges de progression comme la déclaration systématique des accidents du travail et l'analyse des accidents du travail que nous venons de voir ci-dessus et qui n'existe malheureusement pas au CMN. Il faudrait formaliser et impulser cette méthodologie d'analyse des AT. Ensemble, développons une meilleure culture de la prévention de la sécurité et de la santé au travail.

Lutter contre les haines

Chaque année, un million deux-cent mille personnes subissent une discrimination ou une atteinte à caractère raciste ou antisémite. Derrière ce chiffre effrayant en lui-même, existe une réalité brutale faite de haines séculaires, de discours aux relents âcres, de conspirationnisme nauséabond. Cette idéologie se traduit aussi par des actes de vandalismes, des agressions verbales ou physiques, des raids numériques, des crimes.

Ces attaques ont en commun la haine de l'autre, le refus de la différence, un sentiment et d'une volonté de domination. Cette idéologie est portée par l'extrême droite, en l'occurrence le Rassemblement National. D'ailleurs, cette montée de l'extrême droite, dans les médias puis dans les urnes, donne des ailes aux néo-nazis qui n'hésitent plus à défiler dans différentes grandes villes comme Lyon, Strasbourg, Paris... L'Angleterre nous a malheureusement montré cet été jusqu'où pouvait aller le racisme dans la violence. Si nous n'y prenons pas garde de telles scènes pourraient se reproduire en France dans des temps très proches.

La CGT porte des valeurs de solidarité, d'internationalisme et d'antifascisme. Hier comme aujourd'hui. C'est pourquoi nous faisons du combat contre toutes les haines un combat à part entière d'autant plus que la division du monde du travail fait les affaires...du patronat !

L'impasse sociale de l'extrême droite

Le RN, sous un discours aux apparences sociales, porte les intérêts des puissants et trompe les salarié.e.s. L'extrême-droite, c'est de l'extrême-macron.

Prenons quelques exemples des votes du RN à l'Assemblée nationale :

LES DÉPUTÉS DU RN ONT VOTÉ	
CONTRE	L'AUGMENTATION DU SMIC
CONTRE	L'INDEXATION DES SALAIRES SUR L'INFLATION
CONTRE	LA REVALORISATION DES PENSIONS DE RETRAITE
CONTRE	LA GRATUITÉ DES CANTINES
CONTRE	LE GEL DES LOYERS
CONTRE	TAXER D'AVANTAGE LES PLUS RICHES
POUR	LA RÉDUCTION DES DROITS LIÉS AU CHÔMAGE

Banalisation des campagnes de haine et de harcèlement

Cet été aura aussi été marqué par les campagnes de cyber harcèlement qu'ont subi notamment Thomas Jolly et la DJ Barbara Butch suite à la Cérémonie d'ouverture des JO, ou encore des discriminations, concernant des athlètes féminines subissant du cyberharcèlement relevant de propos grossophobes, ou encore, la boxeuse algérienne Imane Khelif souffrant de problèmes hormonaux.

Summum de ces violences, des émeutes racistes en Angleterre se sont déroulés suite à une fakenews impudant des meurtres à des musulmans.

Pour la CGT, d'autres choix sont possibles

Pour améliorer la situation de toutes et tous, la CGT se bat avec les salarié.e.s pour :

- L'augmentation des salaires, du Smic, des retraites et minimas sociaux
- Des mesures concrètes pour l'égalité femmes/hommes
- Le renforcement de la Sécurité sociale
- Le retour à la retraite à 60 ans dès 37 annuités de cotisation
- Des moyens pour la culture, l'audiovisuel public et la lutte contre la concentration des médias
- Le renforcement de tous les services publics, etc.

Pour la culture et son service public, l'extrême droite c'est le repli sur soi, la mise au pas, la propagande et la privatisation accélérée des services publics culturels.

Enfin, le programme du RN, c'est la restriction des droits des travailleurs, la remise en cause du droit de grève, la répression des mouvements sociaux alors que c'est de là que viennent toutes les conquêtes sociales (congés payés, sécurité sociale, réduction du temps de travail...).

Que faire face au racisme, à l'antisémitisme, à la lgb-tqphobie ?

Les dernières élections ont montré la porosité avec les idées d'extrême droite dans des lieux jusqu'ici épargnés comme la Fonction publique. Depuis quelques années, y compris dans nos services, des propos racistes, homophobes se sont faits entendre. L'administration a parfois su y faire face en sanctionnant les auteurs de tels propos. Des formations existent sur les discriminations. Probablement que cet axe de formation se devra à l'avenir d'être plus ambitieux.

Nous avons interpellé la présidente du CMN durant l'entre-deux tours pour veiller à la sécurité d'agents qui auraient pu se sentir en danger dans un climat où les

idées d'extrême droite sont décomplexées et avec elles, le risque de passages à l'acte, de violences verbales mais aussi physiques à caractère raciste.

Nous avons rétiré cette alerte avec une demande de prises de mesures pour protéger les agents de toutes discriminations qu'ils pourraient subir : protection des victimes avec notamment dépôt de plainte systématique comme cela se fait dans certains établissements du ministère, accompagnement des victimes, sanction pour les auteurs, mise en place d'un guide d'alerte spécifique aux violences racistes, antisémites, lgbtqphobes comme cela existe pour les violences sexistes et sexuelles et pourquoi pas l'élaboration d'un violentomètre sur les différents types d'agression allant d'un comportement safe au racisme ordinaire (blagues douteuses, zone grise...) jusqu'aux actes les plus violents. De même qu'une campagne de sensibilisation serait certainement nécessaire.

