



Première réunion sur le projet stratégique de l'établissement :

Un sentiment de vide sidéral et sidérant

Ce jeudi 1^{er} février, les organisations syndicales représentatives (CGT, CFDT, SUD) étaient conviées à une réunion sur le projet lancé par Marie Lavandier, présidente du CMN, d'associer tout le personnel de l'établissement et les partenaires du CMN y compris le public, à l'élaboration de nouveaux grands axes stratégiques de l'établissement pour l'horizon 2030.

Sur le fond

Cette consultation interrogera d'une part l'identité et les « valeurs » de l'établissement et d'autre part les « priorités métiers » souhaitées par les agents.

Quelle ne fut pas notre surprise d'arriver dans une salle vide et de ne voir aucun représentant de l'établissement : ni la présidente, ni la directrice générale, ni le directeur général adjoint, ni la cheffe de la mission stratégie, prospective et numérique. Aucun portage politique de l'établissement pour présenter l'objet de cette réunion aux représentants du personnel. Seule une représentante du groupe Eurogroup consulting en charge de l'organisation de la consultation était présente...

Cette réunion, ayant été convoquée en lieu et place d'un comité social d'administration (CSA), aurait pu faire l'objet d'une préparation adéquate. Faut-il préciser qu'aucun document ne nous avait été communiqué au préalable ?

Par ailleurs, le choix de la direction de faire appel à un prestataire tel que Eurogroup consulting (à quel prix ?) ne laisse pas de nous interroger. Comme s'il n'y avait plus d'expertise et de vision interne au CMN. On peut ainsi lire sur leur site internet de ce prestataire que ses engagements sont de « faire aimer le changement, apprivoiser le digital, désirer l'avenir plutôt que de le craindre », un bel exemple de novlangue managériale... tout un programme...

Nous n'avons eu droit qu'à une information descendante, sur une démarche déjà amorcée depuis plusieurs mois, qui n'abordait que les modalités envisagées - encore assez floues - de cette « grande » participation impliquant tous les agents du CMN, et cela dans un calendrier très resserré.

Nous nous sommes interrogés sur la finalité de cette consultation, nous avons également alerté sur la probable méfiance d'une partie des agents et des représentants du personnel face à cette démarche, compte tenu des expériences antérieures (réorganisation Lemesle et Bélaval...) où un grand brassage d'idées n'avait abouti qu'à la légitimation de politiques déjà décidées en amont par la direction.

Sur la forme

Pour recueillir les avis et propositions des agents, sont proposés une plateforme numérique anonyme, des ateliers dans les services et monuments, des groupes de travail et des séminaires au printemps afin de partager et synthétiser ce qu'il en ressortira. Une restitution des consultations sera faite à l'été. Cette démarche devant déboucher sur la rédaction d'un projet d'établissement par la direction et d'un nouveau contrat d'objectifs et de performances. Ceux-ci seront de toute façon passés au crible des tutelles et ouvrirons très probablement la voie à une énième réorganisation...

L'outil de la plateforme numérique pose question sur trois points : la fracture numérique que connaissent certains agents, le temps dégagé pour pouvoir s'y consacrer, l'individualisation voire l'isolement des agents face à leurs postes de travail. Nous sommes loin de l'intelligence collective que l'on nous vante.

L'intelligence collective dans notre établissement ne se construit-elle pas plutôt au travers du débat direct, des échanges, du partage d'idées d'agents riches d'une culture en commun et de vécus multiples ?

Paris, le 1^{er} février 2024.