



Compte rendu du CHSCT Ministériel extraordinaire sur la souffrance au travail au Centre des Monuments Nationaux

Le ministre absent pour la énième fois

Il a été constaté une énième fois l'absence du président en titre du CHSCT ministériel, à savoir le ministre de la culture. Ce parti pris du ministre interroge, notamment au regard des sujets examinés qui relèvent des conditions de travail, de l'hygiène et de la sécurité des personnels du ministère, et plus précisément la situation intenable au CMN. C'est donc le secrétaire général du ministère de la Culture, représentant du ministre en CHSCT M, qui a assuré la présidence de la séance tout au long de la journée.

L'ordre du jour

Les représentants du personnel ont voté un nouvel ordre du jour intégrant le point sur le rapport de l'inspection général des affaires culturelles (IGAC) sur « *la souffrance au travail au CMN* » ; ce point avait été escamoté par le représentant du ministre en CHSCT M dans l'établissement de l'ordre du jour alors qu'il avait été demandé par l'ensemble des représentants du personnel.

Le nouvel ordre du jour voté en séance fut donc :

- Présentation du rapport de l'IGAC sur « *la souffrance au travail au Centre des Monuments Nationaux* » : analyses du rapport ainsi que des occultations et disjonctions.
- Présentation du rapport d'étape de l'inspection général des affaires culturelles du 12 mars 2012
- Projet de procès-verbal du CHSCT M du 3 février
- Suivi des points.

Pour les représentants du personnel, l'examen du rapport de l'IGAC et plus généralement la situation de souffrance au CMN doit leur permettre une analyse approfondie de la réalité locale et d'adresser au ministre, président du CHSCT M, un certain nombre de préconisations au titre de la prévention des risques professionnels et de la protection de la santé des personnels au ministère de la culture. En clair, comment une situation locale peut enrichir le débat ministériel sur ces questions ?

1 - Rapport de l'IGAC sur « *la souffrance au travail au CMN* ».

Pour commencer la séance, les représentants du personnel ont pu constater l'absence des deux inspecteurs de l'IGAC ayant réalisé le rapport, ce qui est dommageable à la qualité des débats et à l'examen de la situation dans le détail.

En outre, l'administration, sur ordre du Cabinet du ministre, n'avait pas communiqué aux représentants du personnel le rapport de l'IGAC, ce qui nuit gravement aux débats et au bon exercice du mandat de ces derniers.

En l'espèce, les représentants du personnel ont fait observer que l'avis de la Commission d'Accès aux Documents Administratifs du 21 février 2012 ne s'appliquait pas aux organisations syndicales et que rien ne s'opposait à la communication intégrale dudit rapport, si ce n'est l'autorité politique du ministère ! Il a été ajouté qu'au titre de l'article 73 du décret n°82-453 du 28 mai 1982 modifié relatif à l'hygiène, la sécurité et la prévention médicale dans la Fonction publique que « *les représentants participant, à quelque titre que ce soit, aux travaux du comité d'hygiène, sécurité et des conditions de travail sont tenus à l'obligation de discrétion professionnelle à raison des pièces et documents dont ils ont eu connaissance à l'occasion de ces travaux.* ». En conséquence, d'après notre analyse, rien ne s'opposait à la communication intégrale aux représentants du personnel du rapport sur « *la souffrance au travail au CMN* » afin que ces derniers puissent exercer leur mandat dans des conditions normales. C'est donc sur un rapport communiqué « *par la bande* » et en partie occulté par la CADA que les représentants des personnels ont travaillé...

Ceci étant précisé, les représentants du personnel ont interrogé le représentant du président du CHSCT M sur une dizaine de points demandant des explications ou éclaircissements. La réponse de ce dernier a été de nous préciser qu'il n'était pas autorisé à nous répondre !!

