

# Un autre CMN est possible...

## Inspection de l'IGAC : la souffrance au travail enfin reconnue

Le rapport de l'Inspection Générale des Affaires Culturelle (IGAC) sur la souffrance au travail au CMN nous a été remis le 5 mars dernier. Comme nous nous y attendions, il est accablant pour la présidence de l'établissement et les conclusions des inspecteurs, bien que partielles sont sans appel : « *La mission estime qu'un changement complet et immédiat de management est indispensable pour stopper la détérioration des conditions de travail de l'établissement qui doit impérativement éviter de se voir confronté à des situations individuelles aggravées. Ce nouveau management doit restaurer un mode de gouvernance, cohérent, respectueux des usages et des personnes [...]* ». L'obtention du rapport de l'IGAC n'est cependant pas une fin en soit. Nous devons maintenant nous en emparer et nous en servir pour reconstruire le CMN de demain. **Et si cette reconstruction doit passer par un changement radical à la tête de l'établissement, que le Ministère prenne ses responsabilités !**

## Non au transfert de gestion des agents titulaires !

Annoncée comme une réponse aux conclusions du rapport, la lettre de mission adressée par le Ministre à Isabelle Lemesle, prévoit le transfert de gestion des agents titulaires. Comment imaginer confier à l'établissement près de 500 agents supplémentaires alors que l'IGAC met justement en cause la gestion du personnel ? D'autant que ce transfert sera à coup sûr synonyme d'un dévoiement des missions statutaires de Service Public des agents d'État. Sans parler des remises en cause en terme de droits et d'acquis qui fondent le statut même des titulaires. Cependant, il ne s'agit pas uniquement de s'y opposer. **A contre courant de la politique actuelle de l'établissement, il faut demander la révision de la dérogation qui permet au CMN d'employer - de manière abusive - des contractuels sur des missions normalement dévolues aux agents d'État. Si cette dérogation était revue, nous pourrions alors revendiquer la titularisation de tous les agents du CMN, comme le permet désormais la loi !** En effet, vient d'être votée au Parlement, une loi de titularisation des contractuels de la Fonction Publique qui prévoit de réexaminer la dérogation des établissements. Mais dans l'attente, rien n'empêche de donner aux contractuels du CMN un statut digne de ce nom, leur garantissant des droits et de meilleures conditions d'emploi.

## Pour la réouverture des négociations sur le statut des contractuels

Le statut des contractuels du CMN qui a été adopté - sans nous - en novembre représente un véritable recul pour les agents, en terme de reclassement, de non reprise d'ancienneté, de déroulement de carrière... et avec une nouvelle grille des salaires qui est insuffisante et déjà obsolète pour le groupe 1. Par ailleurs, les conditions dans lesquels se sont déroulées les négociations ont été maintes fois dénoncées et sont significatives du climat et des dysfonctionnements de l'établissement. N'oublions pas que ce statut n'est pas un texte réglementaire mais une simple décision administrative qui peut donc être modifiée à tout moment. **Il faut donc contraindre l'administration à rouvrir les négociations sur le statut dans des conditions dignes et à la hauteur des enjeux.**

## Sous-effectif et précarité : il faut des moyens pour le Service Public !

La diminution drastique des moyens humains entraîne chaque jour de graves difficultés, voire des dysfonctionnements qui remettent directement en cause le Service Public. Corollaire du sous-effectif, la précarité de l'emploi a explosé. De nombreux collègues vacataires sont aujourd'hui dans une situation dramatique. A l'insécurité sociale et professionnelle s'ajoute une baisse des salaires à cause de la diminution des quotités horaires consécutive de l'insuffisance des crédits de vacation. Pourtant les besoins n'ont pas diminués, bien au contraire ! Non seulement la fréquentation a fortement augmenté ces dernières années mais l'offre de visite ne cesse de s'étoffer et les moyens ne suivent pas. Par ailleurs, les emplois occupés par les vacataires correspondent le plus souvent à d'authentiques besoins permanents à temps complet mais fragmentés artificiellement pour contourner la loi. **L'établissement a l'obligation de fournir aux monuments et services du siège les moyens humains pour fonctionner. Le résorption de la précarité passe par la stabilisation des vacataires sur des contrats pérennes dans l'attente de leur titularisation.**

Nos dirigeants, au CMN comme au Ministère, ont un peu trop tendance à l'oublier. Le Centre des Monuments Nationaux est un établissement public au service de l'intérêt général et non une entreprise qui doit faire des bénéfices. La lutte que nous menons n'est donc pas seulement celle des personnels pour l'amélioration de leurs conditions de travail, de leur statut, de leur carrière ou de leur salaire, c'est aussi une lutte pour la défense de notre établissement et la défense du Service Public culturel.

