



CFDT-CULTURE, section RMN
254/256 rue de Bercy
75012 Paris
Tél : 01 43 46 52 11
cfdt@rmn.fr

**« Il faut toujours tâcher de former ses projets de façon
que leur réussite même soit suivie de quelque avantage. »**

Cardinal de Retz, Mémoires.

Premier grand projet : le déménagement

Depuis le 13 septembre, la RMN accueille ses salariés dans un nouveau siège social rue de Bercy dans le 12^e. L'idée de regrouper départements et services en une même structure au lieu de 3 sites, était, en théorie, une bonne chose mais elle entraîne d'importants changements dans les habitudes et les mentalités.

L'étroitesse des bureaux et la difficulté de partager un même espace réduit l'emportent pour le moment dans les commentaires des salariés... Hormis le bilan - forcément idyllique - que ne manqueront pas de faire les officiels, il faudra sans doute attendre quelques temps avant qu'un inventaire puisse être dressé. Mais on peut déjà constater que l'agence photo ne dispose pas exactement des espaces nécessaires aux besoins, contrairement à ce qui avait été annoncé et que depuis une semaine l'activité est au ralenti pour ne pas dire arrêtée... Quand on sait que le bail de la rue de l'Abbaye courait jusqu'à fin octobre et que celui de la rue Saint Fiacre se terminait fin septembre, on s'étonne de tant de précipitation pour un tel résultat : 3 jours sans moyens de communication.

Les organisations syndicales ne sont pas mieux logées et les élus se trouvent maintenant dans des locaux aveugles, où il n'est guère aisé de loger plus de deux personnes.

Une fois de plus la démarche qui prévaut dans notre établissement est la dissimulation et la culpabilisation. En permutant dès le départ les deux salles de réunions donnant sur le rez-de-jardin (où les salariés ne font que passer quelques heures) avec 3 locaux syndicaux, le problème était partiellement réglé... Mais comme souvent, hélas, la Direction laisse s'enliser des difficultés qu'elle crée afin de pousser les élus dans leurs retranchements et de pouvoir ensuite leur reprocher leur intransigeance, le temps perdu et les dépenses somptuaires nécessitées par leurs exigences.

Prenons acte de ce choix fait par une Direction qui se dit cependant très attachée « à l'importance de l'exercice de l'activité syndicale dans de bonnes conditions, gage de la conduite d'un dialogue social de qualité ». Lorsque la DRH invite les OS à négocier sur un sujet aussi sensible que les moyens d'expression informatique cela ressemble à s'y méprendre à du cynisme.

Deuxième grand projet : le bien-être au travail

La DRH a engagé, depuis plusieurs mois, une étude sur le « bien-être au travail » dont les résultats ont été récemment présentés devant le groupe de travail qui avait travaillé sur le sujet. Il est regrettable qu'en raison de la proximité du déménagement, l'encadrement ait été fortement sous-représenté à cette réunion de restitution des résultats.

Le taux de réponse à l'enquête a été de 29,5% ce qui est estimé comme assez satisfaisant bien que n'atteignant pas le tiers des effectifs.

Ont été notés : une forte variation de participation en fonction des classes, des sites, des familles de métiers, et une participation massive du management que l'on opposera à la quasi absence de réponses de la part des CDD et des salariés ayant moins de deux ans d'ancienneté. L'échantillon a été considéré comme représentatif, mais nécessitant toutefois un redressement pour les catégories sous-représentées.

Un tiers des questionnaires traduisent un net manque de confiance dans la confidentialité et l'anonymat de l'enquête ce qui, de notre point de vue, devrait alerter notre Direction.

L'analyse de cette enquête a permis de dégager de nombreuses problématiques, de proposer des améliorations — souvent formulées par les salariés eux-mêmes dans le questionnaire — et d'avancer des recommandations dont on ne peut qu'espérer qu'elles seront suivies. Il a été affirmé par la direction que le travail allait se poursuivre.

En tout état de cause, la CFDT constate que la grande majorité des problématiques dégagées par cette enquête, réalisée par un cabinet d'expertise neutre, sont dénoncées depuis des années par les organisations syndicales. Preuve supplémentaire s'il en est, du sérieux de ce qu'elles avancent, de la gravité de la situation dans notre établissement et de l'urgence qu'il y a à agir.

Troisième grand projet : La fusion du Grand Palais et de la RMN en un même établissement

C'est un projet d'importance initié par le Président de la République ainsi que le Ministère de la Culture et porté par Jean-Paul Cluzel, le Président du Conseil d'administration de la RMN et du Grand Palais.

La CFDT voit comme une chance pour les salariés de participer à cet ambitieux projet qui rendra le nouvel établissement incontournable dans le paysage muséal et devrait être générateur d'emplois.

A la publication du décret le 1^{er} janvier 2011, et au cours des mois qui suivront, la CFDT veillera avec une attention particulière à ce que :

- les compétences et les savoirs de tous les personnels soient préservés au sein du nouvel établissement,
- l'unité de l'ex-RMN soit confortée : édition - médiation culturelle - agence photo - département des expositions - commercial,
- la volonté de redynamiser et d'assainir les liens entre l'établissement issu de la fusion et les EPA devienne enfin réalité, car si les mauvaises relations entretenues ces dernières années entre certains EPA et la RMN pèsent sur le fonctionnement des services implantés dans les EPA, elles épuisent aussi les salariés, quelles que soient leurs fonctions. Il sera nécessaire pour ce faire de prendre en compte les évolutions structurelles de ces dernières années et d'anticiper les évolutions à venir comme la création du musée de l'histoire de France et son réseau,
- l'ambition affichée de modernisation ne rime pas avec régression sociale,

- il n'y ait pas de nouvelles élections professionnelles qui seraient le prétexte à toutes les surenchères et à des blocages malvenus. Seul se justifierait le renouvellement des représentants au Conseil d'administration pour se mettre en conformité avec la nouvelle version de cette instance,
- la Direction du nouvel établissement rétablisse des relations convenables et respectueuses avec l'ensemble des organisations représentatives du personnel. Il n'est que temps pour la Direction, de donner corps à une relation de confiance avec ses partenaires que d'aucuns continuent à ne voir — et nous le déplorons — que comme des adversaires.

En conclusion nous souhaitons rappeler que la Direction de l'établissement a signé un accord sur le bien-être au travail et déclare régulièrement être sensible à un dialogue social de qualité.

Il lui serait donc peut-être utile de méditer sur cette réflexion : “Agir pour le bien-être au travail, concilier les aspirations et les besoins individuels avec l'intérêt collectif, est l'occasion de donner corps à un nouveau contrat social dans les entreprises et les administrations. **Pour cela, il faut des actes politiques qui tournent le dos à la caricature, et un patronat qui s'engage dans une nouvelle organisation du travail.**” (François Chérèque, Secrétaire général de la CFDT Tribune parue dans libération du lundi 13 septembre 2010).



Au métro Marcel Sembat aussi, la RMN déménage...