



La dégradation des conditions de travail au CNC

Nous avons recueilli de nombreux témoignages spontanés de nos collègues qui nous font part de leurs difficultés quotidiennes, croissantes, à exercer leurs missions.

Cette dégradation est ressentie et vécue par un grand nombre d'agents quelle que soit leur position hiérarchique.

Nous assistons à la montée d'un mécontentement quasi général, qu'il est urgent d'évoquer dans cette instance (CHSCT).

Nous avons identifié plusieurs facteurs de cette dégradation qui affecte toutes les catégories de personnel.

1-La surcharge de travail structurelle ou ponctuelle des directions et services est bien réelle et de plus en plus prégnante. Le nombre de dossiers a cru ces dernières années en même temps que nos recettes. De nouveaux dispositifs d'aide sont apparus alors que l'effectif du Centre a plutôt tendance à régresser.

Quant aux procédures, elles ont évolué exigeant plus d'expertise et des contrôles approfondis. Ce constat d'intensification du travail est préoccupant et facteur de tensions. Il ne peut continuer à être ignoré.

2-Une désorganisation induite par un certain mode de fonctionnement fait que les agents sont de plus en plus interrompus dans leurs tâches par des demandes urgentes ou des changements intempestifs d'agenda. Ils se sentent souvent considérés comme de simples exécutants.

Par exemple, l'encadrement est confronté à la difficulté d'organiser son travail et celui des services en raison des changements de dates et des horaires fluctuants des réunions du Comité de direction. Ces modifications de dernière minute désorganisent les plannings des directeurs et mobilisent inutilement l'énergie de leurs assistantes qui passent trop de temps à faire et défaire les rendez-vous.

Considérer que ses subordonnés doivent être en permanence disponibles pour répondre à la moindre sollicitation, fournir des notes dans l'urgence et s'adapter à d'incessants changements d'agenda ou de programme renvoie à une image de monarque sous l'ancien régime.

De plus, les agents nous disent obtenir de plus en plus tardivement l'accord de leur hiérarchie pour participer à des manifestations professionnelles, ce qui complique l'organisation des déplacements (réservation des moyens de transport et de l'hébergement) et celle des services.

Enfin, la durée des missions est de plus en plus écourtée, ce qui nuit à la relation et au travail avec les professionnels. Ces difficultés entraînent une perte de visibilité des agents du CNC vis-à-vis de leurs interlocuteurs.

Les agents se sentent dévalorisés et tenus éloigné des enjeux professionnels.

Cette pression permanente altère le climat de l'établissement et envoie un très mauvais signal à l'ensemble de l'encadrement. Le nombre de départs comptabilisés, ces derniers mois, au sein de l'encadrement supérieur en est le symptôme.

Par ailleurs, alors même que l'on oppose aux agents les difficultés budgétaires du CNC pour réduire le nombre et la durée de leur participation aux événements professionnels, ils constatent que la règle est loin de s'imposer à tous et certaines pratiques deviennent choquantes alors que le devoir d'exemplarité devrait s'imposer à tous en période de crise.

3-Les effets en cascade dans la chaîne hiérarchique

Les responsables de services, peu disponibles, mobilisés le plus souvent sur des enjeux externes, n'ont plus de temps à consacrer à leurs agents.

Les réunions de service qui se font rares sont de moins en moins un espace de dialogue sur l'exercice des missions du service.

Ce contexte qui favorise les conflits empoisonne les rapports professionnels. Il arrive que, peu ou pas du tout formé, sur les bonnes pratiques managériales, certains responsables ignorent une partie de leur personnel, souvent les plus anciens et dialoguent de préférence avec les derniers recrutés.

Ces pratiques génèrent le repli sur soi, la défiance, la délation parfois, et des conflits ouverts entre agents. Cette dégradation des rapports humains et professionnels devient inquiétante.

Ce constat d'aggravation et de mécontentement au sein du CNC prend une acuité particulière à la Direction du Patrimoine. Lors du dernier Comité Technique de septembre nous avons parlé d'un climat de défiance entre les agents de Bois d'Arcy et l'encadrement supérieur.

