

Monuments infos

AVRIL 2006

Numéro 33

4ÈME CONGRÈS DU SNMH-CGT: Un secrétaire général en remplace un autre...

Syndicat National des Monuments Historiques CGT



SOMMAIRE...SOMMAIRE...SOMMAIRE

Le rédacteur de ce journal prend d'énormes risques pour sa vie en le bouclant, au lieu d'aller à la formation syndicale où il est censé être présent (et où d'ailleurs il vous conseille fortement de vous inscrire). Avec **page 2** de ce magnifique journal d'informations monumentales : l'éditorial ; **page 3** : La souffrance au travail au CMN qui n'est apparemment pas exceptionnel dans notre établissement ; **pages 4-5** : le compte rendu du CTP du 27 janvier 2006 ; **pages 6-7-8** : Réforme budgétaire, LOLF et autres barbarismes ; **page 8** : le calendrier des CHS pour 2006 ; **page 9** : le compte rendu du 4ème congrès du SNMH-CGT ; **page 10** : la liste des sections de France et de Navarre, avec lesquelles vous pouvez prendre contact ; **page 11** : un vade mecum bien utile sur les accidents de service et de trajet ainsi qu'un petit encart publicitaire pour la formation syndicale ; et pour finir en beauté en **page 12** : l'éphéméride syndicale et le bulletin pour adhérer au SNMH-CGT.

12, rue de Louvois (2ème étage) 75002 Paris tel : 01.40.15.51.70/71 fax : 01.40.15.51.77
mail : cgt culture@culture.fr intarnet : cgt.culture.fr / internet : www.cgtculture.fr.st

Raide dans ses bottes.

Depuis quelques mois la situation sociale est de plus en plus tendue: refus de prendre en compte le vote des Français au référendum sur la constitution européenne qui affirmait le ras le bol des politiques économiques et sociales de nos gouvernements français et européens et fuite en avant du gouvernement Villepin pour le démantèlement du code du travail et des services publics.

Attaques contre les travailleurs

- Contrat nouvelle embauche, passé l'été dernier pour que personne ne réagisse
- Emeutes en banlieues, consécutives à une bavure policière et révélatrice du malaise provoqué par des années de discriminations et de la relégation de toute une catégorie de la population dans des ghettos urbains.
- Privatisation de la SNCF et l'intransigeance du gouvernement face aux travailleurs cassant tous liens de solidarité et de résistance populaires encore existant.
- Dans la même veine les conflits de la RATP de la SNCF et le million de personnes dans la rue le 4 octobre pour défendre les services publics, ont été traités par le mépris avec des phrases du genre « ce n'est pas la rue qui gouverne ».

Mais quelle légitimité à ce gouvernement? A t'il été élu en disant qu'il allait casser le droit du travail et vendre nos services publics au plus offrant ?

Un pas en avant a encore été franchi avec la privatisation brutale de GDF alors que Sarkozy avait promis qu'elle n'aurait pas lieu.

Maintenant, c'est le CPE voté à coup de 49.3, pour éviter tout débat et sans aucune concertation avec les organisations syndicales (même pas le MEDEF...). Il vient encore rogner le code du travail et précariser encore plus la jeunesse. Prélude à une refonte totale du contrat de travail sur le modèle du CPE/CNE pour tous les salariés, puisque ce projet devrait sortir des cartons du gouvernement cet été pendant que tout le monde est en vacances.

Organisons la riposte

Dès maintenant, il faut réagir pour mettre en échec le rouleau compresseur des politiques libérales, par notre mobilisation, nous pouvons faire reculer ce gouvernement pour exiger le retrait du CPE et pour mettre un coup d'arrêt à ses politiques désastreuses.

Quel rapport avec le CMN ?

Il faut comprendre que ces politiques sont dans la même logique que ce que vivent les agents au quotidien à travers la réduction du nombre de fonctionnaires et de postes sur les sites car le credo libéral veut moins de droit pour les travailleurs, moins d'impôts, moins d'État et de services public, plus de privatisations, d'externalisation des missions, et de précarisation des salariés avec le regain depuis quelques années de l'emploi de vacataires pour palier au sous effectif. Dégradation des conditions de travail car avec la maîtrise budgétaire c'est un contrôle accru des dépenses pour les monuments qui se met en place toujours en premier au détriment des agents. Désengagement de l'État de ses missions avec une autonomie du CMN qui va croissante et qui va dans le sens de plus de recettes, prélude à une marchandisation et à une privatisation rampante du service public culturel.

Pour toutes ces raisons nous sommes concernés autant que les jeunes par le CPE et si nous ne réagissons pas maintenant, il n'y aura peut être plus d'occasion de réagir.

C'est pourquoi, profitant de ce mouvement large nous vous encourageons à faire remonter vos revendications pour qu'enfin les agents du CMN puissent prendre la parole et qu'on ne nous dise plus qu'on est les seuls à penser que tout n'est pas rose au pays de monum.