La présidente s'est dite sensibilisée à ces enjeux et favorable à un travail sur le sujet.

Nous ne doutons pas que la grande majorité des agents du Centre des monuments nationaux sont fidèles non seulement aux valeurs du service public (égalité de traitement entre agents et des usagers) et à celle de la Culture (rencontres, partages, altérité, découverte...). Pour autant, nous ne saurions être totalement hermétiques aux héritages de notre histoire, de l'actualité et donc de notre culture traversés par l'antisémitisme et le racisme,

attisés par un bourrage de crâne des médias Bolloré and Co et la banalisation des discours d'extrême droite que l'on voit à longueur de journée dans les médias... Faisons vivre dans nos monuments, auprès de nos collègues et des visiteurs, les valeurs d'égalité, de fraternité, d'universalisme, d'humanisme et de tolérance, valeurs républicaines qu'il ne tient qu'à nous de faire vivre dans nos sites et dans nos vies. En tant qu'agent public nous sommes par ailleurs garants de ces valeurs.

Nos monuments ont par l'histoire qui les a traversés, par les valeurs républicaines qu'ils portent, des choses à raconter, une histoire commune universelle et inclusive à partager.

Les agressions homophobes en forte hausse

Le ministère de l'Intérieur a enregistré 2870 crimes et délits (diffamations, agressions, menaces, harcèlement...) contre des lesbiennes, gays, bisexuels et transgenres en 2023. Soit une hausse de 19%.

Le rapport annuel de SOS homophobie, basé sur 2085 témoignages, pointe l'explosion de la « haine en ligne ». De son côté, le baromètre 2024 L'AutreCercle IFOP précise que 28% des personnes LGBT+ déclarent avoir été victimes d'au moins une agression LGBTphobes au travail.



9 raisons de se syndiquer, de s'organiser avec la CGT

Démocratie, solidarité, défense des droits des salarié-es et obtention de nouveaux droits... 9 raisons d'avoir un syndicat CGT fort à ses côtés... et d'en faire partie !

Pour ne pas tourner la page

Le sursaut populaire citoyen des législatives de 2024 ne doit pas s'arrêter, il doit s'organiser dans la durée. Depuis les élections européennes, des milliers de salarié-es et retraité-es ont fait le choix de se syndiquer à la CGT. Cette dynamique doit s'amplifier pour permettre aux travailleuses et travailleurs de reprendre le pouvoir sur leur travail et leur vie. Vous aussi rejoignez-nous sur <https://www.cgt-culture.fr/adherer/>.

Parce que la CGT représente et défend toutes et tous

La CGT est organisée sur tout le territoire (cgt.fr/ud) et dans toutes les professions (cgt.fr/federations). Que vous soyez salarié-e du privé (prestataire extérieur, auto-entrepreneur), intérimaire, contractuel en CDD ou CDI ou fonctionnaire, que vous soyez en emploi ou à la retraite, que vous soyez employé-e, ouvrier-e, cadre, ingénieur-e, ou exerçant une profession technique ou intermédiaire, que vous travailliez dans un service public, une multinationale, une PME ou une TPE, la CGT adapte ses structures aux réalités du monde du travail pour que chacune et chacun trouve sa place parmi les 600 000 syndiqué-es.

Pour ne pas laisser les affaires du monde au monde des affaires

Trop de décisions qui concernent nos emplois, nos salaires et notre planète sont prises sans nous. En nous organisant, nous pouvons reprendre la main face au pouvoir de l'argent et imposer un autre agenda que celui de la spéculation boursière et immobilière.

Pour nos salaires et nos pensions, et pour l'égalité entre les femmes et les hommes

Boostée par la course aux profits et aux dividendes des actionnaires, l'inflation grignote nos salaires, nos pensions et allocations. La CGT revendique des augmentations générales, une meilleure reconnaissance des qualifications par le salaire, et son indexation sur les prix. La CGT se bat également pour l'égalité salariale entre les femmes et les hommes et la fin des temps partiels subis, pour la réduction du temps de travail et la revalorisation des métiers à prédominance féminine.

Pour reprendre la main sur notre travail

La démocratie ne peut pas s'arrêter aux portes des entreprises en laissant les pleins pouvoirs aux employeurs. La production, c'est nous ! Le travail c'est nous ! Les richesses c'est nous ! Nous devons donc avoir notre mot à dire sur l'organisation et les finalités de notre travail.

Pour exercer nos droits fondamentaux

40 % des salarié-es n'ont pas de syndicat dans leur entreprise et les taux de participation sont souvent très bas aux élections professionnelles. Pourtant, chaque voix compte triple : dans l'entreprise, dans la branche professionnelle, et au niveau national. Heureusement ce n'est pas le cas au CMN avec une CGT forte à 53,74% avec un taux de participation à 56,03%. Pour autant, ce n'est pas suffisant : il faut être plus nombreux à être syndiqués à la CGT et ainsi décider et agir ensemble pour gagner sur nos revendications. Sauvons-nous nous-mêmes, organisons-nous, syndiquons-nous !

