



# SECTION CFDT-CMN

## Comité Technique du 30/11/2012

Le vendredi 30/11/2012 s'est tenu le Comité Technique de l'établissement, le premier de l'ère BELAVAL. Le Président s'est dit très heureux de pouvoir présider ce Comité Technique en présence de l'ensemble des organisations syndicales représentatives. Il y voit là le signe du rétablissement d'une situation plus normale de l'établissement, sur le plan social.

### DECLARATION LIMINAIRE DE LA CFDT-CMN

« Monsieur le Président

C'est avec une certaine émotion que nous siégeons aujourd'hui : il s'agit en effet du premier Comité Technique auquel nous, représentants du personnel, participons depuis bientôt vingt mois.

Nous ne souhaitons pas ici revenir sur les éléments qui ont conduit les organisations syndicales à boycotter les instances paritaires pendant une si longue période. Le Centre des monuments nationaux a connu une crise sans précédent qui laissera des traces profondes et durables. Le bilan social 2011, présenté à l'occasion de ce Comité Technique, contient à cet égard des données particulièrement affligeantes et inquiétantes.

Mais plus que des chiffres, les témoignages des agents, au travers des courriers de recours concernant le nouveau cadre de gestion qu'ils vous ont récemment adressés, sont particulièrement poignants et explicites. Qu'y lit-on ?

De l'un « *déni de reconnaissance, mise à l'écart, préjudice quant à mon avenir professionnel, m'ont profondément atteint* » ; d'un autre : « *J'ose encore croire que ce malentendu sera rapidement dissipé par une révision de ma qualification en tenant compte des missions réellement exécutées pour me consacrer plus sereinement à la fonction que j'occupe sans avoir le sentiment d'avoir été intentionnellement lésé* » ; ou encore : « *mon anxiété porte sur l'évolution de mon poste* », « *je souhaiterai faire disparaître ce sentiment pesant que le travail effectué est attribué à d'autres au détriment de mon parcours professionnel* » ; ou encore : « *la réforme était censée apporter une amélioration de la situation des agents. Pour ma part, je n'y vois aucun progrès. Pis encore, je constate une régression.* »

Il est inutile de souligner la violence des termes employés par des agents qui pour beaucoup, s'exprimaient pour la première fois sur leur situation personnelle et sur un

élément auquel certains sont viscéralement attachés : leur métier. Ces témoignages sont autant de critiques d'un système qui a généré de multiples désillusions et un désarroi profond. Pour nombre d'agents, la souffrance au travail est une réalité qui perdure aujourd'hui, d'autant plus que dans le même temps, certaines pratiques « managériales » inacceptables, des désorganisations structurelles, une hyper-hiérarchisation sclérosante, elles, n'ont pas pris fin.

Monsieur le Président, quand vous avez été nommé à la tête de notre établissement, pensiez-vous que la situation y serait telle ? Et aujourd'hui, votre regard, votre appréciation de la situation ont-ils changé ?

Nul n'a eu la naïveté de penser à votre arrivée que vous seriez un *deus ex machina* qui ferait que toutes les difficultés disparaîtraient du seul fait de son apparition. L'œuvre à accomplir est considérable : mais quand ? Comment ? Et avec qui ? Aujourd'hui, nombre de postes de directeur sont vacants et certaines directions sont même dépourvues de chefs de départements. A titre d'exemple, on peut s'inquiéter de la situation de la Direction des ressources humaines, dont les agents ne pourront peut-être pas encore longtemps faire face.

Les chantiers à mettre en œuvre sont multiples ; certains paraissent trouver prochainement une issue heureuse : il semble que la guerre de Cluny\* n'aura pas lieu. Comprenez aussi l'attente des agents, qui n'aspirent qu'à une chose : travailler dans la sérénité.

Bien que nous soyons encore à quelques semaines des vœux de bonne année, souhaitons d'ores et déjà que 2013 soit une année de quiétude recouvrée et de reconstruction, qui permettra de fêter dignement le centenaire d'une institution vénérable et estimable.