Souffrance au travail

Pas de cadeau du CMN même s'il ne peut nier l'évidence !

Château d'Angers

Domaine national de Saint-Cloud

Le 18 octobre dernier, une partie du personnel du domaine national de Saint-Cloud était en grève pour dénoncer la souffrance au travail et dans certains cas, le harcèlement moral.

Après deux inspections en 2003 et 2004 - qui n'auront donné aucun résultat - le ministère a relancé une instruction.

Après avoir auditionné 83% des agents, le verdict tombe : il y a bel et bien souffrance et harcèlement. Lutte des personnels donc tout à fait légitime mais qui n'aura pas empêché l'administration de retirer un jour de grève aux agents (alors qu'elle n'avait auparavant rien fait pour empêcher les dérives) et la direction du domaine de Saint-Cloud de se venger via la modulations des primes (certains agents ayant dénoncés des faits auront 0 euro de primes). Belle mentalité et contraire à la loi !

Quant aux résultats concrets de l'instruction, ils tardent à venir.

Le ministre aura néanmoins, lors du CTP ministériel du 31 janvier, signalé toute l'attention qu'il portait à la situation du domaine national de St Cloud.

Affaire à suivre donc.

Depuis quelques temps remonte un certain malaise au sein de ce monument. Les arrêts de travail se multiplient au même rythme que les plaintes. Rien ne bouge. Interpellations en CHS, le CMN minimise. Un syndicat en appelle à la presse, à la justice. Toujours rien. Ou plutôt si : une «réorganisation» des services avec organigramme à l'appui.

Sauf que nous sommes le 21 décembre 2005 en pleines vacances des agents...et de l'administratrice qui ne peut donc répondre aux questions que se posent les agents ayant trouvé des «vacances de postes» dans leurs banettes (délai de réponse d'un mois).

Sauf que certains peuvent déjà mettre des noms sur les fiches de postes et qu'on ne fait qu'entériner une situation existante. Alors à quoi bon y répondre ?

Sauf que ces fiches de postes présentent un sacré mélange entre les différents statuts.

Sauf que lorsque les agents parlent de souffrance, on leur répond d'attendre la réorganisation de l'établissement....en 2007 !

Le CHS Nord Ouest Ile de France du 16 mars a été le lieu idéal pour dénoncer le pourrissement de la situation avec à l'appui l'analyse du médecin du travail qui a été pour le moins accablant et alarmant.

En conclusion

Ceci n'est que deux exemples parmi les nombreuses situations qui nous remontent à titre individuel ou collectif.

Si on ne peut pas nier que le CMN fait des efforts au niveau de la souffrance au travail et du harcèlement à travers des formations, des notes de service, il ne fait au fond que se conformer à la loi du 17 janvier 2002 et à la circulaire ministérielle du 23 juillet 2005.

Nous attendons, nous, que le CMN soit plus à l'écoute des personnels et y apporte de réelles réponses. A titre d'exemple, il arrive que des agents à bout demandent à partir de leur service, chose que le CMN devrait être en capacité de faire. Et bien non ! On laisse l'agent en difficulté jusqu'à ce qu'il craque et se mette en arrêt de travail. Et l'on choisit parfois d'accéder à sa demande mais trop tard et cela devient pour l'agent non plus une réponse apporter à son problème mais une sanction !

Il n'y a donc pas 36 solutions pour s'en sortir : résister, être solidaire et combattre !

Présentation d'un CTP light, voire ultra light. Mises à part, les rituelles approbation du PV du précédent CTP, suites donnés au dernier CTP et questions d'actualités, l'ordre du jour se résumait l'organisation de deux services (Editions et DAF) et de la journée dite de solidarité.

Le SNMH-CGT y a porté deux autres points :

- modification du décret de la RMN amenant le **transfert de l'agence photographique CMN à la réunion des musées nationaux** ;
- fiches de postes du **château d'Angers** ayant soulevé un véritable tollé des personnels.

Questions d'actualité

Décentralisation

Les collectivités territoriales ont jusqu'au 23 juillet 2006 pour déposer leur candidature. 21 demandes de collectivités ont été faites sur 16 monuments. A ce jour, rien d'officialiser, seuls le Haut-Koenigsbourg, Chaumont et la Graufesenque sont un peu plus avancés dans les démarches. La CGT a demandé que les représentants du personnel soit informés en amont des conventions concernant le devenir des agents.

Fonds photographiques

Ce dossier récurrent depuis plusieurs années déjà se concrétise. Un projet de modification du décret de la Réunion des musées nationaux est en cours. Cela signifie pour le CMN que son agence photographique sera transférée à la RMN. Le CMN restera néanmoins propriétaire des

fonds photographiques, il garde également la maîtrise concernant son renouvellement, la politique de son développement et de sa communication.

