

Monuments infos

Avril 2026

Numéro 105

Mesures salariales 2026



Syndicat National des Monuments
Historiques CGT

1, rue des Quatre-fils 75003 Paris
tél : 01.40.15.51.70

mail : snmh.cgt@gmail.com / site internet : www.cgt-culture.fr
Instagram : [cgt.cmn](https://www.instagram.com/cgt.cmn) / Facebook: <http://www.facebook.com/snmh.cgt>

SOMMAIRE... SOMMAIRE... SOMMAIRE

C'est le printemps ! Partout au CMN fleurissent les revendications et les préavis de grève bourgeonnent faisant reculer le froid et austère hiver de la résignation. Avec la nouvelle saison un nouveau Monuments Infos pour accompagner le retour des beaux jours avec au menu de celui-ci :

Page 3 : Un édito qui souffle les 30 printemps du syndicat CGT du CMN ;

Page 4 : Un printemps précoce à l'Abbaye du Thoronet ou les revendications ont poussé dès le mois de janvier ;

Page 5 : Un vent frais et nouveau souffle au siège : celui de la mobilisation pour l'égalité de traitement et la reconnaissance de l'expertise des agents !

Pages 6 et 7 : L'égalité de traitement passe aussi par des mesures pour prendre en compte la santé des femmes au travail ;

Page 7 : Un coup de gel budgétaire sur les jardins de Saint-Cloud ? L'intersyndicale est au côté des jardiniers pour accélérer le dégel !

Pages 8, 9, 10, 11 et 12 : Un dossier foisonnant sur l'invalidité, le temps partiel thérapeutique, les accidents du travail et les congés maladie ;

Pages 13, 14 et 15 : Tout savoir sur les registres danger grave et imminent, le droit d'alerte et le droit de retrait ;

Page 17 : A la CGT aussi ont défend le consommateur salarié ;

Page 18 : L'éphéméride syndical qui avec les beaux jours fait sa migration en page intérieur ;

Page 19 : Les brèves de CMN sur les RPS à la DRH et les mauvais traitements faits aux précaires ;

Pages 19 et 20 : On termine en couleur avec un billet d'humeur et les violences sexistes et sexuelles au travail très utiles dans le cadre professionnel.



Qui sommes nous ?

Nous sommes des agents du CMN, des monuments ou du siège, contractuels ou titulaires, des Régions ou de Paris, syndiqués à la CGT et organisés au travers de nos sections locales en Syndicat National des Monuments Historiques CGT (SNMH-CGT) depuis 1996. 1er Syndicat au CMN, élu du personnel de l'établissement nous vous informons et rendons compte de nos mandats d'élus, portons votre parole et vos revendications, défendons vos droits et en gagnons d'autres face à l'administration du CMN ou du Ministère de la Culture (lutte pour l'emploi, contre la précarité, pour l'augmentation des salaires, pour l'amélioration des conditions de travail, pour la défense de nos missions, pour la défense du Service Public Culturel...) avec l'aide de la CGT du Ministère de la Culture, la CGT-Culture, dont nous sommes une composante. Combatifs, dynamiques, constructifs, présents, solidaires, nous sommes à vos côtés pour toutes vos luttes comme nous sommes à vos côtés au quotidien au travail.

La CGT CMN fête ses 30 ans !

La flamme de la lutte ne s'éteint jamais. Elle se régénère au fil des revendications, des manifestations, des grèves, des révoltes et des révolutions. Cette flamme peut parfois se poser, comme aujourd'hui où on la voit scintiller au sommet d'une trentaine de bougies qui trônent sur un gâteau d'anniversaire.

Il y a trente ans, des agents syndiqués CGT des monuments ont décidé de créer un outil syndical sur le périmètre du ministère de la Culture : le SNMH-CGT était né, la CGT au Centre des monuments nationaux avait son syndicat.

Le syndicat un outil pour s'unir

L'une des spécificités de notre établissement est son éclatement géographique. 110 monuments allant d'un agent affecté sur site à une centaine voire plusieurs centaines d'agents en ce qui concerne le siège. Comment faire collectif d'autant plus quand la hiérarchie parfois divise pour mieux régner, que le manque d'effectif est criant, quand on se sent isolé géographiquement, numériquement ou même au sein d'un collectif de travail ?

Autre spécificité, la multiplicité des métiers, des expertises. Mais une même passion pour le patrimoine, une même envie de répondre aux missions de service public partout sur le territoire et satisfaire la curiosité et l'appétence des différents publics.

Les luttes et victoires de ces dernières années montrent que l'outil qu'est le syndicat a pu et su répondre à ces différentes problématiques.

La solidarité à l'échelle locale, nationale et internationale

Se syndiquer c'est prendre conscience que l'on a des droits, que l'on n'est pas seul.e et que l'on peut agir sur son travail. A la CGT, nous défendons l'idée d'être des citoyen.nes à part entière et que la citoyenneté ne doit pas s'arrêter aux portes des entreprises. Nous devons pouvoir réfléchir et agir sur l'organisation du travail, améliorer nos conditions de travail, augmenter les salaires mais aussi avoir un droit de regard sur la finalité de nos missions et le droit de partir à la retraite en bonne santé.

Durant ces trente années passées, la CGT CMN a répondu à ces exigences du monde du travail avec des luttes plus ou moins visibles mais qui ont indéniablement changé le quotidien de nombreux agents du CMN : ce sont plusieurs centaines d'agents qui ont pu être CDIés, des conditions de travail qui ont pu être améliorées, du pouvoir d'achat augmenté... car tout cela n'est pas le fruit du hasard ou offert de bonne grâce par l'employeur qui ne cherche qu'à maximiser la plus-value du travail et le surtravail de chaque agent.

Ces victoires sont le résultat de chaque camarade, chaque collègue qui s'est emparé de l'outil syndical, qui y a milité, qui s'est investi dans les instances, qui a voté aux élections, de tous.tes celles et ceux qui se sont syndiqué.es à la CGT ou ailleurs, à celles et ceux qui, syndiqués ou non, ont signé une pétition, ont participé à une réunion, à une grève, à une manif, à une action.

Les bougies sur ce gâteau ne s'éteindront pas et la CGT CMN continuera, quelle que soit l'adversité, d'être l'outil de celles et ceux qui ne baissent pas les bras. Parce que les victoires sont à portée de nos combats. Parce que toutes et tous ensemble, la lutte est belle.

Abbaye du Thoronet : Encore une lutte gagnante au CMN !

Une grève pour travailler... dignement !

Du 19 au 22 janvier, les agents de l'abbaye du Thoronet se sont mobilisés en se mettant en grève, grâce au préavis de grève déposé par la CGT CMN, et en fermant leur monument pendant quatre jours pour revendiquer des moyens humains et matériels pour exercer leurs missions dans de bonnes conditions.

Cette grève est symptomatique de la dégradation progressive des conditions de travail des agents au CMN ces dernières années. Car les agents doivent faire face à un accroissement de l'activité et une multiplication des missions à effectif et moyens quasi constants. Non seulement les moyens ne suivent pas mais en plus l'investissement et l'expertise des agents ne sont pas reconnues à leur juste valeur. Le résultat ce sont des équipes au bord de l'épuisement et en rupture de confiance avec l'établissement.

Encore une fois, face à l'insuffisance en emplois et en moyens ce sont les agents qui se retrouvent dans la situation paradoxale de devoir se mettre en grève et donc de perdre de l'argent pour obtenir de quoi travailler dans des conditions normales d'activité et pour une juste reconnaissance de leur travail.

En effet, les agents du Thoronet revendiquaient :

- Des créations de postes (un poste en billetterie-boutique et un poste en accueil-surveillance) afin de pallier à l'accroissement des missions (vigipirate, contrôle des billets, visites thématiques, développement des missions annexes, manifestation culturelles...) générant une surcharge de travail à effectif constant ;
- L'attribution d'une enveloppe de vacation tenant compte des besoins en remplacement du monument ;
 - Une révision de l'effectif minimum de sécurité du site, tenant compte de ses spécificités et des conditions de travail des agents ;
 - La reconnaissance financière et la valorisation dans les carrières des missions annexes (pratique des langues étrangères, mission de mandataire, référent RH, assistant de prévention...);
 - La prise en compte dans le temps de travail des temps de déplacement pour les séminaires, formations, réunions se tenant à Paris.
 - Le réaménagement de l'antique comptoir billetterie boutique datant de 1994.

Des rebondissements et du suspens

Après un premier round de négociation pendant lequel la direction s'est retranchée derrière la contrainte du plafond d'emploi et a même proposé une externalisation partielle des missions d'accueil surveillance, les agents ont finalement pu obtenir un certain nombre d'avancées.

Cependant, la négociation butait encore sur le niveau de l'enveloppe de vacations nécessaire aux besoins du monument. C'est la raison pour laquelle les agents avaient décidé de suspendre leur grève afin de laisser le temps à la négociation. Or, au bout de trois semaines d'échanges avec la direction, les dernières propositions des agents restaient sans réponse de la direction. C'est pourquoi un nouveau préavis de grève fut déposé à compter du 26 février. C'est cette dernière escalade dans le rapport de force avec la direction qui a permis de finaliser un accord de fin de grève sans que les agents aient eu besoin de se remettre en grève.

Ce qui a été obtenu :

- **La création d'un poste en CDI d'agent du patrimoine** par la déprécarisation d'un agent en CDD en prenant sur une partie des crédits de vacations ;
- **Une enveloppe de vacations de 2300 heures** avec possibilité de l'abonder en cours d'année ;
- **Une expertise de sécurité du monument** menée par l'expert sécurité-sûreté du CMN conjointement avec l'inspecteur santé-sécurité au travail ;
- Suite à l'alerte du médecin du travail : **une évaluation externe des risques psycho-sociaux** par un psychologue du travail avec une restitution collective et mise en place d'un plan d'action concerté avec les représentants du personnel ;
- Un engagement de la direction à ce que la **valorisation des missions annexes** soient à l'ordre du jour des mesures salariales de 2026 qui devraient s'ouvrir au mois d'avril ;
- Un engagement à ce qu'une étude ergonomique soit lancée pour le **changement du comptoir de la billetterie-boutique** avant la fin du 1er semestre pour des travaux qui devraient commencer fin 2026/début 2027 ;
- Un engagement de la direction à définir une doctrine commune à l'ensemble du CMN sur **les temps de déplacement**.

Cette lutte est une nouvelle démonstration qu'il n'y a pas de fatalité à la dégradation de nos conditions de travail. La mobilisation et la solidarité des agents de l'abbaye du Thoronet en est une nouvelle preuve ! Bravo à eux !