Pour vaincre l'extrême droite, cette imposture sociale

Sous un vernis de démagogie pseudo-sociale, l'extrême droite porte un projet capitaliste, xénophobe et réactionnaire, et ne répond qu'aux intérêts des puissants. Elle est ainsi opposée à l'augmentation du Smic ou à la revalorisation des petites retraites, et vise à une réduction de la démocratie dans les entreprises. Le progrès social implique l'unité de la classe des travailleurs et nécessite donc de combattre tout projet politique basé sur la division de notre classe, la CGT agira toujours contre la propagation des idées d'extrême droite.

Pour nos droits et notre avenir

La CGT est indépendante des partis politiques, des employeurs et des gouvernements. Elle décide toujours avec les syndiqué-es et les salarié-es qui sont les boussoles de l'action syndicale. Créer ou rejoindre un syndicat est la meilleure manière de relever la tête face aux employeurs et leurs alliés au gouvernement qui continuent d'ignorer les besoins sociaux et l'urgence environnementale.

Pour agir concrètement, ensemble

La CGT rend concrète et matérielle la solidarité entre tou-ttes les salarié-es. Rejoindre la CGT, ce n'est pas soutenir une personne ou une organisation, c'est s'organiser avec ses collègues et se donner les moyens de peser, grâce à une démarche collective qui vise à transformer les aspirations et les besoins de chacun-e en avancées réelles et durables.

**ON EST LA CGT,
VOUS ÊTES LA CGT !**



Cédric Denuzière : athlète paralympique syndiqué CGT

« *Ce n'était pas un objectif, juste un rêve impossible* »

Nous reprenons ici un article du journal confédéral de la CGT « Ensemble » consacré à Cédric Denuzière, contrôleur des finances publiques, dans les Hauts-de-France. Quand il ne travaille pas, il pratique le triathlon. Actuellement, il entre dans la dernière ligne droite de sa préparation aux Jeux paralympiques, où il devrait concourir en septembre.

Laon, dans l'Aisne. Le tramway à crémaillère qui reliait la ville basse à ville haute a fermé en 1971. Pour accéder aux remparts, il faut prendre le bus ou monter les 265 marches qui partent de la gare. « C'est bien pour travailler le cardio, mais je ne me risquerai pas à les monter et descendre avec les lames de course », sourit Cédric Denuzière, en déplaçant le vélo placé au milieu du salon. Natif d'un petit village isérois sur les hauteurs de Vienne, Cédric est arrivé dans les Hauts-de-France en 2019, pour travailler à la direction générale des finances publiques (DGFIP). « J'ai commencé au service des impôts des particuliers. La situation était tendue à l'époque du fait de la mise en place du nouveau réseau de proximité, qui a conduit à la fermeture de nombreuses trésoreries à travers toute la France et, ici, dans l'Aisne, un département rural. » Cédric fait alors le choix de se syndiquer à la CGT, à la pointe du combat. Son temps libre, l'ex-étudiant en tourisme le consacre à sa passion, le sport. Né avec une jambe gauche plus courte de 15 cm, cela ne l'a pas empêché dès le plus jeune âge de pratiquer le football, l'escrime, le volley. Puis le paracyclisme.

Triple champion de France

« Je roulais avec mes chaussures orthopédiques, je m'inspirais de ce que faisaient les autres concurrents pour adapter le matériel. Dans le handisport, on voit des technologies très poussées, mais il y a aussi beaucoup de débrouillardise ». A l'Association sportive Handivienne, un entraîneur l'encourage à s'essayer au triathlon. « Je n'aimais pas trop courir, c'était compliqué avec mes chaussures orthopédiques. Mais je l'ai fait, un peu par défi. Et puis je voulais aussi varier les sports, ne pas tomber dans la routine. » Douze mois après sa première course, il devient champion de France. Et récidivera en 2020 et 2022. Malgré ses trois titres nationaux et une place de cinquième mondial, ce n'est que l'année dernière que le paratriathlète a obtenu le statut de sportif de haut niveau.

Un statut qui change tout

« C'est la fédération qui décide de qui le mérite ou pas. Le fait d'être champion de France ne donne pas davantage le droit de participer aux championnats d'Europe ou du monde. Tout dépend de l'écart avec les meilleurs mondiaux. » Le statut de sportif de haut niveau a changé beaucoup de choses aux conditions d'entraînement de Cédric. Fini les séances de piscine le midi, l'œil rivé sur la pendule pour rentrer badger à temps. Soutenu par son syndicat, il a obtenu un aménagement de son temps de travail correspondant à un mi-temps. « Souvent, je nage au réveil ; l'après-midi, je cours ou je fais du vélo ; le soir, je le consacre à des choses que je n'avais pas le temps de faire mais qui sont essentielles quand on s'entraîne quinze ou vingt heures par semaine : de la kiné, de la récupération... »