La RMN est un établissement public à caractère industriel et commercial, gestion du personnel de droit privé donc. C'est pourquoi, de fortes inquiétudes pouvaient naître quant au devenir des agents. Or, le CMN nous a informé que le transfert des personnels se feraient sur la base du volontariat et qu'une mise à disposition était envisagée dans un premier temps.

Maîtrise d'ouvrage

Mise en forme du projet de la loi au conseil des ministres qui sera peut-être voté courant février. Aucune nouvelle concernant les moyens humains et financiers : advienne que pourra donc...

Réorganisation de l'établissement

On réfléchit dur entre consultant, direction et administration à une nouvelle organisation de l'établissement sur une gestion à différents échelons (siège, pôle, monument) d'ici 2007, **les administrateurs sont peut-être une espèce en voie de disparition**. Si l'échéance est bien arrêtée, le flou artistique persiste sur la configuration à venir. Espérons également que la concertation avec les organisations syndicales et les personnels vienne autrement que devant la mise devant le fait accompli...

Organisation des services

Département des Editions

Grand oublié de l'organisation de l'établissement, le CTP n'avait jamais été saisi de l'organisation de ce département. Si nous considérons qu'il y avait nécessité que ce département officialise son organisation, nous ne considérons pas que notre rôle soit d'entériner des décisions prises et déjà appliquées par la direction.

Pour : administration et CFDT

Abstention : CGT

Direction administrative et financière

La réorganisation de la direction administrative et financière (DAF) a pour contexte la mise en place de la loi organique aux lois de finances (LOLF) qui vise à refonder la gestion publique tout en accroissant la responsabilités des ordonnateurs. On passe d'une logique de moyens à une logique de résultats, de budgets par nature de dépense à des budgets matriciels (par nature et par destination), de budgets cloisonnés à des budgets globalisés, de budgets annuels à pluriannuels... tout ceci dans une logique de rendement, de performance et de rentabilité (voir article concernant la réforme budgétaire de l'état). Rentre également en ligne de compte de cette réorganisation, la déconcentration et notamment l'approfondissement de l'expérimentation en PACA. Le manque de lisibilité que nous offre le CMN qui évite tout bilan depuis plus d'un an et des difficultés

que rencontrent la région PACA tendent à montrer que cette expérimentation est loin d'avoir fait ses preuves.

Pour : administration

Abstention : CFDT

Contre : CGT

Journée dite de solidarité

Le 2 décembre 2005, le comité technique paritaire ministériel s'est prononcé sur un arrêté fixant les modalités d'application de la journée de solidarité au Ministère de la Culture, texte publié dans le Journal Officiel du 17 décembre 2005.

Ce dispositif permet l'application de cette journée avec plus de souplesse. Néanmoins, le principe reste le même : une journée de travail obligatoire non rémunérée et un allongement de la durée légale du travail. Ce sont pour ces raisons que la CGT a voté contre l'application au Centre des monuments nationaux de journée de solidarité.

Les agents en emplois postés se verront d'office retirer un jour libéré et pour ceux qui relèvent du cadre général a été retenu le fractionnement de la durée de travail de 7 heures. Il est intéressant de souligner que la première proposition de la direction des ressources humaines concernant les agents relevant du cadre général avait été de les faire

travailler purement et simplement le lundi de Pentecôte, et ce sans prise en compte que le lundi de Pentecôte reste un jour férié !

Pour : administration (10 voix)

Contre : CGT et CFDT (10 voix)

Questions diverses

Gestion des prêts

Le SNMH-CGT est intervenue afin que le CMN fasse les démarches

Journée de solidarité : Demain le 1er mai ?



nécessaires afin que chaque agent – tant contractuels que fonctionnaires- soit informé qu'il peut bénéficier des prêts de l'AAS (association du personnel du ministère de la culture) contrairement à l'association du CMN dont les prestations ne concernent que les agents d'Île-de-France.

Château d'Angers

Alors que les agents de ce monument connaissent depuis un certain temps un mal être dans leur travail, la direction leur a demandé de postuler sur des fiches de postes durant les vacances de Noël, alors même que l'administratrice était en congé et donc pas en mesure de répondre à leurs légitimes interrogations. Par ailleurs, ces fiches montrent un mélange des genres entre fonctionnaires et contractuels.

Nous n'avons pas souhaité entrer plus dans le détail mais étions soucieux que ce dispositif soit suspendu et se fasse dans la concertation avec les personnels et leurs représentants.

Le directeur du CMN a acté qu'une réunion sur ce sujet se tiendra le 7 février prochain.

Dotation habillage

Nous avons pointé les différents dysfonctionnements rencontrés les années précédentes à savoir les oublis de catégorie de personnels, de monuments ainsi que l'inégalité de traitement de tous les agents. En effet, pourquoi certains n'ont-ils pas de dotation,

pourquoi d'autres en auraient une partie et d'autres encore la totalité de la dotation ?