Un vent de revendications salariales souffle sur le siège

Une grève historique

Le 26 mars 2026 quelque chose d'historique s'est passé à l'hôtel de Sully : une grève d'une partie des agents de la DDCP. Cela faisait plus de trente ans que des agents du siège ne s'étaient pas mis en grève sur des revendications propres. Il y avait bien eu des agents grévistes lors des grandes mobilisations nationales sur les retraites par exemple mais jamais un mouvement de grève n'avait pris sa racine dans un service du siège. La dernière fois c'était en 1992 quand le gouvernement de Pierre Bérégovoy proposa de déménager le siège de la CNMHS (l'ancêtre du CMN) à Nevers... Beaucoup des agents qui ont fait grève le 26 mars dernier n'étaient même pas nés.

Mais que se passe-t-il ?

Il faut tout d'abord rappeler que l'actuelle direction du CMN hérite d'une situation qui tire sa genèse de la réforme ratée du cadre de gestion en 2011. A l'époque les négociations entre les organisations syndicales et la Présidente Isabelle Lemesle avaient tourné court et le cadre de gestion actuel avait été adopté au forceps dans un contexte de boycott des instances par les représentants du personnel (CGT et CFDT). Résultat : des grilles de rémunérations inférieures au cadre de gestion (Albanel) des contractuels du ministère de la Culture pourtant antérieur de deux ans à celui du CMN.

En 2012, après le débarquement d'Isabelle Lemesle et la nomination de Philippe Belaval la lettre de mission du nouveau Président précisait qu'il avait pour mission de rétablir le dialogue social et de mener à bien une nouvelle réforme du cadre de gestion. Promesse qui ne sera jamais tenue puisque 15 ans plus tard nous sommes toujours coincés avec ce cadre de gestion et des fiches métiers qui ne correspondent plus aux missions et aux responsabilités des agents.

En 2023, enfin une bonne nouvelle puisqu'un accord de méthode était passé entre le ministère de la Culture et les organisations syndicales pour ouvrir des négociations portant sur la révision du cadre Albanel en incluant presque tous les établissements publics du ministère (dont le CMN)... Mais cette promesse a une nouvelle fois été trahie puisque le ministère de la Culture n'a jamais ouvert les négociations laissant en plan près de 7500 agents contractuels du ministère.

En 2025 deux événements viennent précipiter les choses :

- D'une part le CMN prend l'initiative de tenter de rattraper l'énorme retard de l'établissement en mettant en place des mesures salariales se traduisant par de nouvelles grilles. Mais avec peu d'effets immédiats pour les salaires des agents, ces mesures génèrent plus de frustrations que de satisfactions chez les agents qui bien souvent perdent en ancienneté sans gains salariaux.

- D'autre part, pour mettre fin au *turn-over* à la DCMC la direction décide de passer en groupe 4 les chargés d'opération. Si cette reconnaissance est méritée, elle fait naître des demandes d'une reconnaissance et de reclassements équivalents chez les agents d'autres directions exerçant des missions à expertises et responsabilités équivalentes. Une demande de justice et d'égalité de traitement tout simplement !

Aux départements des publics comme au département des manifestations culturelles de la DDCP et au département des affaires juridiques et immobilières de la DAJF des agents entament alors des discussions avec la direction pour s'entendre répondre que de telles mesures ne passerait pas le contrôle budgétaire voir qu'ils pouvaient toujours aller voir ailleurs si l'herbe était plus verte...

Les agents de la DDCP se mobilisent pour les salaires et la reconnaissance de leurs missions

Les choses auraient pu tristement s'arrêter là et nous serions repartis pour une nouvelle vague de départ du CMN... Mais ce qu'il y a de nouveau dans cette histoire c'est que plutôt que de se résigner les agents de la DDCP ont décidé de ne pas lâcher l'affaire et de saisir l'intersyndicale CGT, CFDT, SUD pour déposer un préavis de grève afin de revendiquer une véritable reconnaissance salariale de leur expertise, de leurs compétences, et surtout pour revendiquer l'égalité de traitement entre agents.

Ce sont donc essentiellement des agents du groupe 3 : chef.fe.s de projet de la DDCP et chargé.e.s de médiation culturelle qui se sont mis en grève ce 26 mars et qui sont prêts à se mobiliser à nouveau tant que leurs revendications ne seront pas satisfaites. Des cadres en grève, des agents exerçant des missions stratégiques pour l'établissement se mettent en mouvement. C'est cela qui est profondément nouveau dans ce qui en train de se passer.

Un mouvement qui pourrait faire tache d'huile

D'autres départements et directions ont pris contact avec l'intersyndicale pour à leur tour revendiquer la reconnaissance salariale et l'égalité de traitement. C'est peut-être un printemps des agents du siège qui est en train de naître sous nos yeux !

Nous sommes à un tournant que la direction de l'établissement ne peut pas se permettre de rater. Si jamais les négociations échouaient cela pourrait entraîner une perte de confiance entre les cadres et la direction et compromettre la capacité de l'établissement à mener à bien ses missions et ses projets. L'enjeu est primordial !

Il est plus que temps que le ministère de la Culture autorise le CMN à renégocier de fond en comble son cadre de gestion et sa grille des métiers !

Il est plus que temps que la direction du CMN alerte les tutelles et ouvre de nouvelles négociations salariales qui répondent aux attentes des agents du CMN.

La santé des femmes, on en parle ?

La CGT intervient régulièrement auprès des employeurs pour prendre en compte la santé des femmes : que ce soit pour des situations individuelles mais aussi lors des instances telles que F3SCT (formation spécialisée santé sécurité et conditions de travail), en CSA (comité social d'administration) ou bien lors de négociations sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

La santé des femmes, minimisée et invisibilisée

Les négociations au ministère de la culture relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ont été un échec dont l'ex-ministre Rachida Dati porte l'entière responsabilité. Il y était notamment question d'un volet concernant la santé des femmes et de la possibilité d'ouvrir de nouveaux droits pour prendre en compte celle-ci. En effet, par des préjugés, et parce que la médecine a été faite par les hommes pour les hommes, la pénibilité subie par les femmes est minimisée, les risques sous-estimés, les affections spécifiquement féminines niées, les facteurs de risques professionnels non reconnus : les risques professionnels des travailleurs et travailleuses sont majoritairement invisibles et silencieux. D'autant plus qu'avec les nouveaux DUERP présentés en instances aux représentant.es du personnel, les agents ne retrouvent pas ce qu'ils et elles avaient pourtant fait remonter à leur hiérarchie comme risques professionnels.

La santé des femmes est depuis toujours invisibilisée dans le monde du travail. Ces inégalités structurelles ont de graves conséquences sur la santé et les trajectoires professionnelles des femmes. Or l'absence de prise en compte des spécificités liées au genre accroît significativement les accidents de travail, les maladies professionnelles et les inégalités économiques.

Pour une prise en compte réelle et effective de ces enjeux, le CMN doit utiliser les outils déjà à sa disposition, renforcer le service de la médecine de prévention ainsi que les moyens qui lui sont alloués et travailler sur l'amélioration des conditions de travail et l'obtention de nouveaux droits indispensables à la mise en place effective de l'égalité au sein de notre établissement.

Au cœur des revendications de la CGT, le congé de santé hormonale

La CGT revendique différentes mesures afin que la santé des femmes soit prise en compte. A commencer par le congé de santé hormonale qui se traduirait par des autorisations spéciales d'absence (ASA) de 24 jours par an, sans délai ni préavis, sans justificatif médical. Des ASA également pour les interruptions de grossesse pour les personnes concernées et de sa ou son conjoint.e. Mais aussi l'installation de salles de pause adaptées et aménagées sur tous les sites (allaitement, RQTH...), la mise en place de formation pérenne et inclusive sur la santé hormonale, la reconnaissance de l'endométriose comme affection longue durée (ALD).

Un congé de santé hormonale pourquoi ?

Les femmes subissent une double peine : soit continuer à travailler au détriment de leur santé, soit s'arrêter et perdre des jours de salaire à cause des jours de carence ou être dans l'obligation de poser des congés.

Lutter contre ces maux invisibles et prendre en compte la santé des femmes au travail implique de lever les tabous notamment autour des pathologies menstruelles.

Des collectivités territoriales et des entreprises privées ont d'ailleurs déjà franchi le cap ces dernières années mettant en place des congés en cas de règles douloureuses.

Pour ces raisons, la CGT revendique la mise en place du congé de santé hormonale. Un nouveau droit devant s'accompagner de mesures comme la protection contre la précarité menstruelle avec des protections hygiéniques gratuites.

Quelques exemples qui pourraient concerner le congé de santé hormonale :

- La dysménorrhée : elle désigne les douleurs survenant au moment des règles. Ces douleurs fréquentes chez les femmes précèdent ou accompagnent les règles peuvent être accompagnées de diarrhées, de vomissements, de vertiges et de maux de tête.
- L'endométriose : elle se caractérise par le développement de tissu semblable à la muqueuse utérine en dehors de l'utérus. Elle peut entraîner une douleur aiguë dans le bassin ou d'autres parties du corps et des difficultés à tomber enceinte. Elle peut apparaître dès les premières règles et durer jusqu'à la ménopause.
- L'adénomyose : elle est un type d'endométriose interne. Elle est définie par la présence de glandes endométriales et de stroma cytogène à l'intérieur du myomètre. Elle se caractérise par des règles très abondantes et longues, des dysménorrhées et des pertes de sang en dehors de la période des règles.
- Assistance à la procréation médicale ex-PMA : ensemble de pratiques médicales cliniques et biologiques permettant la conception in vitro, la conservation des gamètes, des tissus germinaux et des embryons, le transfert d'embryons et l'insémination artificielle.

Le plus souvent, la femme suit préalablement un traitement hormonal de stimulation ovarienne. Pour pouvoir faire appel à l'insémination artificielle, ses trompes utérines doivent être en bon état. Les hommes doivent également passer une batterie d'examen cliniques et prendre des traitements si nécessaire.

- Parcours de transition de genre : il nécessite des traitements hormonaux masculinisant ou féminisant. Tout traitement hormonal peut entraîner des effets secondaires indésirables et différents selon les individus. Le point commun entre les individus est le stress ou l'anxiété générés par le traitement et les différents protocoles.

Des avancées ailleurs et qu'on attend au CMN

Que ce soit à la ville de Paris ou à Bibliothèque nationale de France, des protections périodiques ont été mises à la disposition des agentes dans certains sites.

Le congé de santé hormonale existe déjà dans différentes collectivités territoriales et entreprises. Sa durée d'absence autorisée varie selon les accords passés mais a le mérite d'exister. Ce congé de santé hormonale doit pouvoir s'étendre partout. La Fonction publique, le ministère de la Culture, ses établissements doivent être précurseurs sur les questions de progrès sociaux, de santé et d'égalité entre les femmes et les hommes.

La santé des femmes en chiffres

En France :

- **10% des femmes sont atteintes d'endométriose** (maladie chronique associée à des douleurs chroniques lors des règles) ;
- **50% des femmes souffrent des règles** tous les mois (douleurs, nausées, vomissements, migraines, malaises...) ;
- **44% des femmes manquent le travail** du fait de leurs menstruations ;
- **65% de femmes rencontrent des difficultés** liées à leurs règles au travail ;
- **33% des femmes subissent des commentaires négatifs** en lien avec leurs règles ;
- **20% des femmes sont en difficulté** concernant l'achat des protections hygiéniques (**précarité menstruelle**) ;
- **87% des femmes** sont touchées par au moins un **symptôme de la ménopause**.