**Alors tous ensemble, titulaires et contractuels, siège et monuments, mobilisons nous le 22 mars !**

# **Dérogation et gestion directe : Les deux mamelles de l'autonomie !**

## **La gestion directe : c'est du concret et c'est pour demain !**

C'est officiel depuis le 28 octobre 2011. Dans la lettre de mission de Frédéric Mitterrand adressée à Isabelle Lemesle, le Ministre envisage très sérieusement la gestion directe des agents d'État par le CMN « à horizon » 2013. L'établissement absorberait donc dès le 1er janvier dans le giron de ses ressources humaines, les 500 agents titulaires affectés dans ses monuments sur des fonctions d'accueil et de surveillance et de jardin.

Cette annonce est bien plus qu'une vague hypothèse, la direction des ressources humaines du CMN et la présidence y travaillent sans doute déjà. D'ailleurs c'est bien la Présidente qui est à l'origine de cette demande de transfert de gestion. Ne s'est-elle d'ailleurs pas exprimée en ce sens lors de son audition le 26 mai dernier par les membres de la commissions des finances de l'Assemblée Nationale ?

## **Pouvoir disciplinaire et rémunération : la carotte et le bâton**

Ce discours est largement repris dans la page 22 du contrat de performance. Pour l'administration « *l'absence de gestion directe des agents titulaires par l'établissement, qui n'exerce sur eux ni le pouvoir de rémunération ni le pouvoir disciplinaire, est particulièrement problématique dans la mesure où elle fait obstacle au bon management des agents concernés et, par voie de conséquence, à la performance de l'établissement. [sic !]* » A en croire le rédacteur de cette perle, le statut des fonctionnaires serait un obstacle à la gestion des personnels et à la bonne marche de l'établissement ! N'est-ce pas précisément le mode de management des personnels qui est dénoncé dans le rapport de l'IGAC ? A l'heure où se pose réellement la question de l'aptitude de la direction du CMN à gérer ses personnels contractuels, comment croire que l'établissement saurait intégrer dans des conditions dignes de ce nom des fonctionnaires régis par un statut qui porte la cause publique et le principe d'intérêt général ? On le voit bien, le choix de la gestion directe tel que le claironne Isabelle Lemesle relève d'une obsession du contrôle et de la repression. Ce qui compte, c'est la maîtrise

du recrutement, celle des salaires et des carrières : la carotte et le bâton en somme !

**Un objectif prioritaire du contrat de performance**  
Ainsi le transfert de gestion des agents titulaires figurent déjà comme un des objectifs prioritaire du contrat de performance de l'établissement voté en novembre dernier. D'ailleurs, à la page 48 du document, il est précisé que « *l'établissement, pour être en capacité de gérer l'ensemble de ses personnels au 1er janvier 2013, formaliser le périmètre et les conditions du transfert de gestion des agents titulaires avec la tutelle. [...] Il devra veiller tout particulièrement à inscrire ce transfert dans un dialogue social de qualité.* » **Le transfert de gestion est donc conditionné à la bonne tenue du dialogue social avec les organisations syndicales. Il est donc primordial de maintenir une pression et un rapport de force constant envers une direction d'établissement qui n'a, par ailleurs, plus aucune légitimité aux yeux des personnels.**

**Transfert d'emplois ou détachement sur contrat ?**  
Quelles seront les modalités de cette gestion directe ? La question est encore en suspens. Classiquement, le Ministère de la Culture transfère à l'établissement les emplois sous forme d'ETP (Équivalents Temps Plein) ainsi que la masse salariale comme c'est le cas au Louvre ou encore à la BNF. Autre solution envisagée et défendue par Isabelle Lemesle elle-même : la généralisation du détachement sur contrat y compris aux agents de catégorie C. Dans ce cadre, le nouveaux statut des contractuels, avec tous ses défauts et ses reculs en termes de droits, s'appliquerait donc aussi aux agents titulaires détachés ! De plus, réglementairement, l'administration peut, à tout moment, mettre fin à un détachement. Dans ce cas, l'agent retournera dans son corps d'origine et il sera, de fait, contraint de quitter le CMN !