Sur des monuments tels que Fontevraud ou Villeneuve-lez-Avignon, le CMN est dans l'incapacité de contraindre les associations de doter les agents de vêtements alors que les deniers publics leur sont remis et à contrario le CMN est dans la capacité de leur retirer le paiement des jours de grève...

LA REFORME BUDGETAIRE DE L'ETAT

La loi n° 2001-692 du 1^{er} août 2001, dénommée : **LOLF** (Loi Organique relative aux Lois de Finances) a été votée afin de permettre un « **meilleur contrôle** des Ressources et des Dépenses de l'Etat », **par le Parlement**. Cette loi définit le cadre général dans lequel s'inscrivent les lois de finances, ainsi que les modalités relatives à leur préparation, à leur adoption et à leur exécution.

Bien que l'ensemble des modalités de **cette loi (LOLF) est entré en vigueur qu'au 1^{er} janvier 2006**, certaines expérimentations ont déjà été mises en place progressivement depuis l'année 2002, dans toute la **Fonction publique** (Hôpitaux, Sécurité sociale, E.P.A., collectivités territoriales...), sans jamais avoir fait l'objet de débats localement....

Le Centre des monuments nationaux est donc également concerné par cette réforme.

Historique de la LOLF.

Elle succède à l'ordonnance organique de 1959, qui représentait jusqu'à ce jour la Constitution financière de l'Etat. **Cette dernière avait été instituée à l'écart des parlementaires, en raison des dérives budgétaires qu'a connues la IV République.**

C'est sous l'influence du traité de Maastricht, qui limite à 3% du P.I.B. (richesse nationale), le déficit budgétaire annuel de chaque pays, et de la Mondialisation libérale, avec sa concurrence agressive, la déréglementation qu'elle impose à tous les Etats, que des technocrates ont mis au point depuis les années 1998, les principes de la Modernisation budgétaire et comptable de l'Etat.

Rappelons également, que le 16 juillet 2003, ont été adoptées les nouvelles normes comptables internationales : « I A S / I F R S » qui permettent aux plus grandes multinationales d'imposer leurs nouvelles règles anglo-saxonnes de gestion, de finances à toutes les entreprises dans le monde et donc à leurs Etats respectifs.

Nouvelle architecture du budget de l'Etat.

Jusqu'à présent le Parlement votait la reconduction à l'identique de 94% du budget d'une année sur l'autre et l'essentiel des débats portait sur 6% du budget général se rapportant aux mesures nouvelles. **Désormais 100% des crédits seront discutés et votés au Parlement.** La nouvelle architecture du budget de l'Etat doit s'articuler dans l'ordre suivant : **la Mission, le Programme, l'Action, les objectifs, les indicateurs.**

Les crédits seront donc ventilés par **Missions (45)** qui regrouperont des **Programmes (149)** Ces derniers regrouperont des crédits destinés à mettre en œuvre une **Action** ou un **ensemble d'Actions** relevant d'un même ministère et auxquels seront associés des **objectifs et des indicateurs de performance.** Ils seront définis en fonction de **finalités d'intérêt général, des résultats attendus** et faisant l'objet d'une **évaluation** (art. 7). Certaines Missions pourront relever d'un ou plusieurs Ministères. Pour ce qui concerne la Culture, la Recherche et l'Enseignement Supérieur seront une mission interministérielle.

A l'intérieur d'un Programme, la **globalisation** des crédits ou

leur **fongibilité**, c'est-à-dire la possibilité de les utiliser à une autre destination (**sauf vers les crédits de personnel**) que celle pour laquelle ils étaient prévus, **sans solliciter d'autorisation particulière, confèrera une plus grande liberté aux gestionnaires publics.** En contrepartie, ces derniers auront l'obligation de rendre compte de leur gestion et de leur **performance.**

A cet effet, un contrat de performance pluriannuel (3 ans) a été signé entre chaque Ministère et leurs Etablissements publics, avant le 31 décembre 2005. Ce contrat a été présenté au Conseil d'Administration.

Commentaires de la C.G.T:

L'art.7 de la loi précise : « les crédits ouverts pour les dépenses de personnel constituent le plafond des dépenses de cette nature ».

Autrement dit, le but est à l'intérieur d'un programme, de minorer les crédits de personnel dans le cadre de chaque Activité, en recherchant constamment la **Performance**, afin de dégager des économies qui pourront être reventilées en Fonctionnement, en Investissement, pour d'autres activités, d'autres actions, pourvu que ces crédits ne dépassent pas le **plafond** des dépenses de personnel prévu à l'intérieur d'un Programme.

Ce qui interdit l'abondement de crédits de Fonctionnement et d'investissement vers les crédits de personnel (infongibilité).

