

La réorganisation en trois actes

ACTE I

Au dernier Comité Technique (CT) de l'année 2013, l'administration du CMN espérait bien faire valider son projet de réorganisation, qu'on ne présente plus. Elle comptait faire fonctionner l'instance comme une chambre d'enregistrement, convoquer un Conseil d'Administration dans la foulée, et mettre en oeuvre sa réorganisation début janvier 2014. Mais la CGT ne transige pas avec la santé des personnels !

« Le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) doit être consulté dès lors que le projet en cause peut avoir des conséquences, quand bien même celles-ci seraient positives » selon la circulaire qui précise l'articulation des compétences entre CT et CHSCT, tandis que selon l'INRS, « les situations de changements massifs et de réorganisations rapides, les modifications d'organisation, les restructurations, les évolutions technologiques sont une cause forte de risques psychosociaux. ».

Il aurait fallu, avant de réorganiser pour la troisième fois en dix ans, prendre le temps, en amont, d'évaluer les risques, notamment les risques psychosociaux. A partir de là, il aurait fallu mettre en place un plan de prévention de ces risques et ensuite seulement, si nécessaire, réorganiser le travail. Au Comité Technique, la CGT a rappelé à l'administration l'obligation réglementaire de convoquer un CHSCT sur la réorganisation et ses conséquences sur la santé des agents et leurs conditions de travail, aussi bien au siège que dans les monuments. -La CGT a voté pour, la CFDT s'est abstenue-

ACTE II ou I' « après-vention » des risques

Le 9 janvier, l'administration convoque carrément deux CHSCT dans la même journée et nous explique qu'elle l'aurait fait de toute façon mais seulement *après* la validation de son projet de réorganisation. Mais que peut faire un CHSCT, dont la mission est d'abord d'étudier un projet pour prévenir et éviter les risques, une fois que le projet est validé et mis en oeuvre? La CGT ne lâchera pas les personnels et a obtenu:

- que l'administration fasse une évaluation des risques, y compris les risques psychosociaux, pour les intégrer à un Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels (DUERP) comme l'exige la réglementation
- des formations aux risques psychosociaux et de l'information pour tous les agents en position hiérarchique
- que sur chaque site du siège, des moyens soient donnés à un agent volontaire pour devenir « assistant de prévention »
- la création d'une « Cellule d'Alerte » à laquelle les agents pourront faire appel
- un suivi de l'impact de la réorganisation dans tous les CHSCT -sur le siège et les monuments-

ACTE III

Au Conseil d'Administration (CA) de ce jour, 15 janvier 2014, malgré toutes les réserves que la CGT a exprimées une fois de plus en séance et qui ont semé le doute dans l'assistance sur la pertinence du projet, celui-ci a été voté: -13 voix pour, 2 voix CGT contre, 1 abstention CFDT- vote sans surprise qui reflète exactement celui du Comité Technique du mois de décembre.

Le combat de la CGT aux côtés des personnels se poursuit. La détérioration des conditions de travail, la désorganisation, sont telles que pour bon nombre d'agents, c'est le sens même de leur travail qui est remis en cause. Il s'agit aujourd'hui, ensemble, de reconquérir le sens de notre travail pour notre dignité, et pour redonner à nos missions de service public la place qui doit être la leur.

Pour la CGT, le rideau n'est pas tombé !