**Dysfonctionnements et dévoiement des missions**  
Dans un cas comme dans l'autre, les conséquences pourraient bien se révéler catastrophiques. Tout d'abord, le droit à la mobilité des agents risque de s'exercer de plus en plus difficilement du fait de la mécanique budgétaire et des plafonds d'emplois. A titre d'exemple au Louvre, les agents ayant demandé

*Tous en grève le 22 mars !*



## **Le CMN, établissement dérogatoire... justifié ou pas ?**

La question se pose donc pour notre établissement qui est, rappelons le, dérogatoire sur tous ses emplois ! Et lorsqu'on examine la situation au CMN on constate que quasiment tous les emplois exercés dans notre établissement ont une filière et un corps d'accueil correspondant dans la Fonction Publique. **Tous les agents administratifs, tous les agents d'accueil et de surveillance, tous les agents de billetterie, tous les agents de maintenance et des jardins, tous les emplois des filières scientifiques, documentaires... et cela toutes catégories confondues que ce soit des emplois d'exécution ou de direction, sont potentiellement titularisables !** Si le CMN restait dérogatoire ce devrait être en toute logique uniquement pour les emplois qui n'ont pas encore de corps d'accueil de fonctionnaire... et encore la Fonction Publique pourrait très bien décider de créer des corps d'accueil pour ces missions.

**D'après notre analyse, rien ne justifie le maintien de la dérogation d'emploi au CMN, elle est même en contradiction totale avec les grands principes régissant la Fonction Publique ! Pour toutes ces raisons nous revendiquons la fin de la dérogation d'emploi au CMN et la titularisation des contractuels !**

### **Quels avantages liés au Statut du fonctionnaire ?**

- △ La retraite
- △ La garantie de l'emploi
- △ La mobilité géographique et professionnel (mutation, changement d'emploi...)
- △ Le droit à la carrière (promotion, avancement, mise à disposition, détachement...)
- △ L'égalité de traitement dans les conditions d'accès à l'emploi
- △ L'indépendance du fonctionnaire
- △ Les primes et indemnités
- △ Congés maladies...

**Cette liste n'est bien entendu pas exhaustive mais est il besoin de rappeler les avantages liés au statut de fonctionnaire?**

## **Statut des contractuels**

# **Pour la réouverture des négociations Sur le nouveau statut des contractuels**

Le nouveau statut des personnels contractuels du CMN aura donc finalement été voté au Comité Technique du 14 novembre puis au Conseil d'Administration du 30 novembre... et sans nous ! La décision de ne pas siéger dans les instances paritaires depuis le 20 septembre est évidemment liée au contexte et à la crise grave que traverse l'établissement. Cependant, ce projet de nouveau statut était de toute façon inacceptable. Les « négociations » ont été une parodie de dialogue social. Certes, les réunions auront été nombreuses mais à aucun moment nous avons eu le sentiment de pouvoir discuter sur le fond ; d'ailleurs, la direction le souhaitait-elle vraiment ? Pas ou peu de documents, des réunions sans réel ordre du jour, des discussions morcelées, des informations tronquées... la méthode est désormais bien éprouvée. Mais au delà de la forme, ce projet de statut, synonyme de reculs et d'inégalités pour les agents n'était, de toute façon, pas acceptable en l'état.

### **Le plancher de rémunération du groupe 1 en dessous du SMIC**

Le nouveau plancher fixé à l'indice 300 (1.389€ brut) est déjà obsolète par rapport au SMIC (1.398,37€ brut en décembre 2011). Du coup les agents du groupes 1 sont payés à l'indice 302 (1.398,34€) avec 14 points d'augmentation tous les deux ans. Étant donné l'évolution des prix et du salaire minimum, la grille sera toujours insuffisante pour garantir un déroulement de carrière normal et les agents du groupe 1 ne pourront pas évoluer au delà du SMIC. Ce plancher était trop bas et nous l'avons dénoncé à plusieurs reprises.