Récapitulatif des questions posées en séance et réponses du représentant du président du CHSCT M

Pages du rapport de l'IGAC	Thèmes abordés par les représentants du personnel	Réponses du représentant du président du CHSCT M
7	« <i>suicide d'origine professionnel</i> » : quid de la procédure disciplinaire, de l'enquête CHSCT sur le suicide de l'agent et de la reconnaissance du suicide comme accident du travail. Les représentants du personnel ont rappelé la chronologie du traitement du dossier, par l'administration du CMN, s'agissant d'un agent qui s'est suicidé le 8 juillet 2011, suicide qualifié « <i>d'origine professionnelle</i> » par l'IGAC. Il a aussi été mis en évidence des manquements du CMN en matière disciplinaire dans le traitement du dossier ou plutôt le non-traitement du dossier. Les représentants du personnel ont aussi demandé si ce suicide avait été déclaré en accident du travail et fait l'objet d'une enquête par l'administration. En effet, la direction générale de l'administration de la fonction publique (DGAFP) préconise aux administrations de réaliser une enquête CHSCT sur toute tentative de suicide ou suicide, qu'il soit d'origine professionnelle ou non.	Néant
7	Quid du traitement des situations locales ? Quid des inspections de l'IGAC initialement prévues dans le rapport de l'IGAC ? Les propos des représentants du personnel ont été illustrés par les exemples de Saint-Cloud et la dégradation incontrôlée de la situation qui continue au travers aussi de l'exemple de Rambouillet. Evocation du comportement de déni de la présidente, de l'inertie de la direction du CMN et du sentiment d'abandon de personnels.	Néant
12	Médecine de prévention, il a été rappelé les demandes récurrentes en CHSCT central du CMN des représentants du personnel sur cette question, et notamment sur Paris. Evocation du rapport de la médecine de prévention de 2009 et de l'occultation sous le tableau page 12.	Néant
17	Réorganisation du CMN : les représentants du personnel ont demandé ce que recouvrait l'occultation totale du paragraphe 3.2.2 qui sape la démonstration des inspecteurs.	Néant
21	Relation monuments – siège, suppression d'un certain nombre de postes d'administrateurs, augmentation de la surcharge de travail, management « <i>d'abandon</i> », absence de formation post -recrutement des agents en position hiérarchique. Occultation page 23.	Néant
25-28	Cette occultation majeure de trois pages est-elle en relation avec le management pratiqué au siège ? A été évoqué, entre autres, l'exemple des schémas directeurs (SD) : ces SD n'ont jamais été vus, jamais présentés, et jamais validés par les instances. Les turpitudes managériales de la présidente du CMN sur le traitement de cette question ont été évoquées. Evocation du contrat de performance et l'absence de discussion avec les organisations syndicales sur cette question.	Néant
32-33	Sur l'analyse des risques et les occultations, les représentants du personnel ont rappelé les questions fondamentales et méthodologiques et la difficulté pour eux de travailler sur des occultations en relation avec l'analyse des risques. Sur l'absence de plainte au contentieux, il a été demandé si le rapport évoquait la protection fonctionnelle ou un déni de protection fonctionnelle par la présidence du CMN.	Néant
34-35	Les représentants du personnel ont demandé ce que recouvrait l'occultation de la conclusion du rapport	Néant
38-41	Les représentants du personnel ont demandé ce que recouvrait l'occultation de la conclusion du rapport	Néant

Les représentants du personnel ont déploré l'inconcevable mutisme du représentant du président du CHSCT M à toutes les questions posées ; une telle attitude ne leur permet pas d'exercer leur mandat convenablement. Néanmoins, il a été cependant possible de constater une forme inédite de brutalité managériale, de manquements inacceptable et de déni de droits élémentaires au travers des quelques lignes du rapport qui n'ont pas été occultées et les dommages de cette politique causés à la santé des personnels.

2 - Rapport d'étape de l'inspecteur Xavier Roy : bilan au 12 mars 2012.

Comment en est-on arrivé au rapport d'étape du 12 mars 2012 ?

Au mois d'octobre 2011, le ministère a identifié quatre axes sur lesquels il a demandé à l'établissement du CMN d'agir impérativement et avec des résultats tangibles sur le management, sur le fonctionnement de l'établissement, sur la santé au travail et sur les situations d'isolement ; l'ensemble de ces quatre actions devait être réalisé dans une concertation exemplaire avec les organisations syndicales. Ces informations ont été portées à la connaissance des représentants du personnel en séance du CHSCT M du 7 octobre 2011.

De l'auto-satisfaction de la présidence du CMN au

Le point d'étape sur la réalisation du plan d'action relatif aux quatre points évoqués plus haut n'a pas fait l'objet d'un point d'étape de l'IGAC comme cela était initialement prévu, la présidente du CMN préférant communiquer au ministère, à la fin de l'année 2011, une évaluation par ses soins, sous forme d'un *satisfecit*, du plan d'action ministériel ... Au passage, les quatre axes du plan d'action ont été réduits à trois....