Une détermination de dingue

D'autant que se profile l'échéance des Jeux. « Ce n'était pas un objectif, juste un rêve impossible » dit celui qui, enfant, se levait la nuit pour regarder l'escrimeuse Laura Flessel à Atlanta ou le bobsleigh aux JO d'hiver. Bien que troisième au classement paralympique de sa catégorie, la présence de Cédric sur la ligne de départ le 1er septembre n'est pas garantie. Là encore, tout dépend de la fédération qui rendra sa décision au cours du mois de juillet. « C'est tard, mais, en même temps, ça oblige à continuer de mettre de l'intensité à l'entraînement, à essayer de progresser », relativise l'athlète. Libéré de ses heures à la DGFIP depuis le début de cette

année, son esprit est entièrement tourné vers les Jeux et la course : 750 mètres de natation, 20 kilomètres à vélo et 5 kilomètres de course à pied. « On voit des gens avec une détermination de dingue sur les compétitions. Je pense à un de mes concurrents, sud-coréen. Il n'a pas de bras et nage tout en battements de jambes. Une fois sorti de l'eau, quelqu'un l'aide à enfile des bras en plastique, les fixe sur le guidon du vélo. A la pédale, c'est un des meilleurs. » Le dernier rassemblement de l'équipe de France avant les Jeux est prévu en août. Des moments que Cédric apprécie car, le plus souvent, il se déplace seul sur les compétitions. « Mentalement, ce n'est pas toujours facile à gérer. Sans parler de la logistique : transporter le vélo, prendre garde à ne pas égarer les lames de course. Mais je ne me plains pas. Ceux qui sont en fauteuil doivent emmener leur maison avec eux ».



21022016_GH_11211 crédit photo @germainphoto et @fftriathlon.jpg

UNE HISTOIRE DES JEUX AU XXE SIECLE

Les Jeux Olympiques qui se sont tenus en France pour la première fois depuis 1924, du 24 juillet au 11 août suivis des jeux paralympiques du 29 août au 8 septembre sont l'occasion de revenir sur l'histoire de ces Jeux au XXe siècle, les athlètes et les grands épisodes politiques autour de cet événement ainsi que leurs conséquences.

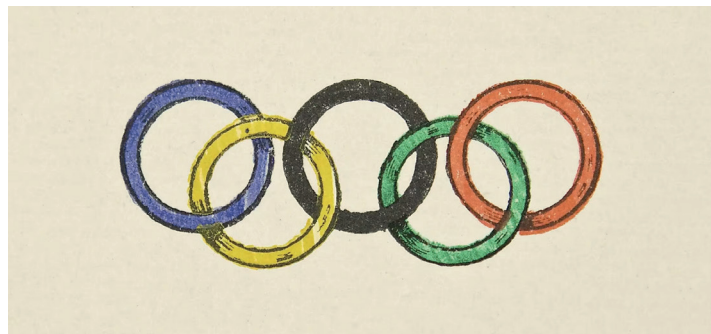
Contrairement à ce qu'a pu affirmer Emmanuel Macron, les jeux et leur déroulement ont toujours eu une dimension politique comme en témoigne par exemple la figure de Pierre de Coubertin, fondateur des jeux olympiques modernes, personnalité politique controversée.

Le fondateur des Jeux modernes

Né en 1863 à Paris, Pierre de Coubertin a très tôt milité pour l'introduction du sport dans les établissements scolaires français et devint rapidement engagé dans la réforme de l'enseignement en France. Pour beaucoup, Pierre de Coubertin était un visionnaire qui pensait la pratique du sport comme étant une vertu et un lien pacifiste entre les peuples. Il est celui qui fait renaître les Jeux antiques à partir de 1896, mais était néanmoins réactionnaire, colonialiste et misogyne. Des propos exhumés depuis son décès en 1936 montre clairement qu'il partageait une idéologie dans laquelle des « races inférieures » devait faire « allégeance à la race blanche ». Dans le portrait habituel dressé sur Pierre de Coubertin, cette vision raciste est rarement exposée au profit d'une certaine vision humaniste du sport et de ses bienfaits. Par ailleurs, il est aussi souvent mis de côté son regard élitiste et occidental de la pratique du sport qu'il pense réservée aux seuls jeunes gens (jeunes hommes) bourgeois et à l'aristocratie. Quant à sa vision des femmes dans le sport, hautement misogyne, il déclarait « les olympiades femelles, inintéressantes, inesthétiques et incorrectes » et cantonnait le rôle des femmes dans la compétition à celui de couronner les vainqueurs. Il faut attendre la deuxième édition des Jeux olympiques pour que les femmes fassent leur apparition. Organisé dans le cadre de l'Exposition universelle à Paris, l'événement accepte les premières athlètes dans des épreuves de golf, d'équitation, de tennis, de voile et de croquet. Elles ne sont que 22 à participer aux Jeux, sur un total de près de 1000 athlètes. Malgré tout, le nombre de sportives participant aux jeux va augmenter progressivement d'année en année jusqu'à obtenir une parité presque totale aux jeux de 2016.

Une flamme, une devise des couleurs et des symboles

Conçus à partir d'un dessin original de Pierre de Coubertin, les 5 anneaux entrelacés représentent l'union des 5 continents dans les épreuves : Europe, Afrique, Asie, Amérique et Océanie. Les couleurs correspondent aux caractéristiques de chacun des territoires. Bien que le logo soit créé et présenté en 1913 par Pierre de Coubertin, il deviendra officiel seulement à partir de 1920 aux jeux d'Anvers. Après le traumatisme de la Première guerre mondiale, l'idéal patriotique, universaliste et pacifiste de Coubertin trouve enfin un écho.



Dessin des anneaux présentés pour la première fois en 1913.

La devise olympique d'origine a été adoptée lors de la création du Mouvement olympique en 1894, à l'initiative de son fondateur. Pierre de Coubertin emprunte alors les mots à son ami Henri Didon, prêtre dominicain et la phrase « *Citius, Altius, Fortius* » entre dans l'histoire des Jeux moderne et représente un idéal : donner le meilleur de soi-même. Cette devise est transformée en 2021 lors des jeux de Tokyo et devient « *Citius, Altius, Fortius- Communiter* », « *Plus vite, plus haut, plus fort – ensemble* » pour mettre l'accent sur l'importance de la solidarité dans le sport.