En tenant compte de la revalorisation du SMIC indexée sur l'inflation, on peut estimer qu'en 2 ans le salaire minimum sera passé à l'indice 314. Un agent engagé en 2012 à l'échelon 1 (indice 302) passera à l'échelon

# ***Tous en grève le 22 mars !***

supérieur dans 2 ans soit à l'indice 314 ! Résultat, le gain pour l'agent (en euros constants) est nul. Il sera donc toujours payé au SMIC : aucune augmentation salariale, aucune valorisation de l'ancienneté. On retrouve les travers de l'ancienne grille, avec un « écrasement » des échelons en début de carrière.

Les contractuels de l'administration centrale du Ministère de la Culture ont obtenu en 2009 un indice plancher pour le groupe 1 à 350 points d'indice (soit 1.620 € brut) et 20 points tous les deux ans (92,60€ brut). Notons qu'au CMN le groupe 1 compte près de 332 agents (sur 754 agents), soit quasiment la moitié (44%) des effectifs des contractuels.

**Nous demandons à ce qu'une nouvelle grille indiciaire des salaires soit effective sur la base des négociations de 2009 pour les contractuels de l'administration centrale du Ministère de la Culture : un indice plancher pour le groupe 1 à 350 (soit 1.620 € brut – 1337 € net ) et 20 points tous les deux ans.**

#### **La rétroactivité :**

La rétroactivité n'est pas remise en cause par nos revendications, mais elle doit être inscrite dans le statut.

**Nous demandons à renégocier la période de rétroactivité sur un an et non à six mois comme à présent.**

#### **Deux nouveaux groupes hors espace indiciaire**

Alors que pour les groupes 1,2 et 3 représentant plus de 80% de l'effectif, aucune mesure de changement de groupe n'est envisagée, deux groupes: 5 et 6 sont créés, pour lesquels il n'y a ni échelons ni évolution à l'ancienneté: l'attribution de points supplémentaires se fait « à discrétion », c'est-à-dire au bon vouloir du Président. Ce qui permet de reclasser les cadres: les administrateurs de monuments et les chefs de département en groupe 5 et les directeurs en groupe 6. Soit 52 personnes sur 754 contractuels.

#### **Perte de l'ancienneté et reclassement injuste**

Pour tous les autres, le reclassement s'effectue à l'indice immédiatement supérieur sur la grille mais du fait de l'allongement de la durée des carrières

et de l'étirement de la nouvelle grille, les agents seront forcément reclassés à un échelon d'ancienneté inférieur. Ainsi, les plus anciens d'entre nous n'auront aucune chance d'atteindre le plafond de la grille en fin de carrière. Exemple: Un agent du groupe 2 à l'indice 398 (7 ans d'ancienneté), sera reclassé au plancher de la nouvelle grille à l'indice 400 avec un gain de seulement deux points. Un agent du groupe 2 à l'indice 371 (3 ans d'ancienneté) sera aussi reclassé à l'indice 400. Dans les deux cas, les agents perdront toute leur ancienneté et se retrouveront au même échelon qu'un nouvel entrant. L'établissement pourra même recruter un nouvel agent à un indice plus élevé qu'un agent déjà en poste sur les mêmes fonctions avec plusieurs années d'ancienneté (article 4.2). L'administration a refusé toute reprise d'ancienneté en prétextant une impossibilité juridique. Rappelons que les contractuels de l'administration centrale du Ministère de la Culture ont obtenu la reprise partielle de leur ancienneté. En réalité la question est bien sûr budgétaire, le CMN se doit d'être un bon élève en cette période d'austérité. Pourtant les très bons résultats financiers dégagés par l'établissement et tant vantés par les tutelles auraient sans doute permis l'opération. Il s'agit donc avant tout d'une question de volonté et d'une doctrine purement politique.