La tentation est grande de favoriser, voire de forcer la **polyvalence**, les **mutations**, les **mobilités**

internes de personnel, à l'intérieur d'un service, entre Directions, des affectations **temporaires** pour l'une ou l'autre des actions en fonction des **résultats** et des **performances** obtenues ou à atteindre. La notion anglo-saxonne de **coût/rendement** conduira à **intensifier le travail pour réduire les coûts, à supprimer des effectifs, prévus initialement, en fonction des objectifs à atteindre**, d'une ou plusieurs Activités, voire par programme, en utilisant encore plus d'emplois précaires : stagiaires, apprentis, C.D.D, B.P.T.I..., et en ne remplaçant pas les départs à la retraite, démission...systématiquement dans chaque service.

Les économies réalisées sur la masse salariale, dans chaque Activité, pourront être **en partie**, redistribuées à certains salariés, sous forme de **primes**. Ce qui remet en cause l'augmentation salariale indiciaire et celle de droit commun attribuée chaque année, qui couvre partiellement l'inflation.

La gestion des Ressources Humaines dans la Fonction publique, va se trouver ainsi profondément modifiée, ainsi que les fonctions des agents, leurs responsabilités.... Cela va entraîner des mutations profondes dans l'organisation du travail, aussi bien à titre individuel que collectif, dans les services...

Les principaux objectifs de la LOLF.

- De passer d'une culture de **moyens** et d'une responsabilité de conformité à une culture et une responsabilité de **performance**.
- Orienter **la gestion publique** vers les **résultats** et la recherche de **l'efficacité**, par **la rentabilité**.

Commentaires de la C.G.T.:

Le mot : **performance** est l'axe prioritaire qui revient régulièrement dans cette réforme programmée. Cette orientation est d'autant plus inquiétante qu'elle prend le pas sur les **moyens attribués**, et soulève, entre autres, une question en ces termes : « **Comment obtenir la plus grande performance avec le moins de moyens en personnel et/ou le coût salarial le plus bas** » ? Imaginons une activité qui nécessite 30 personnes, et qui grâce à des moyens automatisés internes ou externes, permettent la suppression de 10 agents. Quel sera le devenir de ces agents ? Le redéploiement vers d'autres services ? Ce qui suppose une capacité d'adaptation, les **compétences** requises et une volonté pour **changer d'emploi... La LOLF est un outil de gestion qui induit également les suppressions d'effectifs.**

La tentation sera également de transformer certains postes, des agents en place, dans un service, en renforçant leur fonction. Ainsi en fusionnant deux postes en un, la Direction récupère un poste et ainsi de suite...Des changements de postes pourront avoir lieu, dans un service, par des mutations.

Cette culture du résultat à tout prix, qui consiste à **faire de la gestion une idéologie**, a déjà, à maintes reprises, montrée ces limites par de récentes études, notamment en ce qu'elle consiste à fragiliser davantage les individus, par une **pression psychologique omniprésente**, que l'on pourrait appeler : **harcèlement économique et social**, qui peut générer dans certains cas, du stress, de la souffrance au travail, de l'instabilité, de l'insécurité...

La Mission Culture.

Elle est composée de trois programmes :

- **Patrimoines** : monumental et archéologique, des Musées de France, écrit et documentaire, cinéma t o g r a p h i q u e , linguistiques, architecture, archivistiques, acquisition et enrichissement des collections publiques...
- **Création** : Soutien à la création, production et diffusion du spectacle vivant, des arts plastiques, du livre et de la lecture...
- **Transmission des savoirs et démocratisation de la culture** : soutien à l'éducation artistique, aux mesurés aux établissements d'enseignement supérieur et spécialisé, en faveur des publics, à l'action culturelle internationale...

Le contrôle du budget de l'Etat.

Lors de la présentation d'un projet de loi de finances, chaque programme devra être accompagné d'un projet annuel de **performance** comportant notamment « la présentation des actions, des coûts associés, des **objectifs** poursuivis, des **résultats** obtenus et attendus pour les années à venir, **d'indicateurs précis dont le choix est justifié** » (art.51).

Avis de la C.G.T.

Les indicateurs de performance mentionnés dans la **LOLF** pourront être exprimés dans des tableaux de bord que les services gestionnaires et comptables devront mettre en place pour établir des **statistiques**. Ces dernières doivent faire l'objet d'analyses affinées et périodiques qui permettront la recherche de **performance, de quantifier**

les objectifs et de mesurer les résultats (art.51 et 54).

Hormis le fait que la C.G.T. est contre l'introduction de notions de la comptabilité privée (coût, rendement, rentabilité...), dans la Fonction publique, nous considérons que ces indicateurs doivent faire l'objet d'un débat localement, dans les différentes administrations, dans les Directions, les Services... dans la mesure où ils pourraient s'appliquer à l'ensemble des personnels.

Derrière cette louable intention de mieux contrôler les Finances, se dissimule en réalité une **volonté de démanteler la Fonction publique**, avec pour instruments les règles de la gestion privée, qui doivent être mises en place dans les entreprises publiques (art. 30). **Un des objectifs du CNAC-GP, a toujours été, au**

niveau culturel, de toucher un plus large public. Bientôt, des manifestations, des expositions, des spectacles... risquent d'être annulés, non plus seulement en raison du manque de crédits, mais aussi parce que la LOLF impose des critères de rentabilité, de performance.