La flamme elle porte une histoire un peu différente. En effet, la « torche Olympique » n'existait pas dans l'antiquité, des feux sacrés étaient allumés dans les sanctuaires mais pas spécifiquement au moment des jeux. La flamme Olympique moderne ainsi que le parcours de la flamme d'Olympie de ville en ville jusqu'au pays organisateur des jeux est suggéré par Carl Diem, secrétaire du comité d'organisation des jeux de 1936.

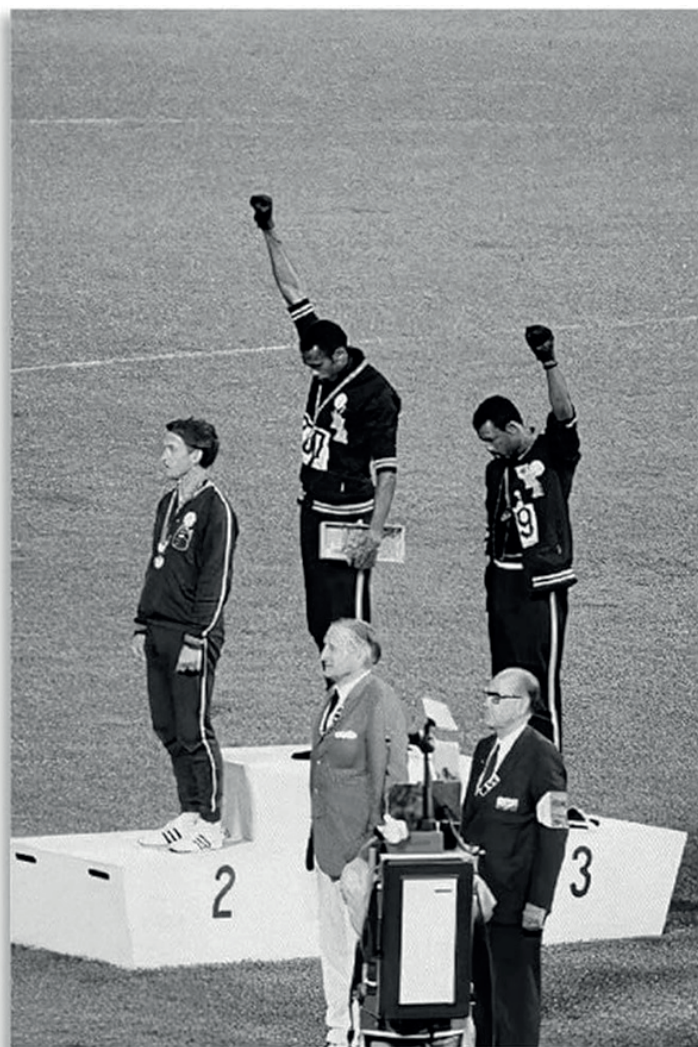
Des Jeux nazis de 1936 à Berlin aux Jeux attaqués de Munich en 1972 : Pas de neutralité politique

Les jeux de 36 se préparent dans le contexte très particulier de la montée du nazisme en Allemagne. Hitler, initialement opposé à l'organisation de ces jeux en raison de leur esprit internationaliste va finalement les utiliser comme un outil de propagande : celui de la glorification des corps des athlètes et l'occasion de promouvoir une « certaine vision » du sport. Ainsi, les athlètes « aryens » seraient les « vrais héritiers » des Grecs de l'antiquité. Dès 1933, de nombreux sportifs juifs allemands sont ainsi interdits de participer aux jeux à cause des lois racistes. Cette Olympiade de 1936 sera par la suite rebaptisée « les jeux défigurés ». Malgré tout, certains faits marquants comme les quatre médailles d'or du sprinter afro-américain Jesse Owens viennent contrarier les plans du régime et faire démentir cette vision raciste du sport. Parallèlement et en amont, se montent en Espagne des « contre jeux » à titre de protestation antifasciste. Barcelone malgré la menace de guerre civile en Espagne se propose d'accueillir ces « Olympiades

populaires ». Des mouvements politiques tel que partis socialiste, communiste et front populaire s'unissent alors pour essayer de créer cette grande manifestation et tenter de combattre l'arrivée du fascisme en Europe. Organisés en moins de 3 mois et devant se dérouler pendant une semaine, ces jeux sont accueillis de manière très favorable par les spectateurs et des délégations des Etats-Unis, du Royaume Uni, de Suède, de Belgique, des Pays Bas soit un total de 49 nations. On compte également des athlètes allemands et italiens en exil politique. Malheureusement le jour du démarrage des épreuves, les athlètes sont réveillés aux bruits des canons et des mitrailleuses. Dehors, les barricades se montent tandis que l'armée planifie de marcher sur le gouvernement catalan. De nombreux athlètes prennent part à la riposte populaire à l'instar du boxeur américain Charlie Burley. Le coup d'état échoue ce jour-là mais la guerre civile vient d'éclater, les olympiades populaires n'auront pas lieu.