**Nous demandons la reprise totale de l'ancienneté des agents dans le reclassement dans la nouvelle grille y compris la période de CDD.**

#### **La Part Variable de Rémunération**

Il ne s'agit pas d'une prime mais d'une part du salaire qui peut varier en fonction de l'atteinte ou non d'« objectifs déterminés et évalués d'une année sur l'autre par le responsable hiérarchique, en concertation avec les agents concernés, dans le cadre de l'entretien annuel » selon l'article 10.6. Elle sera uniquement attribuées aux cadres (groupes 3,4,5 et 6).

**Nous demandons la suppression de la part variable de rémunération au profit d'une augmentation générale des salaires pour TOUS !**

***Tous en grève le 22 mars !***

### **Les dispositions disciplinaires:**

L'échelle des sanctions se déclinait en huit étapes: avertissement, blâme, abaissement d'échelon, déplacement d'office, exclusion temporaire, licenciement avec ou sans indemnités et/ou préavis.

Elle se réduit à seulement quatre: avertissement, blâme, exclusion temporaire et licenciement sans indemnité ni préavis.

**Nous demandons le rétablissement de la gradation des sanctions.**

### **La durée majorée et avancement accéléré**

Cette mesure consistera à freiner la carrière d'un agent en le faisant rester plus longtemps dans un échelon. Le supérieur hiérarchique de l'agent, dans le cadre de l'entretien d'évaluation, pourra demander une majoration de l'ancienneté d'un an à chaque échelon *« lorsque la manière dont l'agent remplit ses fonctions ne donne pas satisfaction »*.

A l'inverse un agent pourra bénéficier d'un saut d'échelon tous les deux ans au lieu de quatre ans dans l'actuel statut. Alors que le CMN connaît de nombreuses situations de souffrance au travail, voilà des dispositions qui ne vont pas arranger les choses, bien au contraire...

**Nous demandons la suppression de la mesure de majoration d'ancienneté.**

### **Les vacataires permanents : intégrés au statut mais toujours précaires !**

Annoncée comme une mesure « sociale » phare du nouveau statut, l'intégration des vacataires permanents est en réalité une belle hypocrisie ! Rappelons que ces derniers ne bénéficient d'aucune progression de carrière, si bien qu'ils sont toujours positionnés à l'indice le plus bas depuis la signature de leur premier contrat ! Sans compter que ces agents travaillent à temps incomplet, avec des quotités horaires pouvant atteindre au maximum 70% d'un temps plein (105 heures mensuelles), sachant que l'immense majorité se situe à 90 ou 70 heures mensuelles, voire moins. Même si les vacataires permanents sont intégrés à la grille, ils restent des travailleurs précaires car bien entendu il n'est pas question de les intégrer à temps plein ni de changer leur statut ! Cette mesure pourrait

même se révéler dangereuse à terme car il s'agit ni plus ni moins que d'institutionnaliser la précarité.

**La vraie réponse au problème la précarité c'est la titularisation, pour les vacataires employés sur des missions État (accueil/surveillance et jardins) ou la contractualisation en CDI à temps complet, pour ceux employés sur les missions de l'établissement (billetterie, comptoirs...).**

### **Le répertoire des métiers:**

Nous n'avons jamais vu les fiches métiers avant le vote du statut. Quelle surprise n'avons nous pas eu en les découvrant dans le dossier du Comité Technique du 6 mars ! Fiches que nous n'avons cessé de réclamer tout au long des négociations et que l'administration nous a systématiquement refusées. Nous savons que ces fiches ont été élaborées dans la précipitation et sans réelle concertation. Au siège, lorsqu'ils en ont eu connaissance, les personnels ont tout juste été invités à apporter leurs remarques, à chaud, sans délais de réflexion ni réel travail sur le fond. Même chose dans les monuments où bien souvent les agents n'ont même pas été informés de la rédaction de ces fiches. Par ailleurs l'administration n'a même pas pris la peine de faire un retour en direction de ces mêmes agents. Pourtant, Par ce biais il aurait pu être possible d'effectuer des reclassements dans un groupe supérieur afin de compenser la faiblesse de la grille et surtout reconnaître enfin l'expertise des agents. Ce ne sera malheureusement pas le cas...

