

# Info Reorganisation du Siège

## Syndicat National des Monuments Historiques-CGT

Le 25 mars, le Président du Centre des Monuments Nationaux, Philippe Béval, accompagné de la Directrice Générale et de la Directrice des Ressources Humaines, recevait les organisations syndicales pour discuter de la future réorganisation. A ce stade, le seul document qui nous a été fourni était un simple « PowerPoint » qui avait été préalablement présenté en CODIR élargi et diffusé à l'ensemble des agents.

### Les objectifs de la réorganisation

#### **M. Béval veut « équilibrer les relations entre le siège et les monuments »**

Il faut effectivement rechercher un équilibre, c'est-à-dire ne pas simplement renverser la balance en déposant les agents du siège de leurs missions. Attention donc à l'application du « principe de subsidiarité » : il faut prendre en compte les compétences de chacun et rechercher les complémentarités entre les compétences des agents du siège et les compétences des agents des monuments. Il faut aussi rappeler que le CMN est un réseau de monuments. C'est le siège qui garantit la cohérence de ce réseau.

#### **M. Béval veut « tirer les meilleurs profits des talents et compétences qui sont étouffés dans l'organisation actuelle »**

Mais connaît-il les talents et compétences en question ? Depuis l'arrivée de la nouvelle équipe dirigeante, nous n'avons vu ni le Président ni la Directrice Générale ni le chargé de mission aller à la rencontre des agents pour mieux comprendre leur travail. A notre connaissance ils n'ont pas non plus demandé aux directeurs et aux chefs de départements de leur décrire les missions des agents et de leurs équipes.

#### **M. Béval souhaite une organisation du siège « plus lisible, plus réactive, plus légère et plus équilibrée »**

« Les monuments ne savent pas à qui s'adresser » (dixit Philippe Béval) : le tableau n'est pas si noir et pour bien des sujets les monuments savent à qui s'adresser et ils le font. **Le manque de réactivité provient avant tout d'une absence de procédure** (problème en grande partie lié au *turn-over* des cadres de l'établissement) qui rend complexe et longue toute décision impliquant plusieurs directions.

## **M. Béval veut « plus de transversalité », « plus de travail en commun » et « plus de partage d'information »**

La transversalité existe pourtant au CMN, peut-être pas assez entre les cadres supérieurs, mais elle existe bien à des niveaux inférieurs. Beaucoup d'agents ne demandent qu'à travailler ensemble et à partager plus d'informations avec les agents de services ou directions différentes mais cela est souvent compliqué en raison de luttes de pouvoir entre directions ou entre services.

### **L'enjeu économique**

Nous l'avons bien compris, cet enjeu est central pour la nouvelle direction. Quand nous avons interrogé M. Béval sur les « orientations stratégiques » et la « stratégie culturelle » de l'établissement, il nous a répondu : « Soutenir la fréquentation malgré le contexte général d'austérité », c'est-à-dire « ouvrir à un très large public », « optimiser les recettes », « avoir des monuments ouverts au maximum aux publics et bien entretenus ». **La fréquentation ne peut être la stratégie culturelle du CMN ! Soutenir la fréquentation est un moyen et ne peut être une fin en soi.**

## **La méthode**

### **Comment cette réorganisation a été préparée par la Présidence ?**

Il est certain que le Président et la Directrice Générale ont réfléchi à cette réorganisation et envisagé des scénarii avant de lancer cette concertation. Mais sur quoi se sont-ils basés ? Comme nous l'avons écrit plus haut ils ne se sont apparemment pas beaucoup intéressés depuis leur arrivée aux fonctions réelles des agents.

Le fait que la préparation de cette réorganisation se soit apparemment faite sans connaissance des fonctions réelles des agents est particulièrement inquiétant : cela laisse craindre une réorganisation plaquée, sans soucis de cohérence avec la réalité des fonctions des agents. De plus, le document transmis aux agents émane visiblement d'un cabinet privé même si la Direction Gé s'en est défendu.

Au final, M. Béval a admis avoir eu recours à un cabinet de conseil (IDEE RH) pour un « appui léger » : des « conseils personnalisés » pour lui et la Directrice générale. Il nous a assuré cependant qu'il n'y a eu ni audit ni préconisations faites par un cabinet extérieur et qu'il n'envisageait pas d'accompagnement extérieur à la démarche de réorganisation.

**M. Béval assure que les trois pôles de réflexion ne correspondent pas à une préfiguration de la nouvelle organisation et qu'il s'agit uniquement d'un regroupement des directions en trois « familles ».** Pourtant les directeurs sont appelés « préfigureurs »...