... rapport d'étape de l'IGAC du 12 mars 2012.

Par la suite, l'IGAC a réalisé par ses soins, un rapport d'étape, celui du 12 mars que son auteur, Xavier Roy, a présenté en séance le 4 mai 2012 et qui fait l'objet de dix-sept préconisations pour notamment accélérer la mise en oeuvre du plan d'action ministériel du mois d'octobre.

Trouver une grille d'analyse juste et éviter la stigmatisation du CMN

Pour appréhender au fond la situation, en donner une grille lisible et équitable par rapport à tous les services et établissements publics du ministère, mais aussi pour ne pas stigmatiser le CMN, les représentants du personnel ont analysé la situation de cet établissement au travers d'une grille d'analyse dont la matrice est

issue des annexes de la circulaire n°2005/013 du 13 juillet 2005 relative à la prévention du harcèlement moral, de la souffrance au travail et de la violence au travail. Cette circulaire s'impose à tous au ministère de la culture depuis 2005, directions, services, établissements publics mais aussi au CMN. Les représentants du personnel ont réintroduit les détails des quatre grands axes du plan d'action du 7 octobre et les 17 préconisations du 12 mars pour apprécier dans le détail l'avancée des travaux imposés à la présidence du CMN.

Cette circulaire s'impose à tous et est opposable à tous.

Rapport d'étape du 12 mars - préconisations de l'IGAC

- 1 - Plan d'actions ministérielles du 7 octobre 2011 soit intégré dans le plan de prévention annuel en précisant la liste des actions, la définition de leurs contenus, de leurs modalités de mise en œuvre de pilotage et de suivi ainsi que leur calendrier
- 2 - créer un comité de rédaction de la lettre interne, faire du plan d'action et de sa mise en œuvre un axe fort de la communication interne dans la lettre actuelle, sur un support spécifique ou l'intranet
- 3 - développer la communication managériale
- 4 - veiller à un fonctionnement exemplaire des instances de dialogue social
- 5 - soumettre au CHSCT l'article du règlement intérieur relatif au secrétaire du comité
- 6 - préciser la procédure d'élaboration du plan annuel d'action en matière de prévention qui doit désormais être présenté par les monuments et débattre au CHSCT
- 7 - inclure dans le plan de prévention de l'établissement l'ensemble des actions relatives au management et aux indicateurs de suivi
- 8 - chercher un substitut à la mission d'accompagnement qui ne peut être assurée par l'IGAS
- 9 - demander au CMN d'établir une définition précise des tâches et des fonctions en matière d'administration et de gestion qui sont effectivement déléguées au directeur général et de les faire connaître au personnel
- 10 - préciser le calendrier et le contenu des processus sur lesquels l'établissement travaillera notamment en 2012 ; point à présenter au CHSCT, au conseil d'administration et à la tutelle. Prévoir des étapes de restitution
- 11 - mettre en place un groupe de travail avec les représentants du personnel en vue de soumettre avant la fin 2012 un dispositif d'indicateurs de suivi
- 12 - définir en concertation avec les représentants du personnel une méthode pragmatique de choix entre les différentes possibilités d'intervention dans les sites où apparaissent les difficultés et des méthodes de travail. Former les membres du CHSCT à la mission d'enquête. arrêter annuellement en CHSCT un programme d'intervention (enquête ou autre).
- 13 - rétablir un poste d'inspecteur général au sein du CMN
- 14 - traduire dans la lettre de mission du médecin coordonateur la démarche globale et pluridisciplinaire de prévention qu'engage l'établissement
- 15 - veiller à l'installation matériel du cabinet médical à créer et à son secrétariat
- 16 - insérer le dispositif d'écoute psychologique d'une part et le réseau d'assistantes sociales de proximité d'autre part dans la démarche de protection de la santé avec ces autres intervenants et d'abord les médecins de prévention, dans le respect des règles déontologiques protégeant la confidentialité et le secret médical ainsi que la volonté des agents consultants.
- 17 - établir un tableau de suivi mensuel de la mise en œuvre du plan de l'établissement, intégrant les engagements pris dans la procédure contradictoire écrite. Prévoir un nouveau point sur son avancement à la fin de l'année 2012.