**Nous demandons une remise à plat de toute les fiches métier et de réelles discussions dans le cadre de la réouverture des négociations sur le statut des contractuels.**

**La seule façon de revenir sur ce statut ce qui, quoiqu'on en dise, est toujours possible, c'est le rapport de force ! Alors pour la statut des contractuels, tous en grève le 22 mars !**

***Tous en grève le 22 mars !***

# **Le rapport de l'IGAC nous a été rendu : Et maintenant ?**

La souffrance au travail est un phénomène difficile à définir. Un rapport de la médecine de prévention (décembre 2009) faisait déjà état de la souffrance au travail au CMN. Elle concerne bien souvent des agents investis dans leurs missions, pour qui le travail est un élément important de leur vie.

## **La souffrance au siège**

Dès son arrivée à la présidence de l'établissement, Madame Isabelle Lemesle a imposé une réorganisation totale des services du siège. Mal expliquée et mal accompagnée auprès des agents elle s'est immédiatement traduite par un sentiment de malaise. N'adhérant pas cette modification de l'organisation du travail ni à ce nouveau mode de fonctionnement, les personnels y ont vu une perte de sens à leurs missions et un profond mal être s'en est suivi.

La désorganisation, les ordres contradictoires, le manque de hiérarchisation dans les urgences, le manque de transparence dans les processus hiérarchiques, des directions mal délimitées dans leurs champs d'intervention et leurs prérogatives... ont entraîné de graves dysfonctionnements structurels qui ont contribué à nourrir la souffrance des personnels.

Ces dysfonctionnements se doublent d'un management brutal. Les pressions de la direction se répercutant en cascade sur tous les échelons de la hiérarchie, les supérieurs reproduisant parfois malheureusement ce dont ils sont eux mêmes victimes, avec plus ou moins de complaisance... Les personnels se sentent menacés de la perte de leur emploi, ils ne bénéficient d'aucune reconnaissance, ils sont niés dans leurs compétences, perdent leur pouvoir de décision pour enfin être rabaissés à de simples agents d'exécution.

Cette situation génère un état de stress tel qu'il provoque chez les agents des troubles du sommeil, de la fatigue et l'augmentation de la consommation de produits comme le tabac, l'alcool et les médicaments. Ces situations ont des conséquences également sur la vie de famille des agents qui se retrouvent parfois isolés professionnellement et personnellement. 80% des

cadres ont quitté l'établissement ces dernières années le *turn-over* privant l'établissement d'une mémoire collective qui affaibli encore plus l'organisation du CMN.

## **La souffrance dans les monuments**

Comme au siège, dans certains monuments, la souffrance au travail découle d'une désorganisation des services due à la gestion défailante d'une administration locale peu au fait du droit et des principes du Service Public. Les agents n'ont plus les moyens d'accomplir leurs missions ni d'accueillir les visiteurs dans de bonnes conditions, respectueuses des règles de sécurité ni de faire connaître et apprécier le patrimoine national qui est notre bien commun.

Les consignes correspondent souvent peu à la réalité du terrain, les agents étant dans l'impossibilité de les respecter, sont poussés à la faute, faute qui est sévèrement réprimandée. Les dysfonctionnements semblent parfois exploités afin de nuire aux personnels. La désorganisation s'exprime aussi par le retard dans l'affichage des plannings : la non visibilité sur les événements à venir et le manque de communication sont également une source de stress et d'anxiété.

Dans certains monuments, les administrations locales instaurent un climat délétère et font régner la terreur. La délation est encouragée, certains agents sont surveillés, stigmatisés, isolés (notamment les représentants syndicaux...). Au moindre écart, ils sont rappelés brutalement à l'ordre, menacés de sanctions ou convoqués dans des entretiens où, seuls face à plusieurs responsables hiérarchiques, ils sont humiliés et rabaissés. Les agents sont victimes de pressions, d'humiliations, de propos déplacés voire discriminatoires. La moindre tentative pour créer un esprit d'équipe est ruinée au profit de la devise « diviser pour mieux régner ». L'inégalité de traitement entre les agents favorisent les conflits et crée des fractures dans les équipes.