Conditions de travail

L'amélioration des conditions de travail des jardiniers de Saint-Cloud : une histoire sans fin...

Début février, la vingtaine de jardiniers du domaine national de Saint-Cloud ont pris un coup de massue sur la tête en apprenant la nouvelle de l'annulation du projet de réhabilitation des locaux sociaux et d'une partie des serres du domaine.

Attendu depuis plusieurs décennies par les agents et programmé depuis 2021 par le CMN, à la suite des alertes des représentants du personnel en CHSCT, ce projet était pourtant finalisé, prévu pour commencer en 2026, et budgété à hauteur de 7,5 millions d'euros.

Ce projet prévoit d'unifier le service jardin sur une seule base vie (au lieu de trois) au Trocadéro avec des conditions de travail et de production grandement améliorées mettant un terme à des décennies de conditions de travail indignes et de locaux inadaptés pour assurer des conditions d'hygiène satisfaisantes : espaces exigus, absence de vestiaires pour les femmes, sanitaires et équipements insuffisants et indifférenciés.

Ce projet était non seulement une réponse à la hauteur du sujet sur les conditions de travail des jardiniers mais également une concrétisation du réinvestissement du CMN pour son patrimoine végétal et sa filière jardin.

Pourtant, malgré les promesses de la Présidente de vouloir faire de l'écologie du patrimoine une priorité, cela n'a pas empêché la direction de sacrifier ce projet sur l'autel de l'austérité budgétaire. Les agents devant se contenter de quelques aménagements notamment dans un ancien logement de fonction réaménagé.

Face au tollé que cette décision a provoqué et à la réaction unanime de l'intersyndicale CGT, CFDT, SUD (cf. communiqué du 13 septembre) la direction a cependant rétro-pédalé et est venue voir les agents le 25 février pour leur annoncer non pas l'annulation mais l'étalement des travaux prévus dans le projet, avec probablement quelques modifications pour faire baisser les coûts...

Après quelques réglages budgétaires, la direction s'est engagée à ce qu'à la rentrée 2026 un nouveau calendrier pluriannuel de travaux soit présenté. La priorité sera donnée à l'amélioration des conditions de travail des agents par la création de la base vie unifiée du Trocadéro.

Une bonne nouvelle donc, mais l'on a appris à Saint-Cloud (et ailleurs au CMN) que les promesses n'engagent que ceux qui y croient. Nous serons donc vigilants et mobilisés pour que ce projet soit mené à son terme.

On vous explique (presque) tout sur l'invalidité, le temps partiel thérapeutique, les accidents de travail et tutti quanti !

L'invalidité

L'invalidité se définit comme une altération grave, temporaire ou permanente, de l'état de santé d'une personne. Elle est traitée différemment pour les agents publics (titulaires ou contractuels) selon le régime auquel ils sont associés (régime général de sécurité sociale ou régime spécial).

1. Je suis agent public titulaire :

Deux cas de figures distincts sont à prendre en compte :

→ L'invalidité est sans lien avec une cause professionnelle : une fois les congés maladie (CMO) épuisés, l'agent est placé en disponibilité d'office, après avis du conseil médical sur son inaptitude temporaire, pour une durée maximale de 3 ans. Sous conditions, il peut bénéficier des indemnités journalières ou de l'allocation d'invalidité temporaire (AIT). En cas de reconnaissance définitive à l'inaptitude, l'agent, s'il a épuisé ses droits à congé maladie, peut être mis en retraite anticipée pour invalidité faute de reclassement ; il est alors radié des cadres.

→ L'invalidité résulte d'une cause professionnelle (accident de service, de trajet, maladie professionnelle) :

- L'agent peut reprendre son service après son congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS), même s'il conserve une invalidité ou des infirmités permanentes. Il peut en plus de son traitement et sous conditions percevoir une allocation temporaire d'invalidité (ATI)
- L'agent est inapte à l'exercice de ses fonctions et le reclassement est impossible : il est radié des cadres et placé à la retraite pour invalidité. Il bénéficie alors d'une pension d'invalidité imputable au service, qui peut être cumulée avec une rente d'invalidité.

2. Je suis agent contractuel

→ L'invalidité n'a pas de lien avec le cadre professionnel : l'agent peut être placé, à la fin de son congé maladie ordinaire, en congé sans traitement pour une durée maximale d'un an si l'incapacité est temporaire. La prolongation de 6 mois est possible si celle-ci est nécessaire à la reprise des fonctions. Si l'inaptitude est définitive et en l'absence de reclassement possible, l'agent est licencié. Les agents affiliés au régime général de sécurité sociale peuvent bénéficier d'une pension d'invalidité, versée par la caisse primaire d'assurance maladie afin de compenser la diminution de la capacité de travail. En cas d'inaptitude définitive, ils peuvent bénéficier d'une pension de retraite au titre de l'inaptitude.

→ L'invalidité résulte d'une cause professionnelle (accident de service, de trajet, maladie professionnelle) : les agents qui conservent une inaptitude permanente peuvent percevoir une rente d'accident de travail conformément aux dispositions du régime général de la sécurité sociale. En cas d'inaptitude définitive et en l'absence de reclassement possible, l'agent est licencié. Il peut conserver sous condition le bénéfice de la rente d'accident de travail.

AIT ou ATI : quelle différence ?

L'allocation d'invalidité temporaire (AIT) peut être attribuée pour une durée déterminée à un fonctionnaire qui est temporairement dans l'incapacité physique de reprendre son travail et qui n'a plus le droit à rémunération ou aux indemnités journalières, et ne peut être mis en retraite pour invalidité.

L'allocation temporaire d'invalidité (ATI) peut être attribuée à un fonctionnaire partiellement invalide, de manière permanente, à la suite d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle, et maintenu en activité. Le montant est calculé en fonction de la gravité de l'invalidité (de son pourcentage) et est cumulable avec son traitement (article L824-1 du Code Général de la Fonction Publique).

Le temps partiel pour raison thérapeutique (articles L823-1 à L823-6)

Le fonctionnaire ou le contractuel en activité peut être autorisé à accomplir un service à temps partiel pour raison thérapeutique si cela permet le maintien ou le retour à l'emploi, et que cette activité peut permettre l'amélioration de son état de santé. Il peut également être mis en place si cette alternative donne la possibilité pour l'agent de bénéficier d'une rééducation ou d'une réadaptation pour retrouver un emploi compatible avec son état de santé.

Le temps partiel ne peut être inférieur à un mi-temps. Pendant cette période, l'agent perçoit l'intégralité de son traitement, ainsi que le supplément familial de traitement et l'indemnité de résidence.

Le temps partiel est accordé pour une durée maximale d'un an et peut être exercé de façon continue ou discontinue. A l'issue de cette année, l'agent peut bénéficier d'une nouvelle autorisation au même titre.

Plus d'informations dans le Monuments Infos n°100 (pages 17 à 18)

Le congé pour invalidité temporaire imputable au service : CITIS

L'agent en activité peut prétendre à un Congé pour Invalidité Temporaire Imputable au Service (CITIS) lorsque son incapacité temporaire de travail est la conséquence d'un accident imputable au service, d'un accident de trajet ou d'une maladie contractée en service (article L822-21 du Code Général de la Fonction Publique). Dans le cadre de cette demande, l'administration peut faire procéder à une expertise médicale par un médecin agréé (en cas de doute sur le lien entre l'accident et le service) et organiser une enquête administrative.

Ce congé, assimilé à une période de service effectif, permet au fonctionnaire de conserver l'intégralité de son traitement jusqu'à la reprise de ses fonctions ou sa mise en retraite.

Le CITIS n'a pas de durée maximale : il prend fin avec la reprise du service ou la mise en retraite de l'agent. L'agent peut prétendre à une reprise en temps partiel thérapeutique.

Pendant la durée de ce congé, l'agent doit se soumettre aux contre-visites éventuelles, cesser le travail et informer l'administration de tout changement de situation (changement de domicile par exemple).

Concernant les frais médicaux, l'agent n'a pas à avancer ces frais : il ne doit donc pas présenter sa carte vitale, les frais étant pris en charge par l'administration via les feuilles accident de travail. Si l'agent a avancé les frais, il doit transmettre à l'administration ses feuilles de soins et un RIB.

Attention : pour les agents vacataires et en CDD, vous n'êtes pas concernés par ces documents ! Vous devez télécharger sur Ameli le formulaire d'accident de travail spécifique.

La disponibilité d'office pour raison de santé du fonctionnaire titulaire

Si vous êtes titulaire vous pouvez être placé d'office en disponibilité (ou en congé non rémunéré pour les contractuels) pour raison de santé, lorsque vous avez épuisé vos droits à congé maladie ou congé de longue maladie ou congé longue durée, après avis du conseil médical. Et si vous vous trouvez dans l'une de ces situations :

- Vous ne pouvez pas reprendre votre travail à la fin de votre dernière période de congé car votre état de santé ne vous le permet pas mais le conseil médical juge que votre état peut évoluer favorablement
- Vos droits à congés sont épuisés et vous êtes dans l'attente de l'avis du conseil médical quant à votre situation

- Vous avez été reconnu inapte à la fin de votre congé de maladie et vous êtes en attente d'un reclassement sur un poste compatible avec votre état de santé

Cette disponibilité est accordée ou renouvelée par période de 6 à 12 mois dans la limite de 6 ans consécutifs. A la fin de cette 6e année, si vous êtes toujours inapte mais qu'une reprise est envisageable dans les douze mois suivants, une prolongation peut être accordée pour un an maximum.

La disponibilité d'office pour raison de santé n'est pas rémunérée mais un revenu de remplacement peut être perçu :

- Indemnité égale au traitement indiciaire : si vous êtes placé en disponibilité dans l'attente de l'avis du conseil médical, vous percevez une indemnité égale au montant du traitement indiciaire et ce jusqu'à la date de la décision (reprise, reclassement, mise en disponibilité ou retraite)
- Indemnité journalière : vous pouvez les percevoir si votre disponibilité d'office intervient à la fin d'un congé maladie d'un an. Pour le régime général de la Sécurité sociale, la durée de versement des IJ est de 3 ans maximum dans le cas d'une affection de longue durée (ALD), votre administration doit donc interroger le médecin conseil sur la reconnaissance ou non de l'ALD. Cette indemnité (imposable) est égale à la moitié de votre traitement indiciaire et de votre indemnité de résidence, auquel peut s'ajouter si vous y avez droit le supplément familial de traitement.
- Allocation d'invalidité temporaire (AIT) : vous pouvez la percevoir si vous n'avez pas droit aux indemnités journalières et si votre invalidité réduit votre capacité de travail au moins des 2/3
- Allocations chômage : si vous ne percevez ni indemnités journalières ni AIT

La disponibilité d'office n'est pas une période de services. Par conséquent elle n'est pas prise en compte pour un avancement d'échelon ou de grade.

