



## Tolérance zéro en matière de discriminations !

A l'heure où plus que jamais la société dans son ensemble doit décider de ne plus rien laisser passer en matière de Lgbtphobie, d'agressions racistes et d'agressions sexistes et sexuelles nous pouvons nous demander si les lois et leur application sont à la hauteur de ces enjeux.

Le Centre des Monuments Nationaux via son site internet se dit engagé et déterminé à améliorer son bilan humain mais qu'en est-il réellement ?

### **Comment celui-ci compte-t-il inscrire en profondeur sa démarche en matière de traitement des risques psychosociaux liés aux discriminations ?**

Les sanctions existantes sont-elles à la hauteur des actes ? La réponse apportée l'est-elle dans des délais suffisamment rapides pour protéger la victime ? La réponse est-elle adaptée à la situation ?

L'histoire récente de l'établissement nous montre que la parole des victimes peut être écoutée et entendue lorsque l'établissement en a la volonté. Cependant, un effort est encore nécessaire pour systématiser la démarche quel que soit la position hiérarchique de l'agresseur. Les procédures peinent encore à être clarifiées et normées pour garantir une égale écoute et prise en compte de la parole des victimes. De la même manière, les lois, les mesures de prévention et de sanction ne sont toujours pas à la hauteur des attentes des victimes et des collectifs de travail en matière de protection.

### **Malgré le courage des victimes qui osent dénoncer, bien trop souvent la double peine est imposée à celles-ci à cause de sanctions obsolètes.**

Le CMN doit lier les actes aux écrits, enlever ses œillères et prendre réellement soins des travailleurs et travailleuses.

### **Ces problématiques ne sont pas que des situations individuelles, c'est bien tout le collectif de travail qu'il faut prendre en compte.**

Si tout acte de violence verbale ou physique (propos raciste, lgbtphobe, sexiste, attouchement, agression, grossophobie, glottophobie, handiphobie...) est à proscrire, il faut également prendre en compte les zones grises utilisées sciemment par les agresseurs sous formes « d'humour » et de sous-entendus qui doivent aussi être éliminées. Quand ces actes sont commis c'est tout un climat professionnel qui est mis à mal et un sentiment d'insécurité qui s'instaure au sein des équipes et des agents.

### **Comment rétablir dès lors un climat de travail sain lorsque la confiance est définitivement rompue ?**

**C'est à ce travail que la CGT s'attèle en portant notamment les revendications suivantes :**

- Mise en place au CMN d'une « cellule de veille contre les discriminations » composée de membres de l'administration, de membres de la mission médico-sociale et de représentants du personnel afin de recueillir la parole des victimes de prendre des décisions conservatoires, d'enquêter et de préconiser un plan d'action.
- Cette cellule de veille devra pouvoir être saisie où s'autosaisir de situations dès lors que celles-ci sont connues
- La mise en place d'une procédure normée en concertation avec les représentants du personnel afin de garantir un traitement égal pour tous les agents quel que soit leur statut ou position hiérarchique
- Au-delà des victimes, une véritable prise en compte des répercussions sur le collectif de travail passant par une écoute et une prise en compte du ressenti des équipes.

Paris, le 29 juillet 2022.