A partir de 1952, soit après la seconde guerre mondiale, les Jeux deviennent un baromètre de l'affrontement Est/Ouest. Cette année-là, l'URSS est présente à Helsinki pour la première fois depuis la création des jeux modernes. Le régime va utiliser les Jeux afin de promouvoir le modèle du sportif soviétique. Les attitudes et les comportements des athlètes doivent être irréprochables. Plus tard, certains de ces athlètes à l'instar d'Olga Korbut, gymnaste biélorusse et championne Olympique aux jeux de Munich en 1972 deviennent de vraies stars en dehors du pays. L'URSS valorise alors un modèle sportif de héros ordinaire auquel tous les citoyens soviétiques peuvent s'identifier. Les sportifs soviétiques sont ainsi érigés en modèle de réussite d'un système socialiste.

Entre 1960 et 1976, les Jeux se déroulent dans un contexte de décolonisation et de lutte contre la ségrégation raciale. En avril de l'année 1968, Martin Luther King, leader des droits civiques et connu pour son action non violente pour la paix est assassiné et le racisme envers la communauté noire donne lieu à l'émergence du mouvement Black Power. A la suite de cet assassinat, des émeutes éclatent à Chicago et se propagent dans une centaine d'autres villes des Etats-Unis. Des boutiques et des bâtiments sont pillés et incendiés. C'est également l'année des grandes manifestations contre la guerre au Vietnam. Quelques jours avant le commencement des Jeux, la ferveur populaire mondiale avait atteint le Mexique où le gouvernement avait réprimé dans la violence des manifestations, faisant des centaines de morts. C'est dans ce contexte-là qu'un événement hautement symbolique va se dérouler. Le 16 octobre, le médaillé d'or de la course du 200m Tommie Smith et le médaillé de bronze John Carlos vont associer leurs exploits à la contestation en baissant la tête et en levant leur poing ganté de cuir noir du podium vers le ciel du Mexique. Ils sont soutenus par le médaillé d'argent, l'Australien Peter Norman qui porte un badge de « l'Olympic Project for Human Rights », une organisation qui lutte contre le racisme dans le sport. Les deux athlètes Afro-Américains seront dès le lendemain bannis du village olympique et vont devoir quitter les Jeux. Pour le monde entier, ils sont aujourd'hui un symbole de la lutte contre la domination mais cette valeur n'a été retenue que sur le tard : pour ce poing levé, ils se verront interdire la compétition à vie.



Tommie Smith et John Carlos le poing levé aux Jeux Olympiques de 1968

Nous sommes en septembre 1972, les jeux prennent place à Munich avec pour devise « les jeux de la joie ». Le moment est fort et tous, organisateurs comme participant souhaitent faire oublier la honte des jeux nazis de 1936. Après une première semaine marquée par les exploits des sportifs, le 5 septembre au matin un groupe d'hommes portant des sacs de sport pénètrent dans le village Olympique et se dirigent vers le bâtiment où réside la délégation israélienne. Armes à la main, ils attaquent peu après et quelques heures plus tard, l'action est revendiquée par l'organisation palestinienne « septembre noir » dans un contexte de revanche après la fin de la guerre des 6 jours. Au total, 9 Israéliens seront pris en otage dans une attaque qui durera deux jours. Le bilan est de 11 morts côté Israéliens, 1 policier ouest allemand et 5 terroristes palestiniens.

De 1936 à 1972, les JO n'échappent ni au contexte politique internationale ni aux tensions du pays organisateur. Loin d'être une trêve, ils peuvent au contraire cristalliser les tensions qui ont cours dans notre société monde. Evénement phare du monde capitaliste, les JO participent à légitimer ou à reléguer certaines valeurs ou causes. On le voit à travers l'exclusion des athlètes Tommie Smith et John Carlos qui protestent au nom d'une valeur que prétend défendre les JO. Les JO célèbrent et maintiennent un certain ordre social durant ces deux semaines de lumière, quand bien même ils se parent de vernis inclusif, antiraciste ou encore écologiste.

De la fin de la guerre froide à nos jours, les JO comme esquisse de notre société monde

Partant du constat réalisé entre 1936 et 1972, les JO qui ont suivi jusqu'à nos jours n'ont pas échappé aux secousses géopolitiques et à la redéfinition progressive des dominations et des valeurs légitimées. Événement diffusé à l'échelle du monde, c'est un marché où s'affrontent les multinationales pour obtenir une part d'exposition et s'enrichir au nom des valeurs de l'olympisme. Ce faisant, celles-ci n'ont aucune difficulté à s'adapter aux sensibilités de l'époque et aux avancées des luttes pour les droits des minorités sur le terrain politique. C'est ainsi que la célèbre marque de soda rouge s'est parée dans sa communication, comme tant d'autres firmes transnationales, de greenwashing pour masquer son action écocidaire et justifier sa place de partenaire officiel. Si les épreuves sont mondialement diffusées sur les écrans de télévision, c'est aussi sur les réseaux sociaux qu'elles sont commentées et alimentées dans cette dernière décennie. Alors si le contrôle des corps ne s'exerce pas tel qu'aux JO de 1936 avec la propagande nazie, les JO 2024 n'ont pas échappé à l'emprise idéologique sur les corps des sportifs et plus largement les corps. Sans avoir le retentissement de la prise d'otage de 1972 ou des poings levés de 1968, des événements autour du contrôle des corps ont

été reflet et acteur du maintien d'un ordre idéologique. On pense à la boxeuse algérienne Imane Khelif, médaillée d'or et victime d'une campagne immonde questionnant son identité féminine. De même, la dernière médaillée d'or des JO 2024, Sifan Hassan, et la vague de cyberharcèlement dont elle a été victime pour avoir reçu sa médaille vêtue d'un hijab est aussi illustrative de l'ambiance réactionnaire et islamophobe dont sont emprunts de grands médias français, renforcés par une fachosphère toujours plus active. Un regard raciste et misogyne soutenu sur ce qui conditionne le statut d'athlète conforme / femme conforme. On retiendra, à propos de tissu, que les fédérations françaises ont refusé que leurs athlètes concourent en tenue couvrant leurs cheveux.... De même les campagnes de cyberharcèlement grossophobes à l'encontre de certaines athlètes femmes.