A la fin de votre période de disponibilité, le conseil médical est amené à se prononcer sur votre situation et votre aptitude physique :

- Vous êtes apte à reprendre : vous êtes réintégré sur un emploi correspondant à votre grade et votre poste de travail peut faire l'objet d'un aménagement. Si vous refusez successivement 3 propositions d'emploi, vous pouvez être licencié après avis de la CAP.
- Vous êtes inapte à reprendre vos anciennes fonctions : vous pouvez être reclassé sur un emploi compatible avec votre état de santé. Si vous êtes reconnu inapte à l'exercice de tout emploi, vous pouvez être mis à la retraite pour invalidité, quel que soit votre âge et quel que soit votre nombre de trimestres.

Pour rappel : l'accident de travail, de mission ou de trajet : comment déclarer ?

Vous avez été victime d'un accident de service sur le lieu et le temps de travail ou lors de votre trajet domicile/travail

Pour qui ? agents fonctionnaires et contractuels
(hors vacataires, CDD de moins d'un an ou à temps incomplet qui doivent s'adresser à la CPAM)

Pourquoi déclarer un accident de service ?

Un accident de service permet la prise en charge par l'employeur de vos soins médicaux et arrêts de travail.
Attention : vous disposez de **15 jours à compter de l'accident** pour transmettre cette déclaration.

QUELLES DÉMARCHES ENTREPRENDRE ?

AU NIVEAU DE VOTRE SANTÉ

1 Consulter votre médecin

Faire constater son état de santé

⇒ votre médecin vous remettra un **certificat médical initial**

qui comprend les informations suivantes :
votre identité, la date de l'accident, les constatations médicales (siège(s) et nature des lésions), les dates d'arrêts de travail éventuels.

➤ Si arrêt de travail, à transmettre dans les 48h à votre RH de proximité.

AU NIVEAU ADMINISTRATIF

2 Remplir une déclaration d'accident de service

Compléter le formulaire de déclaration d'accident accompagné du certificat médical initial de votre médecin (sous pli fermé) dans les 15 jours à compter de l'accident

Où trouver le formulaire de déclaration d'accident ? Sur la page sémaphore [Accident du travail et maladie professionnelle](#) ou auprès de votre RH de proximité

Préciser sur le formulaire : la date de l'accident, les circonstances précises de l'accident, le lieu de l'accident (avec le plan si accident de trajet)

➤ Transmettre sa déclaration à son RH de proximité

3 Imputabilité au service de l'accident

Une **investigation** est menée par l'employeur en cas de doute sur l'imputabilité pour **vérifier le lien entre les circonstances de l'accident et votre état de santé**.

Une **expertise médicale** par un médecin agréé peut être organisée par votre administration ou en lien avec le secrétariat du conseil médical ; le **conseil médical en formation plénière** peut être saisi pour avis.

4 Si l'imputabilité au service est reconnue

L'administration prendra une **décision de reconnaissance de l'imputabilité au service de l'accident**.

Les éventuels arrêts de travail feront l'objet d'un **congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS)** ou d'un congé d'accident de travail pour les agents contractuels.

5 Prise en charge des frais médicaux

Les frais médicaux afférents à l'accident de service seront pris en charge par l'administration.

Transmettez vos **frais médicaux** à votre administration avec les **RIB des professionnels de santé** concernés, accompagnés des **documents de prise en charge dûment complétés par les professionnels de santé**.

Retrouvez ces documents sur la page sémaphore [Accident du travail et maladie professionnelle](#).

Conseils et bonnes pratiques :

- **Ne présentez pas votre carte vitale** (auprès de votre médecin, kiné, pharmacien etc...)

- N'envoyez pas votre formulaire de déclaration de maladie ou vos certificats médicaux à la sécurité sociale ou à votre mutuelle mais bien à votre administration (RH de proximité) le plus tôt possible

➤ Pour les agents contractuels qui dépendent de la sécurité sociale (vacataires et CDD de moins d'un an, ou agents à temps incomplet), transmettez votre déclaration à la CPAM.

Les accidents de service et maladies professionnelles : l'imputabilité au service

« Est présumé imputable au service tout accident survenu à un fonctionnaire, quelle qu'en soit la cause, dans le temps et le lieu du service, dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice par le fonctionnaire de ses fonctions ou d'une activité qui en constitue le prolongement normal, en l'absence de faute personnelle ou de toute autre circonstance particulière détachant l'accident du service » (article L822-18 du code général de la Fonction Publique).

« Est reconnu imputable au service, lorsque le fonctionnaire ou ses ayants droit en apportent la preuve ou lorsque l'enquête permet à l'autorité administrative de disposer des éléments suffisants, l'accident de trajet dont est victime le fonctionnaire qui se produit sur le parcours habituel entre le lieu où s'accomplit son service et sa résidence ou son lieu de restauration et pendant la durée normale pour l'effectuer, sauf si un fait personnel du fonctionnaire ou toute autre circonstance particulière étrangère notamment aux nécessités de la vie courante est de nature à détacher l'accident du service » (article L822-19 du code général de la Fonction Publique).

Également imputable au service : la maladie professionnelle. Des tableaux de maladie professionnelles déterminent les affections concernées, mais une maladie non désignée dans les tableaux peut être reconnue comme imputable au service dès lors que l'agent établit un lien de cause à effet. Plusieurs éléments doivent être pris en compte dans la détermination de la maladie professionnelle comme le délai de pris en charge ou la durée d'exposition par exemple. Cela étant, si ces critères ne sont pas remplis, il appartient à l'agent d'établir que la maladie est en lien avec l'exercice de ses fonctions.

Est considéré comme accident de travail, quelle qu'en soit la cause l'accident qui survient à un salarié du fait ou à l'occasion de son travail. L'accident de travail est imputable au service s'il a lieu sur le lieu de travail et pendant les heures de travail (sans faute personnelle).

L'accident de trajet doit avoir lieu entre le lieu de travail et le lieu de résidence ou de restauration ; c'est à l'agent d'apporter la preuve de l'accident de travail.

Vous êtes victime d'un accident de travail ou de trajet ? Vous devez :

- a. Prévenir sans délai votre RH de proximité et votre supérieur hiérarchique
- b. Retourner à son service les formulaires dans les délais impartis : la déclaration de

- l'accident incombe à l'agent qui doit transmettre 2 documents :
 - La déclaration d'accident de travail ou de trajet (document disponible sur Semaphore ou auprès de votre RH de proximité), à remplir et envoyer dans les 15 jours
 - Le certificat médical (lésions et incapacité de travail éventuelle) à transmettre dans les 48h
- c. Remettre les feuilles d'accident de travail pour la prise en charge des frais aux professionnels de santé (médecins, pharmacien.ne.s, etc)
- d. Joindre l'ordre de mission si l'accident survient lors d'une mission
- e. Transmettre à votre référent RH les prises en charge hospitalières et autres

L'administration dispose d'un délai d'un mois pour reconnaître ou pas l'imputabilité au service de l'accident.

Cette procédure n'est pas toujours connue des agents eux-mêmes d'où l'importance pour les services RH de proximité d'aider l'agent dans ses démarches (préciser à l'agent par exemple qu'il ne doit pas présenter sa carte vitale ni avancer les frais médicaux, vérifier si l'accident est imputable au service et valider la déclaration...).

Des discussions sont aujourd'hui en cours avec l'administration dans le cadre d'un groupe de travail destiné à engager un travail sur ces modalités de déclaration et prises en charge. En effet, les procédures ne tiennent pas compte par exemple de la possibilité pour les agents de déclarer dans les temps impartis (quid d'un accident grave avec incapacité de l'agent à produire les documents), de la connaissance des procédures et l'accès aux documents, des démarches pour des recours éventuels. Cette opacité n'aide pas les agents à mettre en œuvre ces démarches et au respect de leurs droits.

Plus d'informations dans le *Monuments Infos* n°99 (pages 9 à 11)



Petit rappel sur le Congé de maladie ordinaire (CMO), le congé de longue maladie (CLM), le congé de longue durée (CLD) :

Le congé de maladie ordinaire (Code Général de la Fonction Publique, articles L822-1 à L822-5)

L'agent peut bénéficier d'un congé de maladie ordinaire lorsque la maladie qu'il présente est dûment constatée et qu'elle le met dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions. Sa durée totale peut atteindre un an pendant une période de 12 mois consécutifs. Le fonctionnaire perçoit l'intégralité de son traitement pendant les 3 premiers mois puis la moitié de celui-ci les 9 mois suivants.

Dans tous les cas il conserve ses droits au supplément familial de traitement et à l'indemnité de résidence.

L'intégralité de son traitement peut être maintenu si sa situation résulte de blessures ou de maladie contractées ou aggravées soit en accomplissant un acte de dévouement dans un intérêt public, soit en exposant ses jours pour sauver la vie d'une ou plusieurs personnes.

Le congé de longue maladie (Code Général de la Fonction Publique, articles L822-6 à L822-11)

« Le fonctionnaire en activité a droit à des congés de longue maladie, dans les cas où il est constaté que la maladie met l'intéressé dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions, rend nécessaire un traitement et des soins prolongés et présente un caractère invalidant et de gravité confirmée ». La durée maximum de ce congé ne peut excéder 3 ans. Le fonctionnaire perçoit l'intégralité de son traitement la première année puis la moitié de celui-ci les 2 années suivantes. Dans tous les cas il conserve ses droits au supplément familial de traitement et à l'indemnité de résidence.

Ce congé peut être utilisé de façon continue ou discontinue. A noter que l'agent ayant obtenu un CLM ne peut bénéficier d'un congé de même nature s'il n'a pas auparavant repris l'exercice de ses fonctions pendant un an.

Le congé de longue durée (Code Général de la Fonction Publique, articles L822-12 à L822-17)

Le congé de longue durée peut être accordé à un agent en activité lorsqu'il est atteint de :

- Tuberculose
- Maladie mentale
- Affection cancéreuse
- Poliomyélite
- Déficit immunitaire grave et acquis

A la demande de l'agent, l'administration, après avis du conseil médical, peut le maintenir en CLM s'il peut prétendre au CLD.

Hormis le cas où le fonctionnaire ne peut prétendre à un congé de longue maladie à plein traitement, un congé de

longue durée ne peut lui être accordé qu'au terme de la période rémunérée à plein traitement du congé de longue maladie. Cette période est réputée être une période du congé de longue durée accordé pour la même affection. Tout congé attribué par la suite pour cette affection est un congé de longue durée.

Le fonctionnaire perçoit l'intégralité de son traitement les 3 premières années puis la moitié de celui-ci les 2 années suivantes. Dans tous les cas il conserve ses droits au supplément familial de traitement et à l'indemnité de résidence.