Nos conclusions:

En adoptant la LOLF, nos élus veulent, dans le cadre de la Mondialisation économique, renforcer et conforter les principes ultralibéraux.

Rappelons que la LOLF n'apporte guère plus de transparence, dans la gestion des finances publiques, vis-à-vis des citoyens. En effet, la France s'oppose toujours, principalement avec l'Allemagne, à ce que les citoyens aient accès et puissent contrôler les comptes publics, contrairement aux pays

nordiques.

La Réforme budgétaire de l'Etat telle qu'elle est souhaitée ne fera pas disparaître pour autant les dérives financières, les abus de biens sociaux, les placements dans des paradis fiscaux, les licenciements boursiers, les délocalisations, les attaques envers nos droits sociaux, tant qu'il n'y aura pas de système fondé sur la solidarité, qui garantissent les droits de chacun, l'accès au logement, au travail, à l'éducation, à la santé pour tous.

Dès à présent, nous demandons à l'ensemble des agents, de bien vouloir nous communiquer, tout mouvement de personnel (départ à la retraite, démission, mutation arbitraire...) dans vos services, afin de veiller à la sauvegarde de nos emplois.

Calendrier CHS 2006.

CHS	date	Elus (titulaires)
CHS Sud-Ouest	Jeudi 13 avril	Laurence Vergeade, Lucienne Leroux, Colette Joyeux, Patrick Stephan
CHS Paris-Emerainville	Jeudi 11 mai	Jean-François Delhoume, Monique Gontier, Nolwenn Boulzennec, Jean-Elie Strappini
CHS Centre et Est	Jeudi 8 juin	Monique Chemin, Anne Laloe, Véronique Robert, Gilles Barniers
CHS Central	Jeudi 29 juin	Monique Chemin, Jean-François, Sophie Méreau, Laurence Vergeade, Eléonore Allouche
CHS Sud-Est	Vendredi 29 septembre	Eléonore Allouche, Laurence Arias, Denise Rajol, Eloïse Belliard
CHS Nord-Ouest, Ile de France	Jeudi 19 octobre	Annie Coutantic, Sophie Méreau, Yves Poudevigne, Annie le Roch
CHS Sud- Ouest	Jeudi 9 novembre	Laurence Vergeade, Lucienne Leroux, Colette Joyeux, Patrick Stephan
CHS Paris-Emerainville	Jeudi 30 novembre	Jean-François Delhoume, Monique Gontier, Nolwenn Boulzennec, Jean-Elie Strappini
CHS Centre et Est	Jeudi 14 décembre	Monique Chemin, Anne Laloe, Véronique Robert, Gilles Barniers

Du 7 au 9 mars s'est tenu au siège de la CGT à Montreuil, le 4ème congrès du SNMH-CGT. Ce congrès a réuni une trentaine de délégués venus d'une vingtaine de sites différents.

Ainsi nous avons fait le bilan de nos 3 dernières années d'activité et constaté les revendications que nous avons pu faire avancer mais aussi les points noirs qu'il reste au CMN et que nous continuons à combattre.

Une grande partie de nos travaux ont aussi portés sur le texte de référence qui déterminera notre activité pour les 3 prochaines années au niveau des orientations, des revendications mais aussi de l'organisation et de la méthode de fonctionnement de notre syndicat. Les débats sur les textes furent vivants mais toujours respectueux

et fraternels, ils montrent l'investissement et l'intérêt de nos militants pour les conditions de travail et de vie de nos collègues, mais aussi que notre organisation s'intéresse à la société et aux problèmes plus globaux à laquelle elle est confrontée et qui affectent le quotidien des agents du CMN.

Le deuxième jour, une soirée fraternelle a eu lieu au local syndical de la CGT-Culture pour permettre à nos militants de fêter dignement leurs retrouvailles pour les anciens ou de faire plus ample connaissance pour les nouveaux en présence de nombreux camarades de la CGT-Culture dont son ex-secrétaire général devenu secrétaire général de l'union générale des fédérations de fonctionnaires CGT : Jean-Marc Canon.

Au troisième jour de notre congrès nous avons clôturé nos débats et validé nos textes de congrès.

Puis nous avons procédé à l'élection de la nouvelle commission exécutive (organe dirigeant du syndicat) composée de 15 membres, la CE est renouvelée avec le départ de nombreux anciens et l'arrivée d'enthousiastes nouveaux militants.

Ainsi notre secrétaire général adoré : Jean-François Delhoume a décidé de reprendre du service et de laisser sa place à notre nouveau secrétaire général : Sophie Méreau.

Le nouveau secrétariat national composé de 4 membres a aussi été élu, il sera chargé de gérer les affaires courantes et de coordonner les activités du syndicat.