Notons également cette image forte lors de la cérémonie d'ouverture de la délégation algérienne jettant des fleurs dans la Seine en commémoration du massacre d'Algériens par la police française, sous les ordres du préfet Papon, le 17 octobre 1961.

Oui au sport ! Oui au sport pour tous.tes ! Oui au sport qui soit pratiqué dans le respect des normes sociales et environnementales ! Oui au sport qui nous émancipe !

Brèves de CMN

Les indemnités d'astreintes enfin revalorisées !

Bonne nouvelle, le ministère de la Culture a publié un arrêté le 8 juillet 2024 revalorisant les montants de l'indemnisation des permanences d'astreintes et des interventions non révisées depuis le 30 avril 2007. Cette revalorisation fait suite à l'intervention de la CGT-Culture au CSA ministériel de février dernier pour réclamer cette revalorisation qui n'a que trop tardé. En effet, entre la date du précédent arrêté et celui du 8 juillet, l'inflation aura été de 34,4% (!), ce qui représente une perte non négligeable de revenus pour les agents assurant des astreintes. Las ! L'administration n'octroie aux agents qu'une augmentation de seulement 25% en moyenne des différents taux d'astreintes (même scénario que pour la revalorisation de la prime dominicale alignée sur l'augmentation du point d'indice et non sur l'inflation). La revalorisation des taux est appréciable mais on est encore loin du compte !

Concrètement, les montants sont revalorisés comme suit :

	Taux 2007	Taux 2024	Si l'inflation avait été suivie
Semaine complète	122€ bruts	152€ bruts	164€ bruts
Du lundi au vendredi	40€ bruts	50€ bruts	54€ bruts
Jour ou nuit de week-end ou jour férié	18€ bruts	22,50€ bruts	24€ bruts
Nuit de semaine	10€ bruts	12,50€ bruts	13€ bruts
Du vendredi soir au lundi matin	82€ bruts	102,50€ bruts	110€ bruts
Une demi-journée de week-end ou férié correspondant à moins de 6 heures	6€ bruts	7,50€ bruts	8€ bruts
Intervention de 18h à 22h ainsi que les samedis entre 7h et 22h	11€ bruts	16€ bruts	15€ bruts
Intervention entre 22h et 7h ainsi que les dimanches et jours fériés	22€ bruts	22€ bruts (inchangé !)	30€ bruts

Ultime bizarrerie, les montants des indemnités pour intervention sont revalorisés n'importe comment : plus que l'inflation pour les interventions de jour et inchangé pour les interventions de nuit, dimanches et fériés. Aucune explication ne nous a été donné à ce stade. La CGT continue à lutter pour que l'ensemble des traitements, primes et indemnités soient a minima revalorisés à hauteur de l'inflation.

Dernière ligne droite pour la valorisation de la pratique des langues étrangères

Rappelons que ce groupe de travail est issu de différentes mobilisations notamment de l'Arc de Triomphe, des grottes de la vallée de la Vézère et de l'abbaye du Mont-Saint-Michel revendiquant, entre-autres, la création d'une indemnité de reconnaissance de la pratique des langues étrangères dans les monuments.

La revendication portée par la CGT est la création d'une prime équivalente à 20 points d'indices (comme pour le NBI) pour les agents pratiquant une langue étrangère, mais aussi que des actions de formation aux langues soient largement déployées au CMN avec un renforcement des budgets de formations afférents et que la pratique de langues étrangères soit valorisée dans le parcours professionnel des agents. (Pour plus de détails référez vous à l'article sur ce sujet dans le *Monuments Infos* n°98)

Les quatre premières réunions ont notamment servi à établir une cartographie de la pratique des langues étrangères, révélant par exemple que le nombre d'agents effectuant des visites en langues était plus nombreux qu'attendu.

De nombreux sujets restent à aborder pour la dernière réunion du groupe de travail programmé le 20 septembre, c'est pourquoi une autre réunion sera peut-être à prévoir pour finaliser les travaux du groupe de travail. Ces réunions traiteront des questions de valorisation, de formation, de certification et d'un outil de traduction existant à la RATP et qui pourrait être décliné au CMN.

L'enjeu est de finaliser assez rapidement un accord pour qu'il soit présenté et voté lors de la séance du conseil d'administration de fin d'année pour une application au 1er janvier 2025. Espérons que les discussions avec les ministères de tutelle pour obtenir un arbitrage budgétaire favorable ont déjà commencé !

J'ai payé un peu cher, c'est la faute à Voltaire !