circulaire n°2005/013 du 13 juillet 2005 - Moyens organisationnels, techniques et humains d'une politique relative à la prévention du harcèlement moral, de la souffrance au travail et de la violence au travail de prévention au MCC

- **Les moyens organisationnels** sont constitués des items suivants : analyses des réalités de travail de chacun, adaptation du travail aux capacités de chacun, prévision et planning des travaux, organisations régulières de réunions de services, alerte précoce de la médecine de prévention, alerte précoce du service social, dialogue social/intégration dans les Bilans Sociaux, tableaux de bord des indicateurs en relation avec un malaise professionnel/absentéisme, congé longue maladie, départ en chaîne, diffusion d'organigramme détaillé, formalisation des fiches de postes/nature des tâches, contraintes, niveaux hiérarchiques supérieurs et inférieurs, compétences attendus au management, actualisation des connaissances juridiques des responsables d'encadrement, information le plus large possible des règles d'hygiène et sécurité, les droits et obligations de chacun, les règles de la vie collective, les relais sociaux et médicaux.
- **Les moyens techniques** sont constitués des items suivants : meilleur adéquation ou enrichissement des tâches selon le souhait des agents, diminuer la dangerosité des travaux, garantir des conditions de vie agréable dans le service, enrichir et généraliser les livrets d'accueil, prévention des risques psychologiques et physiques dans les situations de travail.
- **Les moyens humains** sont constitués des items suivants : formation continue des personnels, formation de la hiérarchie au management, formation des ACMO et membres des CHSCT aux problématiques de la souffrance au travail, accompagnement du changement, respect du principe de transparence en termes d'avancement, carrière et indemnités, entretien individuel, accompagnement social des agents en congé longue maladie et réintégration.

Inertie sur toutes les actions du plan d'action !

Sans rentrer dans le détail – les débats ont été très longs - , et sans trahir les faits, les représentants du personnel ont fait le constat d'une très grande inertie de la présidence du CMN à « *agir impérativement avec des résultats tangibles* » au regard des directives ministérielles imposées le 7 octobre 2011 par le ministère. La communication interne sur le plan d'action ministérielle a été tardive, inappropriée et souvent inefficace.

Dialogue social : néant présidentiel

Il a été constaté l'absence de volonté de rétablir un dialogue social de la part de la présidence du CMN ; celle-ci se contentant de consultations tronquées dans les instances du personnel, de présentation de la documentation en séance ou sur table à l'ouverture des instances, de ne pas présenter, ni discuter d'indicateurs de souffrance au travail, etc ... la liste est longue.

Inertie sur tous les items de la circulaire ministérielle !

De plus, par rapport aux moyens évoqués plus haut et qui sont un référentiel ministériel en matière de prévention du harcèlement moral, de la souffrance au travail et de la violence au travail, force est de constater que chacun des items de l'annexe de la circulaire n'a pas ou peu été mis en œuvre par la présidence du CMN. Les choix managériaux de la présidence ont des conséquences sur les conditions de travail et la santé des personnels du CMN, quand on analyse au fond la situation globale de l'établissement.

Poursuivre le travail d'inspection des sites en difficulté, exiger l'intervention de l'IGAS.

Les représentants du personnel ont insisté pour que l'IGAC poursuive leurs inspections sur les sites identifiés en difficulté de Saint-Cloud, Carnac, Carcassonne, Angers, Rambouillet et que le ministère fasse le maximum pour que l'Inspection Générale des Affaires Sociales entreprenne aussi ses travaux en matière d'accompagnement au management comme initialement prévu dans le premier rapport de l'IGAC.

La CGT dit non à tout ersatz

En revanche, les représentants du personnel ont désapprouvé la préconisation de l'IGAC qui consiste à substituer à tous les types d'enquêtes réglementaires existant actuellement un nouveau type d'enquête *made in CMN* ... Les représentants du personnel ont fait remarquer qu'une présidence qui rencontre autant de difficultés à remplir ses obligations en tous genres est mal placée pour « *définir une méthode de concertation sur les choix entre diverses possibilités d'intervention sur les sites en difficultés* ».

Les représentants du personnel ont fait le constat d'un bilan très négatif de l'avancement des travaux imposés à la présidence du CMN par le ministre.

3 – Rôle de la tutelle.