Voici donc en exclusivité pour vous la nouvelle composition des organismes dirigeants du SNMH-CGT :

Commission exécutive 2006-2009

Sonia Acurio	Domaine national de St Cloud
Eléonore Allouche	Hôtel de Lunas
Nolwenn Boulzennec	Panthéon
Monique Chemin	Azay le Rideau
Stéphane Dif	Haut Koenigsbourg
Monique Gontier	Panthéon
Didier Guérin	Domaine national de St Cloud
Colette Joyeux	Abbaye de Charroux
Annie le Roch	Carnac
Lucienne Leroux	Font de Gaume
Anne Levassort	Chartreuse de vilneuve lèz Avignons
Sophie Méreau	Permanence
Amancio Requena	Carcassonne
Véronique Robert	Abbaye de Cluny
Jean-Elie Strappini	Tours de Notre-Dame de Paris

Commission consultative financière

Colette Leborgne	Permanence
Chantal Blé-Croa	Hôtel de Sade

Secrétariat national

Sophie Méreau	Secrétaire générale
Sonia Acurio	Trésorière
Monique Chemin	Secrétaire adjointe
Jean-Elie Strappini	Secrétaire adjoint

SectionsSNMH-CGTdeFranceetdeNavarre

Carcassonne

Secrétaire	Anne Cathala	tel:04.68.11.70.70
Adjoint	Frédérique Aufferman	fax:04.68.11.70.71
Trésorier	Jean-Louis Gasc	
Adjoint	Roger Ricciutti	
Membres bureau	Pascale Gorry, Régine Stasse, Cathy Laemle, Sébastien Durand, Amancio Requena; Patrick Lafargue, Fabienne Calvayrac, Adèle Aufferman, Véronique Barthe, Véronique Meilland, Jean-Pierre Escadeilhas.	

Domaine national de Saint-Cloud

Secrétaire	Didier Guérin	tel:01.41.12.02.90
Adjoint	Yves Poudevigne	fax:01.47.71.38.20
Trésorier	Sonia Acurio	
Adjoint	Rauf Dursun	

Centre Val-de-Loire

Secrétaire	Fatima Chidaine	tel:02.54.51.26.26
Adjoint	Anne Laloe	fax:02.54.20.91.16
Trésorier	Pascale Joyeux	
Adjoint	Monique Chemin	tel:02.47.45.42.04
		fax:02.47.45.26.61

Ile-de-France

Secrétaire	Jean-Elie Strappini	tel:01.40.15.51.70/71
Adjoints	Denis Berry, Nolwenn Boulzennec, Elisabeth Mayeur	fax:01.40.15.51.77
Trésorier	Colette Leborgne	
Adjoints	Chantal Curtelin,	
Membres bureau	Avila Paquito, Denis Alland, Chantal Pérherin, Elisabeth Daoud	

Poitou-Charentes

Secrétaire	Hervé Michel	tel/fax:05.46.41.56.04
Adjoint	Robert Knutsen	
Membres bureau	Stéphane Jean, Colette Joyeux, François Roubine, Patrick Stammegna, Pierre Thomas	

Sud-Est

Secrétaire	Eléonore Allouche-Guignand	tel:04.67.66.30.60
Adjoint	Chantal Blé-Croa	fax:04.67.60.58.31
Trésorière	Denise Rajol	
Adjointe	Anne Levassort	
Membres bureau	Gaby Abellan, Laurence Arias, Sandrine Garbareck, Céline Vidal	

Accident de service ou de trajet

Références

Loi n°84-16 du 11 janvier 1984 (art.65)
Décret n°60-1089 du 6 octobre modifié
Décret n°86-442 du 14 mars 1986 modifié par décret n°97-815 du 1/9/1997
Circulaire conjointe fonction publique, budget, santé du 30/01/1989 (1^{ère} partie §5)

Définition d'un accident de service ou de trajet

Atteinte au corps, au cours du travail ou du trajet provenant de l'action soudaine et violente d'une cause extérieure.

La notion d'accident de service couvre deux types de risques :

- un traumatisme causé à la victime par le fait ou l'occasion du travail ;
- un traumatisme survenant sur le trajet entre le domicile, le lieu de restauration habituel et le lieu de travail

et dont les caractéristiques sont :

- la soudaineté,
- l'extériorité (le préjudice doit résulter d'une cause extérieure ou d'un effort),
- le préjudice physique (lésion corporelle),
- l'agent doit se trouver sous l'autorité et la dépendance de l'employeur.

Les maladies professionnelles sont reconnues par référence aux tableaux des affections figurant dans le code de la sécurité sociale.

Déclaration d'accident

C'est à l'agent d'apporter la preuve de l'accident et de sa relation avec le service. Aucun document ne doit être adressé au C.P.A.M. ni aux mutuelles.

