



RESULTATS DU BAROMETRE SOCIAL

UNE COMMUNICATION TRES DISCRETE DE LA DIRECTION

Un lancement en grande pompe

Fin juin la direction du CMN était très fière d'annoncer la mise de place de son premier « baromètre social » du CMN. Ce baromètre social est un des dispositifs mis en place par la direction, censé incarner un CMN plus à l'écoute de ses agents et plus participatif. Pour la direction c'est un véritable enjeu de communication en direction des agents et un moyen de concrétiser CMN 2030.

Ce type de consultation est intéressante puisqu'elle permet de prendre le pouls des agents du CMN; Elle n'est cependant pas une nouveauté puisque le ministère de la Culture a mis en place un baromètre social depuis plusieurs années.

Une communication des résultats beaucoup plus discrète...

Passée la consultation de la fin du printemps, il aura fallu attendre le comité social d'administration du 10 octobre pour voir apparaître un point « résultats du baromètre social » à l'ordre du jour... sans documentation envoyée au préalable puisqu'une version synthétisée des résultats de la consultation nous a été présentée en séance, projetée en power point sur grand écran... Pas moyen d'avoir accès au document préparatoire, juste prendre des notes à toute vitesse et réagir à chaud en séance...

Une bien curieuse façon de pratiquer le dialogue social, particulière au CMN puisqu'au ministère de la Culture les résultats du baromètre social sont communiqués à l'avance aux représentants du personnel, leur permettant de préparer correctement les instances.

Nous avons bien évidemment demandé que nous soit communiqué le rapport intégral de cette consultation, ce que la direction nous a promis de faire dans les semaines suivant le CSA...

Plus d'un mois, plus tard, nous n'avons toujours rien reçu et c'est par un mail envoyé aux agents que nous avons appris que la direction organisait un « webinaire de restitution du baromètre social » le 4 novembre pour partager « les principaux enseignements » de celui-ci...

Pas de communication in extenso donc, ni pour les représentants du personnel, ni pour les agents et tant pis pour ceux qui n'auront pas pu se connecter au webinaire.

Dans le contexte de censure des risques psycho-sociaux au CMN, que nous dénonçons encore récemment avec l'intersyndicale dans deux communiqués [ici](#) et [là](#), cette lenteur à communiquer ne cacherait-elle pas un embarras de la direction, voire une volonté d'édulcorer des résultats contrariants ?

C'est pourquoi nous réitérons fermement ici notre demande de communication des résultats du baromètre social dans sa version intégrale à l'ensemble du personnel.

Nous exigeons la transparence !

Mais que laisse donc transparaître ce baromètre social ?

Le premier enseignement c'est que la participation des agents a été massive puisque 951 agents sur 1438 ont répondu à cette consultation, soit plus des deux tiers des agents. Cette participation est déjà un indicateur important des attentes et de l'implication des agents du CMN.

Sans rentrer dans les détails, les grandes lignes du baromètre social font ressortir un très fort attachement des agents à leur métier, un sentiment d'utilité, une fierté de travailler au CMN, une adhésion aux valeurs de l'établissement ... Des résultats qui en disent long sur l'engagement et l'attachement des agents du CMN à leurs métiers et au grand service public culturel qu'est le CMN.

Cependant, cet engagement ne doit pas masquer la sérieuse alerte envoyée par les agents au travers de ce baromètre social. Ainsi, on y apprend que :

- **44% se déclarent stressés au travail (contre 37% pour l'ensemble des salariés français) ;**
- **44% déclarent dépasser régulièrement leur temps de travail ;**
- **37% affirment que leur rythme de travail a un impact négatif sur leur santé ;**
- **57% se déclarent insatisfaits de leur avancement de carrière (promotion, mobilité...) ;**
- **38% déclarent avoir été exposés à des agressions verbales (en tant que témoin ou victime) ;**
- **22% déclarent avoir été exposés à des propos sexistes (en tant que témoin ou victime) ;**
- **14% déclarent avoir été victimes de discriminations ;**
- **6% déclarent avoir été témoins ou victimes d'agressions physiques.**

A la question « si vous pouviez changer quelque chose au CMN » les agents répondent prioritairement :

- **34% le management / la hiérarchie ;**
- **23% les conditions de travail et les moyens ;**
- **19% les missions / le poste.**

Ces chiffres, édifiants quant à la dégradation des conditions de travail au CMN, doivent alerter la direction et nécessitent une réaction forte de sa part.

Mettre les problèmes sous le tapis ne suffit pas à les faire disparaître !

Nous exigeons :

Un vrai plan d'action pour l'amélioration de la qualité de vie et les conditions de travail au CMN,

Une véritable enquête indépendante et son plan d'action sur les risques psycho-sociaux dans l'établissement,

Un changement complet de la politique managériale de l'établissement,

Les moyens humains et financiers pour exercer nos missions dans de bonnes conditions.

Paris, le 19 novembre 2025