Ce congé peut être utilisé de façon continue ou discontinue.

Le congé de grave maladie (agent contractuel)

Le congé grave maladie peut être mis en place pour l'agent contractuel (en CDD ou CDI), s'il justifie d'au moins 4 mois de service. L'agent doit être atteint d'une maladie le mettant dans l'impossibilité d'exercer son activité, qui nécessite des soins et un traitement et présente un caractère invalidant et de gravité confirmée.

Vous devez adresser une demande de congé à votre employeur avec certificat médical de votre médecin traitant. Votre mise en congé de grave maladie est ensuite prononcée après avis du conseil médical, qui peut recourir à l'expertise d'un médecin agréé.

La première année de ce congé est rémunérée à plein temps. La prolongation est possible après avis du conseil médical. La durée maximale du congé est de 3 ans, et il est accordé par période de 3 à 6 mois. Au terme de ces 3 ans, l'agent peut prétendre à un nouveau congé grave maladie à condition d'avoir repris ses fonctions sur une durée minimale d'un an.

A la fin du congé grave maladie, si l'agent est apte à la reprise il est réaffecté dans son emploi précédent ou est prioritaire sur un emploi similaire.

En cas d'inaptitude temporaire à la fin de ce congé, l'agent est placé en congé non rémunéré pour une durée qui ne peut excéder un an. La reprise du service s'effectue selon les mêmes conditions que celles citées précédemment. Attention : l'agent doit faire la demande en lettre recommandée avec accusé de réception au moins un mois avant la fin de son congé si le congé non rémunéré a été égal ou supérieur à 1 an. Si une inaptitude définitive est constatée par un médecin agréé au terme de ce congé non rémunéré, l'agent peut demander à être reclassé. En cas d'impossibilité de reclassement, l'agent est licencié pour inaptitude.

Si au terme du congé de grave maladie, l'agent est déclaré inapte, il peut demander son reclassement. Si celui-ci est impossible l'agent est licencié pour inaptitude.

Plus d'informations dans le Monuments Infos n°99 (pages 6 à 8 sur le congé grave maladie et le congé longue maladie)

Quand et comment utiliser le registre de danger grave et imminent (RDGI)?

Le registre des dangers graves et imminents est associé aux droits d'alerte : celui de l'agent, celui du ou de la représentant.e des personnels en Formation spécialisée santé, sécurité conditions de travail (FSSSCT). Il peut être associé au droit de retrait dont nous détaillons la procédure dans l'article en vis à vis.

Danger grave et imminent?

C'est une menace directe, une situation en mesure de provoquer un dommage à l'intégrité (physique et mentale) d'un.e agent.e. C'est un danger susceptible de produire un accident ou une maladie entraînant une incapacité temporaire ou permanente, voire la mort (1).

Comme le souligne la circulaire d'application qui définit le DGI, « Il convient de souligner que cette notion n'exclut pas celle de « risque à effet différé » ; ainsi, par exemple, une pathologie cancéreuse résultant d'une exposition à des rayonnements ionisants peut se manifester après un long temps de latence mais le danger d'irradiation, lui, est bien immédiat. L'appréciation se fait donc au cas par cas ».

Si je constate un danger grave et imminent, j'alerte (2) immédiatement le chef de service par oral et/ou par écrit. Il doit sur le champ enquêter sur le risque. Je peux me retirer du poste de travail le temps que soit mis fin au danger.

Exemples : machines-outils défectueuses ou non vérifiées, agression physique (ou menace d'agression) d'un.e agent.e, crise de nerf ou de pleurs sur le lieu de travail, insulte du ou de la supérieur.e hiérarchique ou d'un.e collègue, etc.

Conseil militant : nous vous conseillons de prévenir en parallèle le syndicat CGT de cette alerte, le ou la mandaté.e en FSSSCT.

Le RDGI est accessible aux représentant.es des personnels en FSSSCT, aux Inspecteurs Santé Sécurité, à l'inspection du travail.

- Un.e mandaté.e de la FSSSCT qui constate un danger grave et imminent, en avise immédiatement la hiérarchie et consigne ensuite l'alerte dans le registre.

A partir de l'instant où l'alerte est posée dans ce registre, la responsabilité de l'employeur est directement engagée (3).

- Un inspecteur du travail, un inspecteur santé et sécurité au travail. Art 5-8 du décret 82-453.

Attention : c'est un droit, mais également un devoir ; la sécurité est une affaire collective.

Quoi?

On note dans le signalement DGI : le ou les postes de travail concernés, la situation de risque, la nature exacte du danger (inondations avec risques électriques, agression physique ou verbale...), l'imminence du danger (l'atteinte à la santé possible : électrocution, crise de larmes, traumatisme...).

Où et quand?

L'employeur est responsable de la tenue du registre. Son emplacement doit être connu de tous les agents et doit rester accessible à tout moment.

Quelle est sa forme?

Comme le Registre Santé Sécurité au Travail (RSST), il est relié, paginé, timbré. Pas de feuilles volantes, pas de classeur. Il contient des rubriques obligatoires : nom et prénom du dépositaire du signalement, relation des faits, heure de dépôt, réponse de l'employeur (4).

Quelles sont les obligations de l'employeur?

Une fois que le ou la mandaté.e CGT en FSSSCT a fait son signalement, l'employeur.e est tenu de diligenter une enquête sur le champ avec le(s) représentant(es) des personnels.

L'autorité hiérarchique doit prendre les mesures nécessaires pour remédier à la situation et informer la FSSSCT de ses décisions. Il doit les consigner par écrit dans le RDGI. En cas de désaccord avec les mesures prises, une FSSSCT doit être convoquée sous 24 h (l'inspecteur du travail est invité à assister à la séance) (5).

Question :

J'ai exercé un droit de retrait car je me sentais en situation de danger grave et imminent : qu'est-ce que je peux faire si mon employeur m'oblige à reprendre le travail, sans qu'il ait diligencé une enquête ou pris des mesures immédiates de prévention ?

On ne se met pas en danger vis-à-vis de l'employeur, de l'autorité hiérarchique.

Il faut lui demander d'écrire cet ordre, d'écrire qu'il demande la reprise du poste de travail suite à un droit de retrait et d'alerte, sans enquête ni mesures de prévention prises. Il faut ensuite prévenir le syndicat CGT, ses mandaté.es, la FSSSCT.

Textes de référence :

Le RDGI et le droit d'alerte mandaté.e FSSSCT sont présents dans différents textes.

- La Directive européenne 89/ 391 /CEE du 12 juin 1989 : <https://www.legifrance.gouv.fr/ljorffid/JORFTEXT00000333571>

- Du code du travail : article L4131-1 https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000006903155/

- Décret n° 2020-1427 du 20 novembre 2020 relatif aux comités sociaux d'administration dans les administrations et les établissements publics de l'État. Articles 61 et 67. <https://www.legifrance.gouv.fr/ljorffid/JORFTEXT000042545890>

- La circulaire du 9 août 2011 (DGAFP Fonction publique)

- Le guide DGAFP d'application du décret 82-453 (6)

(1) https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/textes_de_reference/2011/C_20110809_0001.pdf P. 18 et 19.

(2) Art. 5-6, alinéa 1 du décret 82-453 https://www.legifrance.gouv.fr/loda/article_lc/LEGIARTI000024312503/

(3) Art. 2-1 décret 82-453 https://www.legifrance.gouv.fr/loda/article_lc/LEGIARTI000024312503/

(4) Voir p.85 https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/textes_de_reference/2011/C_20110809_0001.pdf

(5) Décret 82453, article 5-7. https://www.legifrance.gouv.fr/loda/article_lc/LEGIARTI000024312505/

(6) https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/carrieres_et_parours_professionnels/sante_securite_travail_fp/guide-juridique-circulaire-D82-453.pdf

Petit vade-mecum du droit d'alerte et du droit de retrait

Le droit d'alerte

Si j'ai un motif raisonnable (1) de penser que la situation de travail présente un danger pour ma santé (2) et pour ma vie ou ma santé ou pour celles d'autrui (3), si je constate une défectuosité dans les systèmes de protection...

J'avise mon chef d'établissement du danger : je le fais par oral, mais je double aussi immédiatement par un envoi mail dont je conserve la trace.



J'alerte un-e représentant-e en FSSSCT pour qu'il participe à l'enquête qui va suivre.

Précision : le guide juridique DGAFP (voir supra) recommande au chef de service « d'alerter la FSSSCT ». « A cet égard, il apparaît tout à fait opportun que la FSSSCT compétente soit informée de la situation en cause » (p.16).



Le ou la représentant-e des personnels en FSSSCT fait une entrée au registre DGI et alerte l'employeur de ce dépôt. Une enquête telle que prévue aux articles 5-5 et 5-7 du décret 82453 s'enclenche sur le champ.

« A la suite du signalement d'un danger grave et imminent soit par l'agent-e directement concerné-e soit par un-e membre de la FSSSCT, l'autorité administrative ou son/sa représentant-e doit procéder sur le champ à une enquête » (Guide Juridique DGAFP, p.18).

Dans le cas où c'est l'agent-e qui a exercé le droit d'alerte, « la présence d'un-e membre de la FSSSCT doit cependant être préconisée lors du déroulement de l'enquête » (page 18 du guide juridique) (4).



→ A la fin de l'enquête, le chef ou la cheffe de service ou son/sa représentant-e doit apporter une réponse au signalement dans le Registre de Danger Grave et Imminent (RDGI). Il ou elle y indique les dispositions prises pour faire cesser le danger grave et imminent.

→ Si l'employeur-euse a

- soit ignoré le droit d'alerte et le signalement,
- soit pris des mesures non-adaptées,
- soit n'a pris aucune mesure,

il ou elle sera tenu-e pour responsable de l'accident de service et/ou de la maladie professionnelle qui pourraient survenir. Ces manquements seraient alors considérés susceptibles de constituer des circonstances aggravantes passibles de poursuites pénales.

Dans le cas d'un-e agent-e non titulaire, sera retenue la notion de « faute inexcusable » de l'employeur. Voir article 5-9 du décret et page 18 du guide juridique précité.

1 Le travailleur pense de bonne foi que la situation est dangereuse : elle ne relève pas de l'objectivité des faits. L'agent-e a des raisons de penser qu'il est en danger.

2 Santé physique ou mentale.

3 Dans ce cas-là, ce n'est plus un droit, mais un devoir !

4 Nous vous recommandons fortement de tout de suite mettre dans la boucle le ou la représentant-e des personnels en FSSSCT.

En même temps que j'exerce ce droit d'alerte, si le danger est imminent, je peux (ce n'est pas une obligation) exercer un droit de retrait.

Si j'ai un motif raisonnable de penser que ma situation de travail présente un **danger grave et imminent** pour ma vie ou ma santé (5), si je constate une défectuosité dans les systèmes de protection, **je me retire de mon poste de travail** (6) et j'en avise (**obligatoirement**) immédiatement mon autorité administrative = > Droit d'alerte (voir ci-dessous).