Les Comités Techniques seront une des instances où seront évoquées les réformes auxquelles nous aspirons : mais sans attendre, Monsieur le Président, que nous réserve 2013 ? »

\*\*\*\*\*

## **REACTIONS DE PHILIPPE BELAVAL, PRESIDENT DU CMN**

Pour le Président, le mot sérénité est effectivement celui qu'il faut employer.

Il rappelle que son rôle est de rétablir dans l'établissement un climat de sérénité dans lequel l'ensemble des agents pourront se sentir suffisamment bien au point de donner le meilleur d'eux-mêmes au profit de l'ensemble des missions de l'établissement, quelque soit le lieu d'affectation et le niveau de responsabilité exercé.

Le Président déclare qu'en prenant ses fonctions au début du mois de juillet, il savait que cette sérénité n'allait pas revenir instantanément. Pour lui, la confiance ne se dicte pas, elle s'inspire. Il pense qu'il faudra donc du temps, assurément, et des actes, probablement. Il rappelle que lui-même et Bénédicte LEFEUVRE, Directrice générale, n'ont pas ménagé leur temps pour renouer le dialogue. Des chantiers sont ouverts, extrêmement mobilisateurs, dans lesquels peuvent se prendre des initiatives concourant au retour de la confiance et de la sérénité.

Il dit que c'est cette même préoccupation de rétablissement de la sérénité qui l'a amené à ne pas procéder dans l'immédiat, alors que s'était initialement son intention, à une réorganisation de l'établissement, et en particulier du siège dans la mesure où il a été très rapidement perceptible que cette perspective de réorganisation ajoutait du trouble au trouble et suscitait de nombreuses inquiétudes, peu favorables à sa mise en œuvre.

Un certain nombre de postes élevés dans la hiérarchie se trouvent vacants. A les pourvoir aujourd'hui, on se contenterait, selon lui, de pérenniser une structure et on renoncerait, de facto, à toute amélioration de l'organisation de l'établissement tel que cela avait été envisagé au départ.

Comme la réorganisation est reportée de quelques mois, le Président considère que la priorité redevient désormais de pourvoir les postes de cadres qui restent vacants. Un certain nombre de discussions sont actuellement engagées et devront aboutir à des nominations et à des prises de fonction dans les premiers jours ou les premières semaines de l'année 2013.

Le Président a conscience que le traitement de nombreux dossiers (réactivation des instances de discussions, chantiers thématiques, règlement de situations individuelles,...) pèse lourdement sur la charge de travail de la direction des ressources humaines et impose de procéder à un renforcement de celle-ci. Il indique que cela constituera une mission prioritaire pour son futur directeur lequel devra également mener avec les organisations syndicales le dialogue et les travaux qui sont normalement ceux d'un Directeur des ressources humaines, sous l'autorité de la Directrice générale et du Président.

Il précise que le Conseil d'Administration du mois de décembre va se voir soumettre un projet de budget primitif pour 2013, un budget soutenable selon lui mais qui traduit, toutefois, une stabilisation, voire un recul de l'aide financière directe de l'Etat en ce qui concerne ses subventions. Malgré ce budget contraint, l'établissement a obtenu de pouvoir procéder à des corrections qui permettront de lever des obstacles qui se heurtaient, jusque-là, à son action, notamment un nouveau calcul de la masse salariale plus conforme à la réalité.

Le Président, avec la Directrice générale et le collège de directeurs renouvelé, souhaite faire de 2013 une année d'avancée du CMN et une année de rétablissement de son image et de sa classe parmi les grands établissements publics culturels de l'Etat.

**Ces intentions sont nobles, et on ne saurait douter de leur sincérité. Mais plus que jamais, il nous appartient de rester vigilants et de faire entendre nos voix dans cette nouvelle phase de l'histoire de notre établissement.**

**Nous vous adresserons dans les prochains jours, un compte-rendu des échanges qui ont animé ce CT du 30/11/2012.**

Paris, le 03/12/2012