En quelques mois ce climat s'est considérablement dégradé. Aujourd'hui, une grande partie des agents exprime de l'exaspération et de la colère. Plusieurs événements expliquent cette situation :

Des consignes de modifications de cartons de présentation sur les films restaurés ont été données afin de faire disparaître l'appellation AFF (Archives françaises du film). Nous avons

déjà lors des précédents CT et CHSCT, pointé ces consignes qui sont ressenties, par la plupart, comme une atteinte à leur identité professionnelle. De plus, le site internet dédié aux AFF a été renommé CNC Patrimoine. Cette initiative n'a été annoncée nulle part, ni en interne de la Direction, ni par dépêche du CNC. Il ne fait suite à aucune préconisation faite par les inspecteurs de l'IGAC, par l'anthropologue Monsieur Minnaert, ni dans les conclusions des groupes de réflexion qui se sont tenus à Bois d'Arcy. Il n'a pas été évoqué, non plus, lors de la réunion d'information du 30 septembre. Il est donc perçu comme un oukase.

Cette disparition est d'autant plus préjudiciable que lors de la réunion d'information du 30 septembre, le directeur de la DPC avait déclaré aux agents, qu'il n'était pas en mesure de définir une politique patrimoniale au nom du CNC. Aux demandes répétées des agents de définir une cohérence entre les enjeux, les missions et les projets organisant le travail à Bois d'Arcy, il avait répondu, en substance, que la DPC répondait essentiellement aux sollicitations extérieures. Fort de ce constat, il avait admis qu'il n'était pas possible de définir une politique que ce soit à court ou à long terme.

Ces déclarations ont eu un impact particulièrement négatif sur les agents, pour ne pas dire désastreux. Ainsi, pour les agents comme pour les interlocuteurs extérieurs, les services sur le site de Bois d'Arcy ne peuvent plus être considérés comme un ensemble de moyens humains et techniques dédié aux Archives du film, mais comme un simple prestataire soumis aux contraintes imposées par les partenaires internes ou externes.

A cette perte de repères et de sens s'ajoute, une remise en cause des compétences et des parcours professionnels des agents. Les capacités d'initiatives et d'implication, malgré les discours de pure forme, ne sont ni reconnues ni valorisées. Forts de ce constat, les agents démotivés ne s'impliquent plus dans leur travail tout en étant conscient du gâchis professionnel que cela représente. De plus, la plupart des agents sont conscients que leur encadrement ne maîtrise pas véritablement les processus aussi bien qu'eux-mêmes dont le niveau d'expertise n'est pas reconnu.

Des agents d'un des services de Bois d'Arcy, ont entendu leur encadrement supérieur énoncer des doutes sur la pérennité de leur service en préambule d'une réunion de service portant sur l'organisation de travail. Ces menaces de suppression de service ont été réitérées lors d'entretiens individuels.

Malgré des consignes écrites par le médecin de prévention et transmises à plusieurs reprises sur un aménagement de poste impliquant beaucoup de manipulation de boîtes de films, aucune modification n'a été faite.

La FSU réitère le signalement de souffrance collective pour l'ensemble du personnel de la Direction du patrimoine cinématographique effectué lors du CHSCT du 8 octobre 2012 et interpelle la Présidente sur cette situation qui s'est aggravée. Nous demandons solennellement de prendre toutes les dispositions utiles pour sortir de cette situation.

Concernant la répartition des bonus de fin d'année une grande opacité règne. A Bois d'Arcy tous les chefs de services ayant reçu des demandes d'explications sur les critères de répartition ont répondu ne pas les connaître. En est-il de même pour les autres services du Centre ? Et cela signifie que les directeurs répartissent de manière discrétionnaire l'ensemble des bonus pour les 450 agents du CNC, sans s'appuyer sur leurs chefs de service ?

Cet état des dysfonctionnements ne prétend pas être exhaustif ni refléter la perception de la totalité des agents, mais la plupart des faits ou comportements rapportés interrogent collectivement la direction du CNC.

Madame la Présidente du CHSCT, nous attendons que vous preniez acte de ce constat global et que vous mettiez en place un véritable plan d'action en concertation, avec les membres du CHSCT, permettant de redresser cette situation particulièrement alarmante pour l'ensemble du personnel.

La section SNAC-FSU du CNC