Le pilotage stratégique des opérateurs de l'Etat

Pour le ministère, le principe de la lettre de mission généralisée par une circulaire du premier ministre en date du 26 mai 2010 serait l'outil par excellence du management moderne déployé pour mettre en oeuvre le pilotage stratégique des opérateurs de l'Etat et mieux asseoir la dimension stratégique de l'exercice de la tutelle. A ce principe, s'ajoutent le contrat de performance signé entre l'Etat et le dirigeant de l'établissement.

Désengagement de l'Etat et lettre de mission

Les représentants du personnel ont établi un comparatif des deux lettres de mission d'Albanel (2009) et Mitterrand (2011) adressée à la présidence du CMN et qui illustre les politiques de désengagement de l'Etat vis à vis des établissements publics en encourageant, le développement des politiques de ressources propres, des transferts de compétences, de « *modernisation* » des politiques de ressources humaines et de signature de contrat de performance.

Deux lettres de missions à la présidente du CMN en trois ans

Il apparaît de manière assez claire que les deux lettres de missions sont d'une grande médiocrité en matière de contenu des politiques publiques et qu'elles ne développent que des politiques relatives au désengagement de l'Etat.

Rien sur l'amélioration des conditions de travail, un pan entier des politiques des ressources humaines

En outre, et ce n'est pas un détail, elles ne recueillent aucun contenu en matière d'amélioration des conditions de travail, d'hygiène et de sécurité, d'obligation d'évaluer les risques professionnels, de mener des politiques de prévention et d'en faire leur évaluation régulièrement. Elles ne rappellent absolument pas les dirigeants d'établissements à leurs responsabilités administratives et pénales sur ces questions, pour faire simple et rapide.

Pourtant, l'Etat a signé avec les organisations syndicales le 20 novembre 2009 un accord sur la santé et la sécurité au travail dans la Fonction publique.

Force est de constater que, notamment et pour ce qui nous concerne, le ministre de la Culture ne s'est jamais saisi de la question de l'amélioration des conditions de travail et ne l'a jamais retranscrite dans une quelconque lettre de mission à destination d'un dirigeant d'établissement ; tout cela est soigneusement caché sous le tapis !

La question des lettres de missions

Dans un contexte d'accroissement de l'autonomie des établissements, la marge d'initiative des dirigeants d'établissements est encouragée. La lettre de mission apparaît comme le levier du pilotage de la « *gouvernance renouvelée* » entre le ministre et les dirigeants d'établissements. Cette première formalisation est accompagnée d'un contrat de performance signée entre l'Etat et l'établissement. Ce contrat impose les politiques de désengagement de l'Etat aux établissements : développement des ressources propres, transferts de compétences des missions de l'Etat, transfert de la gestion des personnels, etc ... Une partie de la rémunération des dirigeants est fonction des résultats au regard des objectifs assignés !

Tant sur le contenu que sur la forme, la CGT s'est exprimée à de nombreuses reprises contre une telle politique et un tel management.