Vous connaissiez l'exposition temporaire comprise dans le droit d'entrée du monument ! Vous connaissiez celle, payante, en supplément du prix de votre billet ! Mais connaissiez-vous l'exposition temporaire comprise dans un droit d'entrée augmenté le temps d'une exposition ? Au château de Ferney-Voltaire, on a innové en ce début d'année ! L'exposition temporaire intitulée Mézière, étoile du 9e art, était annoncée comme "comprise dans le droit d'entrée du monument". Sauf que le temps de l'exposition, du 10 février au 23 juin 2024, le droit d'entrée de 9€ est passé à 15 € et le droit d'entrée des 18/25 ans (ressortissant de l'Union européenne) qui est ordinairement de 0 € est passé à 7,50€ !!!

Les 18/25 ans l'ont trouvé un peu raide l'exposition "comprise dans le droit d'entrée du monument" et se sont demandé : « Mais pourquoi nous et pas les autres ? Pourquoi les enseignants et les demandeurs d'emploi peuvent visiter l'exposition gratuitement ? Pourquoi nous, on paye 7,50€ alors que les plus de 26 ans visitent l'expo pour 6 € seulement (15€-9€=6€) ? Le CMN n'en est quand même pas réduit à l'équation Expo BD = public jeune = dépouillons-les de leur argent ? Ce serait une vision un peu simpliste de ce qu'est le 9ème Art et ses publics et ce n'est pas très "Missions du Ministère de la Culture friendly" tout ça ! »

Et qui répond à toutes ces questions, toutes ces incohérences et toutes ces incompréhensions ? Ceux qui ont mis ça en place ? Non ! Ce sont les agents du CMN, ceux qui sont en première ligne à l'accueil de nos monuments, qui doivent répondre, se justifier et essayer le mécontentement des visiteurs. Et encore, quand ce n'est que du mécontentement, ça va ! Mais ce mécontentement peut facilement et rapidement se transformer en agressivité et quelques fois en agressions. Initiative locale malheureuse ou prémisse d'une nouvelle politique de l'établissement ? Il serait plus sage à l'avenir, que le CMN ne renouvelle pas ce genre d'expérimentation et qu'il anticipe un peu plus les conséquences que de telles pratiques peuvent faire peser sur les conditions de travail et la santé de ses agents.

Gouvernement périmé depuis le 7 juillet.



E p h é m é r i d e

QUAND ?	QUOI ?	QUI ?
05/06/24	Point campagne d'évaluation et promotion	Vos élus en CCP
07/06/24	HMI Villers-Cotterêts	Méreau, Strappini
11/06/24	FSSSCT Centre-Est	Hortet, Guiller, Sommier, Duverneuil, Strappini
12/06/24	HMI La Rochelle	Baril, Strappini
13/06/24	Commission Exécutive CGT Culture	Strappini, Méreau, Fixot, Lacoïnte
14/06/24	HMI Mont Saint Michel	Strappini, Cornet, Da Silva
14/06/24	Comité de suivi Jeux Olympiques et Paralympiques	Méreau, Laurence, Tournon
17/06/24	Pré conseil d'administration	Strappini, Brennan
18/06/24	CSA	Méreau, Strappini,
19/06/24	HMI Panthéon	Méreau, Strappini, Aland
20/06/24	FSSSCT Nord-Ouest	Nguyen, Baril, Da Silva, Masselin, Forrier
20/06/24	Grève et manifestation Culture contre l'austérité, pour les salaires et le service public culturel	1500 agents dans la rue et de nombreux grévistes
24/06/24	Commission Exécutive CGT Culture	Méreau, Strappini, Fixot, Lacoïnte
27/06/24	Conseil d'administration du CMN	Strappini, Brennan
28/06/24	Réunion de suivi du protocole de fin de grève Vallée de la Vézère	Strappini, Méreau, Fixot
01/07/24	Secrétariat national CGT CMN	Méreau, Strappini, Cornet, Ray, Hortet, De Catarina
08/07/24	CSA	Méreau, Strappini, Castellana, Fixot, De Catarina
09/07/24	Comité de suivi Jeux Olympiques et Paralympiques	Strappini, Méreau, Hamimed, Laurence
11/07/24	Bureau national CGT Culture	Méreau
11/07/24	Commission exécutive CGT Culture	Méreau, Strappini, Fixot, Lacoïnte
12/07/24	Groupe de travail Langues étrangères	Strappini, Fixot, Tournon, Hamimed
15/07/24	Boycott FSSSCT Paris Siège Petite Couronne	Méreau, Ray, Hamimed, Tournon, Revaireau, Legendre, Aland
17/07/24	Comité de suivi Jeux Olympiques et Paralympiques	Méreau, Hamimed, Tournon
18/07/24	Rassemblement rue de Valois et place de la République	Les Avengers de la CGT CMN et CGT Culture
05/08/24	Secrétariat national CGT CMN	Méreau, Strappini, Cabral, Hamimed, Fixot, De Catarina, Troisgros, Cornet
02/09/24	Secrétariat national CGT CMN	Méreau, Strappini, Fixot, Lacoïnte, Cornet, Hortet, Cabral, Troisgros, Ray, De Catarina, Hamimed
06/09/24	Commission exécutive CGT CMN	
06/09/24	Repyramidage filières ASM et métiers d'Arts	CGT Culture
09/09/24	Point d'avancement CMN 2030	Méreau, Strappini, Brennan, Fernandes
10/09/24	Commission exécutive CGT Culture	Méreau, Strappini, Fixot, Lacoïnte, Troisgros
20/06/24	Groupe de travail langues étrangères	Strappini, Hamimed, Fixot, Tournon
26/09/24	CSA CMN	Vos élus CGT CMN

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 :