Deux conditions supplémentaires s'ajoutent :

- C'est un droit individuel (on ne l'exerce pas à plusieurs, ou alors, si c'est le cas, chacun fait, individuellement, l'exercice de son droit de retrait).
- Ce retrait ne doit pas mettre en danger la vie d'autrui.

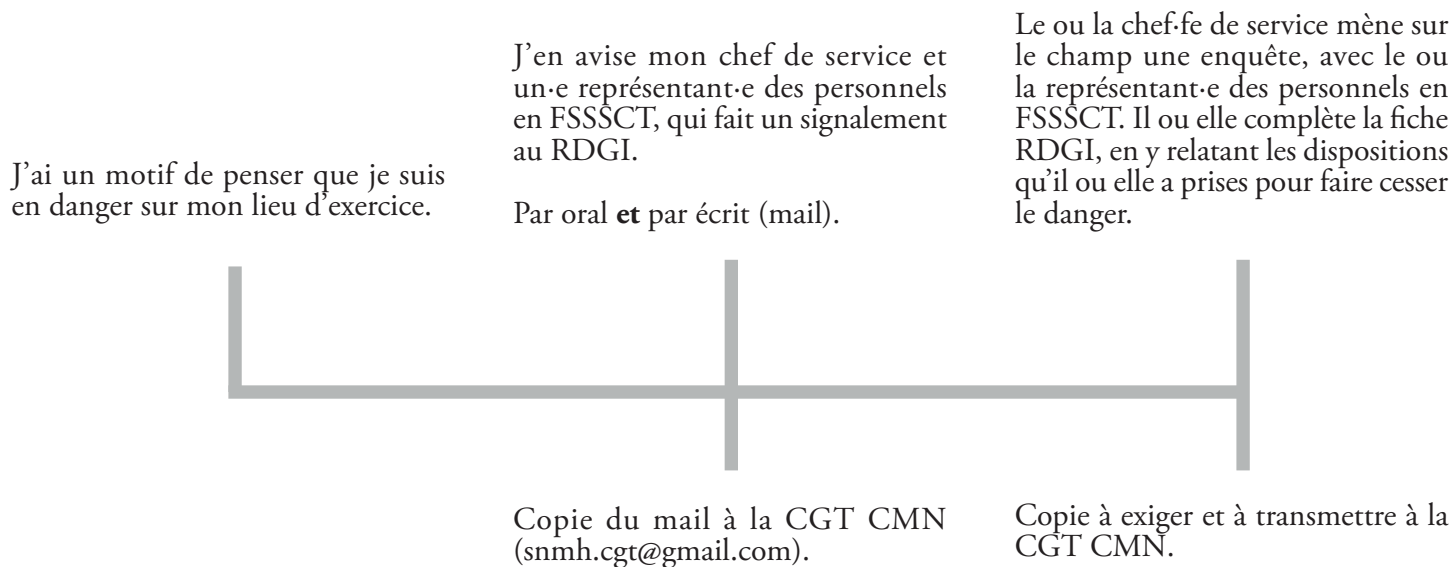
Aucune sanction ni retenue de salaire ne peuvent être prises à mon encontre dans ce cas où je me suis retiré.e d'une situation jugée dangereuse. La hiérarchie ne peut me demander de reprendre mon activité dans une situation de travail où persiste un danger grave et imminent. Elle doit procéder à une enquête immédiate sur place pour analyser les risques et prendre des dispositions de nature à faire cesser le danger grave et imminent. Nous sommes alors dans la procédure décrite précédemment : et nous insistons une dernière fois sur la nécessité de contacter un représentant des personnels CGT en FSSSCT. A la fin de l'enquête menée par le chef de service et à laquelle assiste le ou la représentant-e des personnels, avant de reprendre le travail, l'agent-e doit exiger un écrit de l'employeur.

5 C'est une menace directe, une situation en mesure de provoquer un **dommage à l'intégrité (physique et mentale) d'un agent**. C'est un danger susceptible de produire un accident ou une maladie entraînant une **incapacité temporaire ou permanente, la mort**. Exemples : machines-outils défectueuses ou pas aux normes, températures trop basses, risque d'agression physique d'un agent, crise de nerf, de pleurs, sur le lieu de travail, insulte du supérieur hiérarchique, etc.

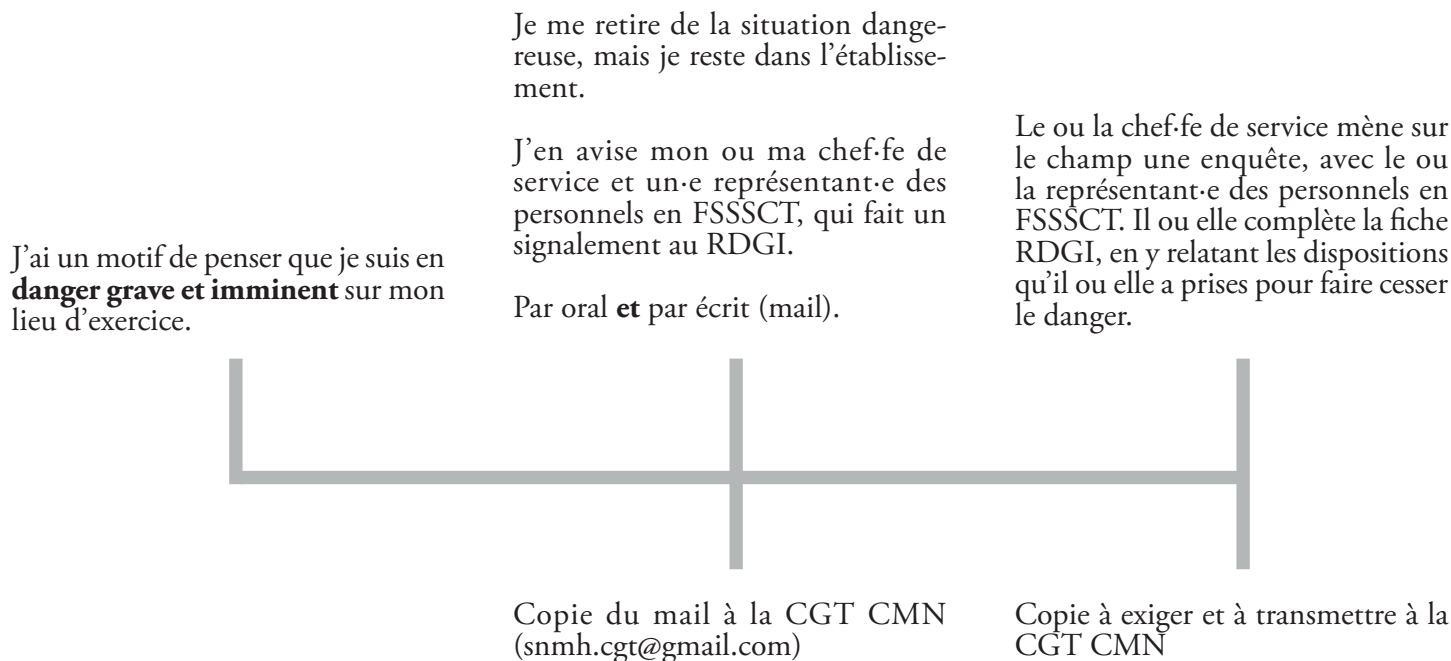
6 De mon poste, et non pas de mon lieu de travail. **Je m'éloigne de la situation dangereuse, je reste sur le site où j'exerce.**

Schéma des procédures du droit d'alerte et du droit de retrait

Droit d'alerte



Droit de retrait



Textes de référence :

- Directive UE n°89-391 du 12 juin 1989 -Loi n°82-1097 du 23 décembre 1982- décret 2011 774, art 5-6 à 5-9 (Sauf douanes, police, administration pénitentiaire, sécurité civile).
- Décret 82 453, articles 5-6, 5-7, 5-5
- Guide juridique DGAFP https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/carrieres_et_parours_professionnels/sante_securite_travail_fp/guide-juridique-circulaire-D82-453.pdf

Le Statut de la Fonction Publique : Une conquête démocratique et sociale, une garantie d'égalité de traitement et d'indépendance pour les citoyens !

Cette année marque le 70ème anniversaire du Statut Général des Fonctionnaires adopté par l'Assemblée Constituante le 19 octobre 1946. Ce statut impulsé par la CGT et rédigé par le Parti Communiste Français, est le fruit d'une négociation entre les forces issues du Conseil national de la Résistance. Sa mise en place marque une avancée majeure pour les droits des agents de l'État.

De la Révolution à Vichy

La Fonction Publique peut être définie à partir de la Révolution Française de 1789. Les charges administratives, acquises de manière héréditaire ou par le biais d'achats d'office précédemment sont remplacées par un accès plus égalitaire* à ces fonctions. La notion d'agents publics sera variable au cours de l'histoire évoluant à travers la création de nouveaux Ministères et l'intégration ou la suppression de nouvelles missions attribuées à l'État. En 1881, le Ministère de l'Éducation Nationale est créé. En 1906, c'est le Ministère du Travail ou encore le Ministère de la Culture créé en 1959.

Alors que la population des agents publics augmente. La question de leurs droits et devoirs se pose. Doivent-ils être considérés comme des salarié-e-s à part entière dotés de droits (fonctionnaire citoyen) ou comme des serviteurs de l'État (fonctionnaires sujets) soumis à leur employeur et à la puissance politique? Ces 2 tendances seront en concurrence parmi les penseurs du statut des agents publics. La tendance autoritaire tient cependant la ligne (interdiction des syndicats et du droit de grève...) et les droits des fonctionnaires sont quant à eux liés à diverses jurisprudences propres à chaque ministère. La notion de statut à mauvaise presse auprès des agents de l'État. Il est perçu comme un objet de coercition imposé par des gouvernements autoritaires. En 1941 est instauré par le gouvernement de Vichy, ce statut en accord avec les principes du pouvoir en place, il développe une idée corporatiste, discriminatoire (juifs et francs maçons en sont notamment exclus) et autoritaire.

Le Statut de 1946 :

À la Libération, La vision démocratique du statut s'impose. Avec le soutien d'une partie de la CGT Maurice Thorez, ministre communiste de la Fonction Publique met en œuvre un statut reposant sur : l'égalité, l'indépendance et la responsabilité.

L'égalité est un fondement essentiel qui garantit l'égalité d'accès au service public et à la fonction publique pour le citoyen usager et l'égalité de traitement entre les agents.

Le principe d'indépendance protège l'usager citoyen contre les dérives des décisions administratives et politiques. Il garantit aux citoyens et à la population que le service public est rendu de manière neutre, impartiale

et dans l'intérêt général. Le fonctionnaire peut et doit s'opposer dans l'exercice de sa mission aux ordres illégaux ou de nature à troubler l'ordre public émanant des élus ou des supérieurs hiérarchiques.