Politique de l'Etat et lettres de mission à la présidence du CMN

POLITIQUE DE L'ETAT ET PLAN D'ACTIONS	LETTRE DE MISSION 17 FEVRIER 2009 (ALBANEL) - EXTRAITS	LETTRE DE MISSION 28 OCTOBRE 2011 (MITTERRAND) - EXTRAITS
Développer les ressources propres	Mener une politique ambitieuse en termes qualitatifs et quantitatifs Mettre en œuvre toutes les actions susceptibles d'accroître la fréquentation des monuments Atteindre [fréquentation] neuf millions de visiteurs	Atteint en 2009 stabilisé 2010 8,6 millions de visiteurs
Objectifs de politiques publiques	Améliorer l'accessibilité aux handicapés Améliorer la qualité de l'accueil	Amélioration de l'accueil des handicapés Amélioration de la qualité de l'accueil
Objectifs de politiques publiques et maîtrise des dépenses publiques	Assurer le développement des "Editions du Patrimoine"	S'assurer que les nouvelles orientations souhaitées pour le développement des éditions du patrimoine contribuent à l'amélioration des résultats de cette activité. Veiller à une bonne diffusion des travaux sur les édifices, sur les collections, l'enrichissement des collections (acquisitions), programme de recherche scientifique, politique d'expositions temporaires, ...
Développer les ressources propres	Diffuser largement les produits dérivés	
Transfert de compétences des missions de l'Etat, maîtrise des dépenses publiques, garantie de l'adéquation entre les missions et les moyens dévolus au CMN, développer les ressources propres	Exercice plein de la compétence de Maître d'Ouvrage Mettre en place en étroite concertation avec la DAPA et le SG une structure dédiée à la Maîtrise d'Ouvrage	La nouvelle direction de la maîtrise d'ouvrage à mis en œuvre pour 2011 une programmation volontariste : un programme ambitieux de restauration de 14 monuments - une conservation de l'ensemble des monuments confiés à l'établissement. Le travail conjoint des 3 directions concernées par la mise en œuvre de cette programmation devra se retrouver dans un bilan annuel à la fois budgétaire et qualitatif. Nouvelle direction de la maîtrise d'ouvrage pleinement installée en 2010 ... - Plus spécifiquement sur la valorisation domaniale, les orientations souhaitées suite aux études menées devront être étudiées attentivement en amont par nos services
Maîtrise des dépenses publiques	Garantir l'équilibre financier de l'établissement	
Développer les ressources propres	Augmenter le mécénat (en relation avec la nouvelle mission de Maîtrise d'Ouvrage)... accompagner les opérations de restauration les plus emblématiques	Poursuivre l'amélioration de la situation financière de l'établissement par le développement des ressources propres grâce à une recherche active du mécénat
Associer les opérateurs de l'Etat à l'effort de modernisation de la gestion publique et de maîtrise des dépenses publiques	Mettre en place une étroite collaboration avec les autres établissements placés sous la tutelle du ministère et exerçant des missions analogues ainsi qu'avec les DRAC	
Gouvernance interne de l'établissement et maîtrise des dépenses du personnel et modernisation de la gestion des ressources humaines	Concevoir et mettre en place, en liaison étroite avec les tutelles, une organisation rénovée et optimisée des relations entre le siège et les monuments, avec le souci de faciliter la gestion de l'établissement dans son ensemble et l'exploitation des monuments	Nouvelle organisation de l'établissement fondé sur un siège expert. ... avancée des schémas directeurs des monuments.
Plan d'action ministériel du 7 octobre contre la souffrance au CMN		Mettre en place un plan d'action pour améliorer le fonctionnement de l'établissement et son management. Le mettre en œuvre [le plan d'action] selon les orientations présentées en CHS du MCC le 7 octobre dernier. Développer la communication interne et les processus transversaux au sein du siège. Clarifier le fonctionnement entre Présidence/direction générale/comité de direction de l'établissement. Stabiliser les processus internes. Veiller à un fonctionnement optimal notamment entre direction et monuments. Avoir une vigilance soutenue sur les sites sensibles.
Pilotage stratégique de la tutelle et contrat de performance	Créer les conditions d'un dialogue fructueux avec mls services, notamment par le biais de l'élaboration, puis de la mise en œuvre d'un contrat triennal de performance	Afin de mettre en œuvre l'ensemble des missions, il devient primordial de formaliser dans le respect des principes précédemment énoncés, les axes de développement de l'établissement dans un contrat de performance de 3 ans. Cet outil établi conjointement avec les services du MCC sera le fil conducteur de votre action au cours de votre second mandat.
Orientations de la politique ministérielle en matière de dialogue social au regard du contexte, déjà particulier au CMN.	Veiller à la qualité du dialogue social	Je serai très attentif au suivi des mesures que vous prendrez sur cette dimension [communication] de votre action et notamment la qualité du dialogue social dans l'établissement.
Transfert de compétence des missions de l'Etat		Celle-ci sera notamment l'une des conditions qui seront examinées pour décider de la mise en œuvre d'une délégation de gestion du personnel affecté dont l'établissement pourrait bénéficier à horizon 2013

Le rôle du CHSCT M

Pour les représentants du personnel siégeant en CHSCT M, il est légitime qu'ils se soucient concrètement des conséquences des politiques menées en matière d'emploi, de réorganisations de service, de transferts de compétence, de ressources propres, etc.. sur les conditions de travail des personnels et leur santé.

De la même manière, le ministre, en tant que président du CHSCT M, mais aussi grand ordonnateur des politiques publiques mises en oeuvre, ne peut s'exonérer de sa responsabilité.

