

Centre des monuments nationaux

Un président « coupeur de têtes » (?) et ses monuments



© BNF Gallica*

Aujourd'hui le mouvement des effectifs permanents au Centre des monuments nationaux (CMN) se caractérise principalement par l'augmentation du nombre des sorties qui frappe l'encadrement. Ce *turn-over* est devenu si important qu'on a perdu le décompte des recrutements et des départs durant ces cinq dernières années. Pour prendre le seul exemple des chefs de département, des dix-sept en exercice en 2012, seuls trois ont conservé leur poste, tandis que quatre autres ont perdu leur rôle d'encadrant pour devenir « experts hautement qualifiés ». Quant aux administrateurs, des vingt-huit présents en 2012, seuls quinze sont encore présents dans l'établissement et parmi eux, seuls quatre d'entre eux sont restés dans la même circonscription, tandis que les autres ont changé jusqu'à quatre fois de poste.

On pourrait croire que ces changements entraînent des évolutions favorables de carrière pour les agents concernés... Ce n'est pas vraiment le cas et il convient donc de s'interroger sur les modes de management : nombre de cadres n'ont eu d'autre choix que de partir, ou d'accepter un nouveau poste. Ces cinq dernières années ont été marquées par un phénomène sans précédent : la multiplication des licenciements chez les hauts cadres pour fautes graves ou insuffisance professionnelle, sans avertissement, ni blâme préalable, et sans graduation de la sanction. Devons-nous conclure à l'existence d'une épidémie d'incompétence soudaine au CMN ?

Les effets de ce management au couperet, ou à la guillotine, sont dévastateurs pour les individus mais aussi pour les équipes, déstabilisées par ces changements incessants et qui sont donc une véritable source de peur et d'angoisse pour leur propre devenir.

Hélas, il ne s'agit pas là d'un seul agrégat de grande ampleur de situations individuelles, mais bien d'un phénomène collectif.

Plus largement, les encadrants et les agents décrivent une perte de latitude décisionnelle, un déficit de reconnaissance et une perte de confiance envers la structure, plus particulièrement envers le service RH. Pour certains agents, souffrant de la désorganisation de leur service, cela les oblige à travailler tard, à devoir modifier leurs dates de congés, à recevoir des courriels à des heures tardives ou durant les week-ends, etc.

Malgré cela, malgré tout cela, tous soulignent encore leur attachement au CMN et précisent que leur investissement professionnel n'est pas en cause. Clairement, il existe un décalage sensible entre une incontestable adhésion à des objectifs de développement, collectivement partagés, et une perspective négative de la mise en œuvre.

Si au siège la situation est morose, dans les monuments aussi, il y a une forme de management que l'on critique : le siège décide, seul, voire exclut le monument des discussions, sans aucun respect et sans égards pour les agents. En matière d'action culturelle, l'ingérence du siège réduit la capacité d'initiative des administrateurs, avec ce même siège qui contrôle les opérations à haute visibilité et leurs mises en œuvre alors que le but de la réorganisation des services du siège mise en place en 2014 avait justement pour but de « remettre le monument au centre » : force est de constater qu'aujourd'hui l'hôtel de Sully [siège du CMN] est le seul monument au centre !

Ce constat est d'autant plus alarmant, que ce qui précède est en partie extrait du *Rapport sur la souffrance au travail au Centre des monuments nationaux* de l'IGAC de septembre 2011 !

Six ans plus tard, les personnels semblent vivre une situation tout à fait comparable, qu'ils relatent dans les mêmes termes, une même situation alarmante que décrit aussi le médecin de prévention dans ses rapports d'activité successifs.

Si de nombreuses actions de fond ont été engagées depuis cinq ans, leurs effets positifs peinent encore à se faire sentir : la constitution d'un réseau d'assistants de prévention, la réalisation des DUERP et des plans d'actions en découlant, les formations managériales, les démarches QVT dans certains monuments, le recrutement d'un médecin de prévention, d'une psychologue du travail (d'ailleurs proposition de la CFDT-Culture), etc. Dans les faits, la violence du management est bien visible. Les dégâts sont durablement ressentis par les agents et leur quotidien ne s'améliore absolument pas.

Les agents du CMN sont – encore, mais pour combien de temps? - motivés et investis, et manifestent un attachement profond aux missions de leur établissement : c'est bien là une des plus grandes richesses qu'il convient de préserver à tout prix.

Il est fondamental d'ouvrir aujourd'hui des perspectives et de rétablir un climat d'équité et de confiance, climat bien malmené. Mais ne s'agissait-il pas là d'un des éléments de la lettre de mission du président du Centre des monuments nationaux ? Si évaluation il y a de l'atteinte de cet objectif, comment devons-nous la qualifier ?

La CFDT-Culture considère que le bilan de ces cinq années n'est pas très réjouissant et à le dire sans détour, il est même totalement décourageant et déprimant.

Ces dysfonctionnements managériaux au plus haut niveau de l'établissement génèrent en cascade un climat anxigène pour les agents, dont certains sont « au bout du rouleau ».

En définitive, au CMN, derrière la vitrine alléchante et rutilante, l'arrière-cuisine n'est pas très toujours ragoûtante...

La CFDT-Culture,
vendredi 2 juin 2017

*Illustration © BNF Gallica : Helman Isidore-Stanislas.-Journée du 21 janvier 1793, la mort de Louis Capet sur la place de la Révolution présentée à la Convention nationale le 30 germinal. Estampe dessinée par Monnet, gravée par Helman l'an 2 de la République. [1794].