Le statut confère au fonctionnaire la qualité de citoyen à part entière en lui reconnaissant la liberté d'opinion, la liberté de penser et de s'exprimer. Ces droits démocratiques qui garantissent aux fonctionnaires des pouvoirs d'intervention dans la conception et la mise en œuvre du service public sont les leviers indispensables pour garantir l'indépendance du fonctionnaire, faire progresser les droits sociaux et les droits fondamentaux du citoyen.

Pour la première fois dans l'histoire est adopté un Statut législatif reprenant et unifiant les dispositions les plus positives des décrets en vigueur dans les ministères. Aussi, le droit syndical est reconnu explicitement et des organismes paritaires permettant la participation des fonctionnaires à la gestion de leurs carrières par l'intermédiaire de délégués élus, ainsi qu'à l'organisation et au fonctionnement des services publics par l'intermédiaire de représentants de leurs organisations syndicales.

Ce statut s'applique dans un premier temps uniquement aux agents de l'État. Il faudra attendre 1983 et les lois du Ministre communiste Anicet Le Pors pour connaître la fonction publique telle que nous la connaissons aujourd'hui. Les fonctionnaires territoriaux et hospitaliers sont inclus dans le statut.

Qui veut la peau du statut ?

Si le statut général de la Fonction Publique a été contesté dès son adoption. Les attaques à son sujet se sont multipliées à partir de la fin des années 1990 et avec elles, la remise en cause du nombre de fonctionnaires. Le rapport Jean Chaussat adressé au très libéral ministre de l'Économie d'alors, Dominique Strauss Kahn, préconisait la suppression de 400 000 fonctionnaires. Un chiffre totalement arbitraire qui ressortira régulièrement dans des rapports parlementaires ou par exemple, lors de la campagne présidentielle du candidat de la droite François Fillon en 2017. Un certain nombre de lois vont aller à l'encontre du statut de 1946 dans la fonction publique entraînant une précarisation des agents publics, des inégalités de traitement, tensions dans les services, recul des droits paritaires :

- Loi LOLF et RGPP
- LRU dans les universités
- Tarification à l'acte dans les hôpitaux
- Loi de transformation de la Fonction Publique en 2019

Ces attaques contre le statut de 1946 ou/et le service public s'incluent dans une politique générale contre les protections collectives des salarié-e-s. Certaines attaques furent mises en échec comme le CIP en 1994 ("SMIC jeune") ou le Contrat Première Embauche en 2006 (CDI au rabais pour les jeunes). Dans le public comme dans le privé l'externalisation, le recours à la sous-traitance, à la contractualisation l'abus de l'intérim, des CDD, des contrats aidés, le recours à de nouvelles formes de travail atypiques (auto-entrepreneur par exemple) ont exclu de l'accès à de nombreux droits toute une catégorie du salariat. Le développement de ces inégalités conduit à la mise en concurrence des salariés et détruit les solidarités. La CGT défend depuis le début des années 2000 un nouveau statut pour l'ensemble des travailleurs salariés. Cette notion vise à garantir les droits de l'ensemble des salariés qu'ils soient en situation d'emploi ou en recherche d'emploi. S'il a été contesté en interne, pouvant être vu comme une façon de contourner la lutte contre les licenciements, massifs en début des années 2000 ou encore concurrençant les statuts historiques. Le nouveau statut du travail salarié doit permettre à chaque salarié, de la sortie du système scolaire à la fin de sa carrière professionnelle, de disposer d'un certain nombre de droits cumulatifs et progressifs, transférables d'une entreprise à l'autre, d'une branche à l'autre, opposables à tout employeur.

A l'heure où les valeurs issues de la Résistance au nazisme sont remises en question par une large partie du spectre politique. Quand les libertés associatives, les missions de services publics sont régulièrement remises en questions (justice, information...), la défense du statut des fonctionnaires et d'un service public au service des populations et non des possédants doit rester primordial.

**Offre soumise à condition*

Bibliographie

Emilien Ruiz, *Trop de fonctionnaires ? Histoire d'une obsession française (XIX-XXIe siècle)*, 2021, Fayard

Anicet Le Pors

Vive le Statut Général des Fonctionnaires, CGT Fonction Publique, 2017

Le statut général des fonctionnaires dans son histoire et ses enjeux, Le Courrier, Fédération CGT des Finances, 2007

Nouveau statut du travail salarié, Repères revendicatifs de la CGT n°6

INDECOSA : Une association pour la défense du consommateur salarié

La CGT a créé sa propre association de consommateurs en 1979 : INDECOSA-CGT (Information et Défense des Consommateurs Salariés) et l'inscrit dans ses statuts en 1982. L'association devient une organisation de la CGT pleine et entière et tout adhérent à la CGT devient automatiquement adhérent à Indécosa-cgt.

Indécosa-cgt fait partie, depuis 1981, des 16 associations de consommateurs agréées en France et, depuis 2018, des 5 associations qui détiennent l'agrément spécifique Consommation. Elle a également obtenu l'agrément santé en 2014.

Son principal objectif est la défense, individuelle et/ou collective, de tous les consommateurs (salarié, privé d'emploi, retraité).

Des permanences d'accueil sont assurées par des militants bénévoles qui :

- orientent, soutiennent et interviennent auprès des institutions pour faire valoir les droits des usagers
- informent, forment, mobilisent pour que chacun puisse comprendre ses droits et les exercer.

Indécosa-cgt est présente dans de nombreuses instances dans lesquelles siègent ses mandatés pour représenter les usagers (locataires auprès des bailleurs sociaux, patients dans les établissements de santé).

Elle inscrit son champ d'action sur des principes fondamentaux :

- Solidarité avec les plus fragiles
- Justice sociale pour une égalité d'accès aux droits
- Démocratie dans les choix de consommation
- Engagement citoyen pour transformer la société

Les domaines d'intervention d'Indécosa-cgt sont nombreux. Des actions et des revendications sont élaborées pour chaque thème :

- Pouvoir d'achat : marqueur social
- Transports : création d'un pôle public
- Logement social Habitat Cadre de vie : 30 % du budget des ménages
- Eau : ressource précieuse à préserver
- Santé : accès aux soins, droits des patients
- Aménagement du territoire / Services publics : égalité d'accès et de traitement
- Alimentation : saine et de qualité pour tous
- Banque, Assurances, surendettement : équilibrage relation banque/client, règles contre l'exclusion bancaire
- Énergie : situation de précarité énergétique
- Europe / International : présence dans les instances européennes
- Numérique : signaleur de confiance reconnu par l'ARCOM
- Communication : magazine, site, radio, colloque
- Formation : plan de formation proposé au centre Benoît Frachon
- Fiscalité : réforme du système pour le rendre plus juste

Pour Indécosa-cgt, consommer est un droit à défendre.

E p h é m é r i d e

QUAND ?	QUOI ?	QUI ?
18/12/25	Comité social d'administration du CMN (CSA)	Strappini, Fernandes, Troisgros, Guiller, Hamimed, Fixot, De Catarina, Legendre, Nguyen, Agius, Meyer, Loiseau, Zakrzewski
18/12/25	Bureau National CGT Culture	Méreau
05/01/26	Secrétariat National CGT CMN	Strappini, De Catarina, Hortet, Cornet, Hamimed, Lacoite, Méreau
07/01/26	Groupe de travail Qualité de vie au travail et conditions de travail (QVCT)	Strappini, Legendre, Guiller, De Catarina, Domzalski, Hamimed, Méreau, Hortet, Revaireau, Fixot
08/01/26	Heure d'info syndicale Abbaye du Thoronet	Strappini, De Catarina
09/01/26	FSSSCT spéciale Vallée de la Vézère	De Catarina, Fixot, Lacoite, Zubillaga-Bianchi, Poisson
12/01/26	Modification tarifaires 2026	Fixot, Strappini
13/01/26	Audit RPS DRH cahier des charges	Strappini, Legendre, Hamimed, Mbeg Nyame, Zakrzewski
19/01/26	Visite FSSSCT Hôtel de la Marine	Raoult, Eftimov
19 au 22/01/26	Grève des agents de l'Abbaye du Thoronet	Les agents solidaires et déterminés !
21/01/26	GT QVCT	Hortet, Fixot, Strappini, De Catarina, Domzalski, Revaireau, Legendre, Guiller, Domzalski, Hamimed
22/01/26	Commission Exécutive CGT Culture	Méreau, Troisgros, Lacoite
22/01/26	Heure d'info syndicale Monastère de Brou	Guiller, Chemarin
22/01/26	Heure d'info syndicale La Turbie	Strappini, De Catarina, Fixot
26/01/26	Réunion de section Arc de Triomphe	
27/01/26	Réunion DRH/DAJI	Méreau et une délégation de la DAJI
28/01/26	GT QVCT	Strappini, Fixot, Domzalski, Legendre, De Catarina, Revaireau, Hamimed, Guiller
29/01/26	Heure d'info syndicale châteaux de Montal et Castelneau	Fixot, Lacoite, Guittard
30/01/26	Groupe de travail base de donnée sociale	Guiller
03/02/26	Commission Exécutive CGT Culture	Méreau, Strappini, Fixot, Lacoite
05/02/26	CSA CMN	Strappini, Fixot, De Catarina, Hamimed, Troisgros, Guiller, Revaireau, Hortet
05/02/26	Heure d'info syndicale Carnac Locmariaquer	Méreau, Cornet, Baril
09/02/26	Secrétariat national CGT CMN	Strappini, Méreau, Fixot, De Catarina, Troisgros, Lacoite, Hamimed, Hortet, Cabral
09 au 11/02/26	Enquête RPS Pierrefonds	Nguyen, Baril
10 au 12/02/26	Congrès de l'union départementale CGT Paris	Méreau
12/02/26	FSSSCT Centrale	Strappini, Domzalski, De Catarina, Guiller, Baril, Fixot, Revaireau
17/02/26	Heure d'info syndicale Panthéon	Méreau, Strappini, Eftimov
18/02/26	Commission Exécutive CGT Culture	Fixot
19/02/26	GT QVCT	Méreau, Strappini, De Catarina, Fixot, Guiller, Hortet, Legendre, Domzalski, Revaireau
20/02/26	Heure d'info syndicale Saint-Cloud	Strappini
24 et 25/02/26	Commission Exécutive CGT CMN	Roy, Lacoite, Strappini, Méreau, Cabral, Legendre, Cornet, Laurence, Domzalski, Fixot, De Catarina, Clavijo-Urbano, Brennan, Hamimed, Revaireau, Keita, Hortet, Fernandes, Guiller, Baril
05/03/26	FSSSCT Centre-Est	Hortet, Chemarin, Guiller, Fontaine, Sommier
09/03/26	Secrétariat national CGT CMN	Fixot, Strappini, De Catarina, Guiller, Hortet, Méreau, Lacoite, Hamimed, Cornet, Ray
09/03/26	Signature protocole de fin de grève Abbaye du Thoronet	Strappini
09/03/26	Pré Conseil d'Administration	Strappini, Cornet, Méreau, Fernandes
10/03/26	Commission Exécutive CGT Culture	Strappini, Méreau, Fixot, Lacoite
13/03/26	Conseil d'administration CMN	Strappini, Méreau, Fernandes, Cornet
16/03/26	Point CGT DRH	Méreau, Fixot, Strappini
17/03/26	Heure d'info syndicale Carcassonne	De Catarina, Fixot, Ricciuti
18/03/26	Visite FSSSCT Carcassonne	De Catarina, Fixot
19/03/26	Heure d'info syndicale Salses et Ensérune	De Catarina, Fixot, Ricciuti
20/03/26	Heure d'info syndicale Île de la Cité	Laurence, Strappini
24/03/26	Heure d'info syndicale Villa Savoye	Strappini, Cornet
26/03/26	CSA CMN	Strappini, Nguyen, Fernandes, Legendre, Hamimed, De Catarina, Fixot
26/03/26	Grève à la DDCP	Les agents mobilisés !
02/04/26	FSSSCT Grand Sud	Fixot, De Catarina, Poisson, Dumenil, Zubillaga-Bianchi, Bourouh, Vanzo, Méreau
03/04/26	Réunion mesures salariales 2026	Strappini, Legendre, De Catarina

Alerte RPS à la DRH : Libérons la parole !