Les moyens de la tutelle

Or, nous constatons que l'administration centrale, tutelle des établissements, et notamment du CMN, est totalement exsangue et ne peut mettre en oeuvre une politique qui irait dans le sens d'un développement des politiques publiques, d'un meilleur contrôle de celles-ci dans les établissements et d'une meilleure évaluation des politiques qui y sont menées. Ceux-là mêmes qui ont appliqué la RGPP à l'administration centrale et déconcentrée du ministère ont continué à mettre en oeuvre les mêmes politiques au sein des établissements sous tutelle. Pour preuve ultime, la présence des représentants de la tutelle au conseil d'administration du CMN, à savoir le directeur général des Patrimoines et le secrétaire général ont toujours confirmé ces choix stratégiques.

Plus dans le détail, les représentants du personnel ont pu constater le retard d'émission des lettres de mission par rapport à la nomination de la présidente du CMN. A titre d'exemple, alors que la réorganisation du CMN est déjà quasi achevée et que la présidente est nommée depuis plus d'un an, cette dernière se verra adressée sa lettre de mission en février 2009 par Christine Albanel. De même, sa seconde lettre de mission lui sera adressée par Frédéric Mitterrand, suite au premier rapport de l'IGAC alors que le renouvellement du mandat de la présidente a eu lieu en mai 2011.

Dans ce contexte très dégradé au CMN, le ministre a toutefois ajouté un volet inédit à la lettre de mission de la présidente du CMN relatif au plan d'action ministériel du 7 octobre 2011 contre la souffrance au travail au CMN.

4 - La nomination des dirigeants d'établissements publics par le Président de la République.

Une fois constaté l'échec des stratégies managériales déployées par un ministère « *renové, modernisé* » *comme ils disent* ..., les représentants du personnel se sont attachés à examiner le coeur du réacteur, à savoir les principes qui régissent la gestion et le management des dirigeants d'établissements au ministère de la culture. Le ministère de la culture ne semble pas déroger sur ce point à la règle générale de nomination.

Règles de nomination des dirigeants d'établissements publics

La règle sur les nominations : les nominations des dirigeants des établissements et entreprises du secteur public sont prononcées par décret du Président de la République, par décret du Premier ministre en vertu d'une délégation du Président de la République ou encore par décision d'un ministre ou d'une autorité subordonnée en vertu de dispositions prises en application de l'article 4 de l'ordonnance du 28 novembre 1958. Par suite lorsque les dispositions applicables prévoient une nomination par décret, sans autre précision, ce décret est nécessairement un décret du Président de la République.

La règle sur les fins de mandats : il est possible de mettre fin au mandat des dirigeants à tout moment. Toutefois, s'agissant d'une mesure prise en considération de la personne, il convient, conformément à la jurisprudence du Conseil d'Etat, de prévenir le dirigeant qu'on souhaite révoquer et de lui laisser un délai suffisant pour présenter ses observations.

Entre les deux, une lettre de mission, un contrat de performance, quelques conseils d'administration, et c'est tout !

Si les dirigeants d'établissement sont nommés par le Président de la République, ils n'en restent pas moins sous l'autorité du ministre de la culture. La réalité est tout autre car ces derniers n'hésitent pas à remonter, en cas conflit, litige ou plus simplement désaccord avec le ministre, à la plus haute autorité de l'Etat qui les a nommés. En la matière, le cas du CMN fait école. De là à créer un sentiment de tout puissance, voire d'hyper puissance des dirigeants d'établissement par rapport à la tutelle, il n'y a qu'un pas !

La politique déployée par la présidence du CMN, notamment le management directorial, permet d'interroger au fond l'ensemble du dispositif de nomination, de gestion et de fin de mandat des dirigeants d'établissements, notamment au ministère de la culture. En matière managériale et bien que l'on soit au plus haut de l'Etat, on a fait plus efficace...et plus protecteur pour la santé des personnels en cas de difficultés majeurs comme c'est le cas actuellement au CMN.

En effet, la situation du CMN laisse penser qu'il y aurait une immunité des dirigeants du fait qu'ils soient nommés par le Président de la République. Ce sentiment d'immunité, voire d'impunité ne facilite pas la tâche du ministre pour tenter de redresser la barre, sans l'exonérer de ses responsabilités pour autant.