Ces conditions difficiles ont des effets sur leur santé physique et mentale – perte de sommeil, dépression,

***Tous en grève le 22 mars !***

prise de médicaments, troubles musculo-squelettiques – ainsi que sur leur vie personnelles. Les arrêts de travail, les accidents de service se multiplient, augmentant le sous-effectif et déstabilisant encore un peu plus les équipes.

### **Le rapport de l'IGAC**

Le problème de la souffrance au travail au Centre des monuments nationaux n'est pas nouveau : depuis 2008, les organisations syndicales le signale. Le 26 mai 2011, une inspection générale sur la souffrance au travail au CMN a été demandée par le CHS ministériel. Deux inspecteurs de l'Inspection générale des affaires culturelles ont été mandatés par le Ministre Frédéric Mitterrand pour mener une enquête administrative. Le rapport a été remis au Ministre le 20 septembre et après six mois de lutte, nous avons réussi à en obtenir une version malheureusement tronquée mais qui en dit déjà long sur la situation de l'établissement.

Ce rapport dénonce la grande souffrance des personnels, victimes d'un management brutal et d'une gestion inhumaine, le CMN étant devenu une machine à broyer les individus. Les chiffres des bilans sociaux sur les départs (volontaires ou non), le *turn-*

*over*, les accidents de travail ou les arrêts maladie, le démontrent de façon impartial. Au siège bien sûr, mais aussi dans certains monuments pour lesquels les inspecteurs recommandent de diligenter des missions d'inspection complémentaires dans les plus brefs délais. Mais surtout, ce rapport démontre que la direction du CMN aussi bien que le Ministère n'ont pas réagi et ont laissé faire en toute connaissance de cause... En cela l'administration a failli à l'un de ses principaux devoirs, celui de protéger ses agents. Enfin, le rapport met en relief de graves dysfonctionnements structurels à la fois cause et conséquence du mal-être. **Souffrance et dysfonctionnements se nourrissent l'un l'autre pour plonger les personnels dans une spirale qui aboutit parfois à des drames...**

**En s'appuyant sur les conclusions de ce rapport, nous allons devoir tout faire pour reconstruire notre établissement sur des bases saines. Un changement radical au sein de la direction du CMN est nécessaire pour enfin rétablir des conditions de travail normales et permettre aux agents d'accomplir leurs missions de Service Public.**

..... **Missions**

# **Le CMN doit rester un établissement Au service du public !**

En vertu du Décret n°95-462 du 26 avril 1995, le Centre des Monuments Nationaux a pour mission d'entretenir, conserver et restaurer les monuments nationaux ainsi que leurs collections, dont il a la garde, d'en favoriser la connaissance, de les présenter au public et d'en développer la fréquentation lorsque celle-ci est compatible avec leur conservation et leur utilisation.

frénétique de mécènes ont conduit au dévoiement des missions premières de l'établissement. La médiation culturelle n'est plus qu'un faire-valoir, un prétexte, une opération de communication destinée à attirer toujours plus de visiteurs devenus des clients. Les ressources propres ne trouvent plus de justifications que pour elles mêmes et le Service Public est devenu un vain mot.

### **Le Centre des Monuments Nationaux est-il à même de mener à bien ses missions ?**

On peut malheureusement en douter. Désormais la politique de développement des ressources propres est devenu l'objectif premier de la direction de l'établissement encouragé en cela par un Ministère de la Culture pour qui l'autonomie financière des établissements publics est devenu une priorité et le désengagement de l'Etat un *leitmotiv*.

Car parallèlement le sous-effectif et le manque de moyens ne permettent plus d'accueillir le public dans les meilleures conditions ni de valoriser les visites commentées et la médiation culturelle qui sont pourtant au cœur des missions de l'établissement.

Rappelons que le Centre des Monuments Nationaux est un établissement au service du public et de l'intérêt général !

L'augmentation de la fréquentation au mépris des règles de sécurité, l'aménagement de vastes comptoirs de vente au détriment des conditions de travail, le développement des recettes domaniales au détriment de l'accueil du public et la recherche

**Il est plus que temps de revenir aux fondamentaux et de rétablir le Centre des Monuments Nationaux dans ses missions de Service Public !**