Depuis plusieurs mois les représentants du personnel et les acteurs de la prévention alertaient sur une situation de plus en plus alarmante de montée des risques psycho-sociaux à la Direction des Ressources Humaines du CMN.

Non seulement nous constatons des arbitrages plus que contestable de certaines situations d'agents et un traitement discrétionnaire de demandes pourtant équivalentes, mais nous constatons également une dégradation des rapports sociaux en interne à la DRH se traduisant par une injustice dans la communication des informations, un manque de transversalité, une perte d'autonomie, de confiance, de reconnaissance des agents voire une dépossession du travail effectuée et une appropriation de celui-ci.

Un climat d'intimidation, de peur et même une certaine agressivité semble régner dans cette direction. Des mises à l'écart, des conflits de valeur, voir un sentiment de sabotage du travail sont également signalés ce qui témoigne d'un haut niveau de tensions internes.

C'est pourquoi nous avons demandé en intersyndicale qu'un audit externe sur les RPS soit réalisé dans les plus brefs délais. Après quelques résistances de la direction, cet audit a été accordé par le directeur général.

C'est le prestataire Alernego qui a été sélectionné après une série d'auditions par les représentants du personnel et les acteurs de la prévention, ce choix a été validé par le directeur général.

La sélection du prestataire par les acteurs de la prévention et les représentants du personnel est une garantie de l'indépendance, de l'impartialité et du professionnalisme de celui-ci.

Les 47 agents de la DRH peuvent donc aller en toute confiance à ces entretiens. A ce titre, il est primordial que le plus d'agents possibles se rendent à ces entretiens non seulement pour que le rapport et les préconisations qui en sortira soit le reflet le plus fidèle possible de la situation mais également pour rassurer les collègues qui craindraient de se rendre aux entretiens.

Il est temps que la parole se libère pour mettre fin à la souffrance au travail à la DRH.

Au CMN comme partout : En temps de crise les premiers à trinquer ce sont les précaires !

En ces temps de restrictions budgétaires et de limitation du plafond d'emploi, non seulement les conditions du travail se dégradent pour tous avec le sous-effectif et le manque de reconnaissance salariale mais les premiers à payer les pots cassés sont les travailleurs précaires en CDD ou en vacations. Ainsi, il nous a été signalé dans un certain nombre de monuments que l'établissement fait des économies sur le dos des CDD censés remplacer un agent permanent absent (longue maladie, disponibilité, congé parental...) en leur faisant des contrats non pas sur du temps complet mais sur du temps partiel. En plus d'être précaires ces agents deviennent des variables d'ajustement d'un plafond d'emploi totalement inadapté aux besoins des services. Heureusement, parfois les agents sont solidaires et agissent. Ainsi à la Turbie, c'est grâce à la mobilisation des agents avec la CGT qu'une collègue CDD depuis des années a pu obtenir un contrat à plein temps pour assurer le remplacement d'une titulaire absente. La solidarité et la mobilisation sont toujours payantes !

Purplewashing au CMN

Nous savons que le CMN fait peu de cas de la situation des femmes qu'il emploie, quand bien même elles représentent près de 60 % de l'effectif. À l'occasion du 8 mars dernier (Journée internationale des droits des femmes), l'établissement nous a servi un purplewashing sans même rougir de honte !

Le purplewashing désigne la pratique qui consiste à se proclamer engagé dans la lutte pour l'égalité des genres ou dans la promotion des droits des femmes, sans pour autant mettre en place des actions concrètes ou significatives envers cette cause.

Alors que le 8 mars marque la journée internationale du droit des femmes depuis 1977 (année de son officialisation par l'ONU), pensez-vous que le CMN s'emparerait de cette occasion pour animer des ateliers, organiser des rencontres et des débats, ou pour nous partager les avancées pour les droits des femmes de l'établissement telles que des indicateurs concrets pour évaluer les inégalités de genre ou la mise en œuvre du congé de santé hormonale ? Bien sûr que non !

Dans un dernier sursaut, le CMN s'emmêle les pieds dans le tapis pour... communiquer... et uniquement communiquer vers l'extérieur ! Aucun message à l'adresse des agentes en cette journée internationale des droits des femmes. Non ! Mais une invitation de dernière minute pour un petit-déjeuner le lendemain avec les agentes de la région parisienne... oups, non ! avec les agentes des directions du siège. Merci à toutes pour la photo de groupe qui témoigne de l'implication du CMN dans la cause des femmes !

La semaine suivante, la présidente du CMN communiquait sur les réseaux sociaux sur son rôle d'hôtesse à l'Hôtel de la Marine pour l'association Cultur'elles.

Et vous nous direz que nous sommes médisants, que nous oublions que chacun.e a reçu, avec son bulletin de paie de février, un violentomètre. Preuve que le CMN est concerné par la cause des femmes ? En avance ou en retard, la journée de lutte contre les violences sexistes et sexuelles est le 25 novembre ! Et depuis quand est-ce que notre employeur a un rôle à jouer dans la sphère privée du couple ? Une maladresse ?

Un motif de colère pour vos représentants de la CGT CMN qui défendent les droits des femmes et luttent concrètement contre les violences faites aux femmes. Ils vous ont servi un violentomètre décalé : voici le violentomètre du collectif égalités professionnelles de la CGT et le violentomètre professionnel de la Ville de Paris ; comme quoi, un employeur public peut s'emparer du sujet sans faux-semblant.



VIOLENTOMÈTRE

VOUS ÊTES DANS UN ENVIRONNEMENT PROFESSIONNEL RESPECTUEUX.

AGISSEMENTS ET OUTRAGES SEXISTES VIGILANCE ! VICTIMES ET TÉMOINS PARLEZ-EN.

HARCÈLEMENTS, AGRESSIONS SEXUELLES OU VOUS PROTÉGEZ-VOUS, DEMANDEZ DE L'AIDE.

1. Vous avez le temps de faire votre travail correctement, sans pression.
2. Vos compétences sont reconnues et valorisées.
3. Dans votre environnement professionnel, vous trouvez l'appui et le soutien qui vous sont nécessaires.
4. Dans votre équipe, on fait des commentaires ou allusions sur les personnes, leur physique, leur tenue, leur vie privée.
5. On vous donne des surnoms familiers. On fait des commentaires sur votre tenue, votre physique.
6. Certaines personnes de votre entourage professionnel sont moquées, ignorées ou tenues à l'écart.
7. Autour de vous, des images et ou des « blagues » à caractère sexiste ou sexuel, circulent à l'oral ou sur Internet.
8. On vous coupe la parole constamment, on parle à votre place. On minimise vos interventions.
9. On vous donne des tâches inutiles ou dévalorisantes.
10. On vous infantilise et/ou rabaisse parce que vous êtes une femme ou un homme.
11. Les réunions stratégiques sont systématiquement organisées lors de vos journées non travaillées. On vous fait des remarques lorsque vous prenez votre mercredi.
12. On a eu à votre égard des propos, des gestes à caractère sexuel en face à face, au téléphone, par mails ou sur internet, qui vous ont mis-e mal à l'aise.
13. On vous a fait des propositions sexuelles insistantes qui vous ont mis-e mal à l'aise.
14. Vous avez été insulté.e en face à face, au téléphone, par mail ou sur Internet. On salit votre réputation, répand des rumeurs sur vous.
15. On a cherché à vous intimider par des menaces ou en hurlant, tapant du poing ou en cassant des objets.
16. On a lancé un objet contre vous, vous a secoué.e brutalement ou on vous a frappé.e.
17. Contre votre gré, on a touché vos seins, vos fesses, vos cuisses, vos hanches. On vous a coincé.e pour vous embrasser. On s'est frotté ou collé à vous.
18. On vous a forcé.e à faire ou à subir des attouchements du sexe. On a essayé ou on est parvenu à avoir un rapport sexuel avec vous contre votre gré.
19. Depuis votre résistance à certains agissements mentionnés plus haut, on modifie abusivement l'organisation et les conditions de votre travail
20. Suite à vos refus face aux agissements que vous subissez, on vous tient à l'écart. On sabote, fait disparaître, détruit ou s'approprie votre travail.

Réalisation : **EXTINCTO** - 054820

ENVIRONNEMENT PROFESSIONNEL SAIN

ENVIRONNEMENT PROFESSIONNEL SEXISTE ET HOSTILE

HARCÈLEMENT SEXUEL

AGRESSIONS SEXUELLES

VIOLS

Remarques et critiques acceptées
Promotions pour les femmes comme pour les hommes
Travail en confiance et autonomie
Reconnaissance du travail
Refus de relations extraprofessionnelles accepté
Commentaires sur votre apparence
Parole coupée systématiquement
Blague sur les « promotions canapé »
Questions indiscrettes insistantes sur votre vie privée
Blagues sexistes et sur les blondes
Évocation de sexualité sans accord
Mécontentement après votre refus d'être raccompagné
Recherche systématique d'être seul avec vous
Images à caractère pornographique visibles
Regards insistants sur votre poitrine et vos fesses
SMS ou mails sexuels sans accord
Demande insistante d'un acte sexuel
Hostilité liée au refus d'un acte sexuel
Menaces professionnelles pour obtenir un acte sexuel
Baiser forcé par surprise
Toucher vos seins, fesses ou cuisses sans consentement
Fellation ou pénétration forcée

RETROUVEZ LA CGT CMN

1 rue des Quatre-fils, 75003 Paris

Adhérez à la CGT CMN : Notre capacité à nous faire entendre dépend de notre nombre.

Rejoignez-nous ➔



cg-t-culture.fr



snmh.cgt@gmail.com



facebook.com/snmh.cgt



@cgt.cmn



@cgt-cmn.bsky.social