Le dossier (comportant les originaux de la déclaration et l'enquête après signature de l'agent ou son représentant en cas d'incapacité et éventuellement des témoins, le certificat initial, s'il y a lieu le rapport de police, copie de l'ordre de mission) doit être adressé dans un délai de trois jours maximum au chef de service qui doit l'approuver et le signer avant de l'envoyer au bureau gestionnaire des accidents de service (pour les personnels affectés en région parisienne sauf Seine-et-Marne, directeurs généraux,

chefs de services extérieurs, chefs des SDAP : envoyés en centrale ; pour les autres agents affectés en province : au service du personnel de la Direction régionale concernée).

Gestion du dossier

Le dossier est soumis à la commission de réforme (sauf si l'arrêt de travail consécutif à l'accident est inférieur à 15 jours et si l'imputabilité au service est indéniable) chargée de reconnaître l'imputabilité de l'accident au service. Si celle-ci est reconnue, l'agent bénéficie de la prise en charge des frais médicaux et para-médicaux liés à l'accident sur présentation des feuillets qui lui sont remis par le service du personnel dont il relève.

L'imputabilité, la réalités des infirmités, les conséquences et le taux d'invalidité éventuels sont appréciés par la commission de réforme compétente.

En province, le service du personnel de la Direction régionale concernée devra, dès que la commission de réforme départementale s'est prononcée sur le cas de l'intéressé, adresser le dossier constitué en vue de l'attribution de l'A.T.I. complété par le procès-verbal de la commission, au service du personnel et des affaires sociales, bureau des pensions. L'entrée en jouissance de l'allocation temporaire d'invalidité (si le taux est au moins égal à 10%) est fixé à la date de reprise des fonctions après consolidation. Elle est cumulable avec le traitement et son montant est fixé sur la base du traitement brut afférent à l'indice 100 X par le pourcentage d'invalidité. Cette allocation est accordée, sur demande de l'agent, pour une période de cinq ans, son taux pourra être révisé lors du nouvel examen obligatoire à l'issue de ce délai ou en cas de nouvel accident de travail ou de trajet.

L'agent perçoit l'intégralité de son traitement indiciaire, de l'indemnité de résidence et du supplément familial éventuels pendant la durée des arrêts de travail liés à l'accident. Il pourra éventuellement bénéficier d'un mi-temps thérapeutique de 6 mois renouvelable une fois.

L'accident de service ou de trajet n'a **aucune incidence sur la carrière de l'agent.**

Formations syndicales

Elu(e)s Cgt en CAP les **12 et 13 juin 2006** (1)
Réservé aux titulaires

A renvoyer ou à faxer à
Cgt-Culture - 12, rue de Louvois 75002 PARIS - Tel : 01 40 15 51 70/71- Fax : 01 40 15 51 77

E p h é m é r i d e

Date	Intitulé	Intervenants
15.12.2005	Bureau national CGT Culture	Delhoume, Méreau
17.01.2006	Réunion DMF fonds photographique	Guillaumet, Méreau
18.01.2006	Bureau national CGT Culture	Delhoume, Méreau
19.01.2006	CMN réunion CGT FO FSU UNSA Domaine de Saint-Cloud	
27.01.2006	CTP CMN	délégation
31.01.2006	CTPM	
06.02.2006	AG Angers	Méreau, Chemin
08.02.2006	CHS central	Delhoume, Méreau, Chemin, Robert, Strappini
09.02.2006	Création section Ile-de-France	Méreau, Strappini
14.02.2006	Strasbourg manifestation contre directive Bolkestein	
16.02.2006	Commission exécutive CGT Culture	Delhoume, Méreau
22.02.2006	Bureau national CGT Culture	Delhoume, Méreau
7 au 9 03.2006	Congrès SNMH	
16.03.2006	CHS Nord Ouest Ile-de-France	délégation
20,21.03.2006	Commission exécutive CGT Culture	
23.03.2006	Manif anti-CPE	
27.03.2006	Diffusion tract hôtel de Sully	Strappini, Curtelin, Boulzennec
27.03.2006	AG Notre-Dame	Strappini
28.03.2006	AG Arc de Triomphe	Méreau, Strappini, Avila
28.03.2006	AG Panthéon	Boulzennec
28.03.2006	Manif anti-CPE	
30.03.2006	La Rochelle	Méreau, Strappini
06.03.2006	Bureau national CGT-Culture	Méreau, Delhoume
07.04.2006	Carnac	Méreau, Acurio
13.04.2006	CHS Sud-Ouest	délégation

Adh é rez... Ré-adh é rez...

NOM et PRENOM :

Adresse administrative :

Etes vous (1) : Titulaire

Contractuel

Vacataire

Service :

Corps :

Grade :

Indice de traitement :

Salaire net (pour les vacataires) :

Adresse personnelle (facultatif) :

Mail (facultatif) :

Je joins un chèque d'un montant de..... euros, correspondant à mois de cotisation.

J'opte pour le prélèvement automatique (1) : OUI NON

Signature :

(1) rayer la mention inutile.