Et au fond, quels sont les moyens dont dispose le ministre, en cas de difficulté majeure comme c'est le cas actuellement au CMN, pour mettre fin aux turpitudes des politiques de la présidence ?

Autant d'interrogations qui montrent la limite du dispositif actuellement en place et qui ne peut plus perdurer. L'absence de marge de manoeuvre du ministre de la culture en pareille situation et la détérioration constante,

voire incontrôlée, des conditions de travail au CMN, autorise à reconsidérer la procédure de nomination des dirigeants d'établissements publics pour la recentrer sur les attributions du ministre même.

Les représentants du personnel, conscients que cela ne recouvre pas leur champ de compétence au sens strict, ont cependant demandé au ministère d'entamer une réflexion sur cette question dans les plus brefs délais.

5 - Préconisations soumises à délibération du CHSCT M au titre de l'article 72 du décret.

Après une suspension de séance demandée par les représentants du personnel, ceux-ci ont proposé au représentant du ministre de soumettre à la délibération du CHSCT M, au titre de l'article 72, les préconisations suivantes.

- ajout d'un volet sur l'amélioration des conditions de travail, l'obligation de la prévention des risques et la gestion prévisionnelle des emplois dans les lettres de mission du ministre à destination des dirigeants d'établissements (président exécutif et directeur général) afin de renforcer la responsabilité sociale du ministère et de la tutelle en particulier – tout en rappelant la responsabilité juridique des dirigeants des établissements - et de permettre aussi une évaluation des politiques menées dans ce domaine.
- renforcement du réseau de médecine de prévention par le recrutement de médecins par le ministère et développement d'une politique de mise à disposition par conventionnement de ces mêmes médecins vers les établissements publics afin de tenir compte des missions dévolues à la médecine de prévention.
- Renforcement du réseau d'assistance sociale au sein du ministère sur le même schéma que celui proposé ci-dessus pour la médecine de prévention, notamment au CMN et surtout en régions.
- Inspections de l'IGAC, le plus tôt possible, sur les sites du CMN que sont Angers, Saint-Cloud, Carcassonne, Rambouillet et Carnac.
- Reconnaissance des suicides de deux agents du CMN, affectés sur les sites de Saint Cloud et de Carnac, comme accident du travail / accident de service.
- Au titre de la protection de la santé des personnels, suspension à titre conservatoire de la présidente du CMN.

6 – saisine du CT M au titre des articles 37 et 48 :

- Saisine du Comité Technique Ministériel (CT M) sur un rappel du cadre de la réglementation disciplinaire dans la Fonction publique, des risques relatifs à ses manquements, notamment de ses dérives (par exemple, les sanctions disciplinaires déguisées), de la procédure disciplinaire et des délais qu'elle doit inclure, l'ensemble sous la forme d'un projet de circulaire soumise pour avis au CT M et signée par le ministre à l'adresse de l'ensemble des services et établissements publics du ministère. Il est précisé qu'il sera nécessaire de présenter au CT M les enjeux sur la santé des personnels notamment et la teneur des débats qui ont eu lieu au CHSCT M sur cette question.

Vote pour à l'unanimité (CGT, FSU, SUD).

L'exercice que s'était assigné les représentants du personnel a été rendu difficile du fait d'une très mauvaise qualité de dialogue social au plus haut niveau du ministère. Que le Cabinet du ministre se retranche derrière l'avis de la CADA, pour ne pas communiquer l'intégralité du rapport de l'IGAC aux représentants du personnel siégeant en CHSCT M relève de l'archaïsme social.

Le souci de représenter au mieux les personnels du ministère, et notamment ceux du CMN, a été le souci constant de la délégation, l'objectif étant de remettre à plat un certain nombre de dispositions ayant pu aboutir à cette situation. La triste réalité du CMN a illustré la brutalité des politiques entreprises ces dernières années au mépris des missions, des personnels et de leur santé.

Enfin, pour le moins et d'après les informations qui nous remontent de toutes parts, la vigilance doit être de mise sur l'ensemble des collectifs de travail au sein du ministère afin de protéger au mieux les personnels et leur santé.

Les politiques ministérielles de prévention doivent être beaucoup plus prégnantes dans les moindres recoins du ministère afin de garantir à tous les personnels un environnement de travail enfin favorable pour exercer pleinement leurs missions dans des conditions normales.

La séance a été levée à 18h30, 4 mai 2012