### **Comment la concertation va-t-elle être menée ?**

La CGT a demandé à recevoir :

- le calendrier de tous les groupes de travail (directeurs, administrateurs) et de toutes les réunions de travail participatives prévues dans les services,
- les comptes-rendus de ces réunions
- les lettres de missions adressées aux directeurs

Selon la Direction Générale, c'est à chaque directeur « préfigureur » de fixer les thématiques et les modalités des groupes de travail dont il est responsable. La CGT demande que les groupes de travail soient ouverts à tous les agents volontaires et non seulement aux agents choisis par les directeurs « préfigureurs ». **Il faut que les thématiques et les dates de réunion soient publiques.** En outre, il faut que les comptes-rendus de ces réunions soient réalisés de manière transparente et transmis aux organisations syndicales.

La Direction générale nous dit qu'elle fera la transmission de l'information entre les groupes de travail « siège » et les groupes de travail « administrateurs. »

La CGT demande que le processus de concertation soit entièrement transparent, à toutes les étapes et pour tous les

agents. Il faut que toutes les informations et tous les documents soient transmis aux organisations syndicales (et qu'il n'y ait qu'une version des documents...)

**Le calendrier est selon M. Béval « suffisant pour un travail concerté » et assez court pour rester « efficace »**

Il est surtout très court ! Il s'agit en fait de seulement quelques semaines. Pourquoi ne pas avoir entamé la concertation cet hiver quand la nécessité d'une réorganisation s'est imposée dans l'esprit de M. Béval ? Plus inquiétant : le calendrier de la concertation est encore très vague. De plus, le moment est très mal choisi (ou bien choisi...) : juste avant le démarrage de la saison culturelle, il va être difficile pour tous les agents de se rendre disponibles.

## Les conséquences

**Sur les missions de chaque agent : M. Béval nous dit qu'il n'y aura pas de suppression d'emplois mais que certains agents verront leurs fiches de poste modifiées**

Comment cela va-t-il se passer ? Comment être certain que cela se fera dans le respect des « missions et compétences » de chacun ?

**Sur la localisation de chaque agent : M. Béval « souhaite que la réflexion sur notre organisation ne soit pas parasitée par des préoccupations, très légitimes, de déménagement »**

Il annonce qu'il n'y aura pas de déménagement en 2013 entre Sully et Domino sauf cas particuliers individuels et qu'il n'y aura pas de déménagement de services entiers. Cela pose néanmoins plusieurs questions :

- Comment seront traités ces cas individuels ?
- Les agents concernés pourront-ils refuser de déménager ?
- Y-aura-t-il des déménagements du siège vers les monuments d'Ile-de-France ou de Province ?
- Dans quelles conditions ?

Quant au projet de regroupement du siège en un seul site, il est remis à plus tard, quand le bail des Lilas arrivera à échéance (2015 ?)

## Autres remarques

- La CGT a rappelé au Président la situation morale des agents à son arrivée : souffrance, démoralisation. Il faut en tenir compte pour cette réorganisation.
- Il faudrait travailler sur la mise en place de procédures.
- Cela ressemble beaucoup à la RGPP au Ministère de la Culture.
- M. Béval est favorable à la re-institution d'un conseil scientifique directement rattaché à la Présidence / Direction générale. Il a demandé à la Ministre que ce soit inscrit dans les statuts du CMN. Qui en fera partie ?

# Assemblée Générale des personnels du Siège

Pour en savoir plus, partager et discuter, la section Siège donne rendez vous aux agents du Siège les :

- **Jeudi 4 avril à partir de 13 heures à l'Hôtel de Sully** (Orangerie ou grande salle Dezeuze lieu encore à confirmer)
- **Vendredi 5 avril à partir de 13 heure à l'immeuble Domino Porte des Lilas** (salle de réunion de la DMO 3ème étage)

**Pour une Assemblée Générale des personnels.  
Venez Nombreux !**

---

## Section Siège

Le Syndicat National des Monuments Historiques (SNMH-CGT-Culture) a le plaisir de vous annoncer **la création de la toute nouvelle section Siège.**

Le bureau de la section est composé des personnes suivantes :

**Secrétaire :**  
Francine Pin

**Trésorière :**  
Sophie Méreau

**Secrétaires-Adjoints :**  
Alice Pineau, Dominique Fernandes, Delphine Haby, Nadine Demarren

Ils seront les principaux interlocuteurs de la direction pour toutes les questions relatives au Siège : hôtel de Sully et Porte des Lilas. Certains d'entre eux participent déjà aux négociations sur la réorganisation des services du Siège.