



Bientôt un nouveau président au Centre des Monuments Nationaux : Un espoir et des exigences

Un nouveau Président pour le CMN

Ce mercredi 6 juin 2012, Isabelle Lemesle a officiellement annoncé sa démission aux fonctions de Présidente du Centre des Monuments Nationaux. Il aura fallu une alternance politique pour qu'enfin sur proposition de la Ministre de la Culture, le Président de la République et le Gouvernement prennent la seule décision possible. Qu'ils en soient salués. Après cinq années d'une gestion calamiteuse, notamment en matière de ressources humaines, qui a vu le collectif de travail mis à rude épreuve et a conduit l'établissement au bord de l'implosion sociale, il est désormais temps de penser à l'avenir. La future direction, devra s'atteler en premier lieu à rétablir un climat de confiance indispensable à la reprise du dialogue.

Pour une gestion humaine et respectueuse des personnes

Il faut impérativement mettre un terme aux pratiques managériales brutales et scandaleuses qui avaient cours jusqu'à présent. **Au siège**, il est indispensable de revoir les processus de travail afin de permettre aux agents de mener à bien leurs missions de service public culturel dans un climat serein. La pression constante dans les services, source de stress et de souffrance doit absolument cesser. **Dans les monuments**, des missions complémentaires de l'Inspection Générale des Affaires Culturelles (IGAC) devront être diligentées dans les plus brefs délais, conformément aux préconisations du rapport remis le 20 septembre 2011 et à l'avis du CHSCT Ministériel adopté à l'unanimité le 4 mai 2012. Les rapports qui feront suite devront être transmis en toute transparence aux membres des CHSCT concernés et donner lieu à une large concertation avec les représentants du personnel afin de travailler à des solutions d'urgence aux situations les plus graves notamment à Saint-Cloud et à Rambouillet.

D'une manière générale, tous les agents doivent être reconnus dans leurs compétences et leur travail.

Pour une organisation et un fonctionnement sain

Il faut arrêter les réorganisations permanentes des directions et services du siège, causes du mal-être des agents qui voient sans cesse leurs missions modifiées et leurs responsabilités diminuées. Il est néanmoins indispensable de remettre à plat l'organisation de l'établissement dans son ensemble et pour cela la réorganisation de 2009 doit pouvoir être ré-interrogée. Les liens entre le siège et les monuments doivent être revus et renforcés dans le sens d'une plus grande responsabilisation de ces derniers. Sans tomber dans une déconcentration excessive, il faut mettre fin à l'hyper-centralisation de la présidence afin de donner les marges de manœuvre nécessaires aux administrations de proximité dans la gestion quotidienne et la conduite des projets culturels. Enfin, il est indispensable de décloisonner directions, services du siège et monuments afin de favoriser une réelle transversalité et une cohésion effective.

Pour la restauration du dialogue social

Nous demandons qu'en préalable à toute reprise d'un fonctionnement normal des instances représentatives du personnel (CT et CHSCT), un cycle de réunions de concertation avec les organisations syndicales représentatives du CMN soit organisé, afin de mettre sur la table toutes les questions qui se posent pour revenir à un dialogue social apaisé et refondé sans tabou ni exclusive. Que les décisions qui ont été prises sans concertation ou dans des conditions déplorables soient remises sur la table des négociations et que les procédures disciplinaires ou de licenciement en cours soient suspendues voire annulées.

Les revendications de la CGT pour le CMN

La CGT-Culture est prête à renouer le dialogue avec la direction du CMN, afin de faire avancer les dossiers les plus urgents pour et dans l'intérêt des agents. D'important chantiers nous attendent. D'ores et déjà nous revendiquons :

- **L'abandon du projet de transfert de gestion des agents titulaires** affectés, qui remet profondément en cause les grands principes du statut général des fonctionnaires.
- **La fin de la dérogation de l'emploi au CMN** telle que définie dans le décret 84-38 du 18 janvier 1984 qui permet à l'établissement d'employer – de manière abusive – des contractuels de droit public sur des missions normalement dévolues aux agents d'État et afin de permettre aux contractuels du CMN d'être titularisés comme le prévoit la loi 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique.
- **La renégociation du statut des contractuels** dans des conditions sereines de dialogue et sur les bases suivantes : révision de la grille des salaires, reprise totale de l'ancienneté dans le reclassement, rétablissement de la gradation des sanctions, abandon des mesures dites de « majoration d'ancienneté », application d'un an de rétroactivité pour le reclassement et, enfin, élaboration des fiches métiers en réelle concertation avec les personnels et leurs représentants. Ce processus doit aboutir à un réel statut des personnels du CMN défini par décret.
- **L'amélioration des conditions d'emploi et la réduction du sous-effectif.** En effet, trop d'agents du CMN sont dans une situation de grande précarité. La seule réponse est la titularisation, pour les agents employés sur d'authentiques besoins permanents sur les missions de l'État et la contractualisation à temps plein et à durée indéterminée, pour ceux employés sur des missions de l'établissement.

La CGT-Culture demande à la tutelle de rappeler le CMN à ses missions fondamentales de service public culturel : conserver le patrimoine tout en favorisant sa connaissance auprès du public, d'en développer et d'en élargir la fréquentation lorsque celle-ci est compatible avec la conservation du patrimoine et son utilisation. Ce retour au service public et à l'intérêt général doit absolument s'accompagner de conditions d'emplois décentes, garanties par le statut général et par une gestion humaine et respectueuse.

Paris, le 6 juin 2012