

UNE PUBLICATION TOUJOURS À L’AFFICHE

Le 22 septembre 2010, la direction publie un poste de « chargé d’actions culturelles » pour le cinéma. Plus d’un an après, le poste est toujours vacant, pourquoi ? Mystère. La direction a-t-elle renoncé à l’activité cinéma ? Rien n’a été dit, faut-il plus d’un an pour trouver quelqu’un ?

Ce n’est plus du cinéma, c’est une mauvaise série de télé réalité.

POUR LE NOUVEAU MUSÉE, UN NOUVEAU CHEF ?

Depuis 2007, la direction du Musée et expositions est sans chef, le DGA culture, chef du Service commercial et animateur des séances du Café littéraire assure l’intérim.

Pourquoi la Direction ne désigne-t-elle pas un responsable pour le musée en interne ? Manque de compétence ? Pourtant, le musée « provisoire », le travail sur les expos, les travaux pour le nouveau musée prouvent que l’équipe est brillante, et constituée de talents attachés à l’IMA.

Décidément, il était plus facile de nommer parmi les collègues du musée une Directrice générale que de nommer un chef de département !

EGOÏSTE, ÉGOÏSTE

Le Mobile Art ne plaît plus à notre Direction. Lors d’une réunion de direction, le cadeau de Chanel a été durement critiqué, il est coûteux (350 000 euros par an), peu accueillant, que ce soit pour les expos ou les soirées, l’eau y coule de partout, bref, pour la Direction, c’est un vrai Egoïste de Chanel, mais pas celui qui sent bon !

QUELQUES CHIFFRES

Le nombre des événements culturels organisé par l’IMA est en chute libre. Voici les statistiques depuis 2000 :

2000 (**224** événements), 2001 (**290** év.), 2002 (**246** év.), 2003 (**308** év.), 2004 (**317** év.), 2005 (**304** év.), 2006 (**243** év.), 2007 (**219** év.), 2008 (**119** év.), 2009 (**98** év.), 2010 (**122** év.), 2011-9 mois (**83** év.).

Une baisse d’activité injustifiable, comment expliquer qu’avec le même nombre de salariés et un budget en hausse, le nombre de nos activités est divisé par deux voire par trois !

INTERSYNDICALE-INFO

LE JOURNAL DE L’INTERSYNDICALE DE L’INSTITUT DU MONDE ARABE

NOVEMBRE 2011

CGT
SUD
CFDT
CGC
UNSA
FO
FSU-
SNAC

EDITORIAL

Prendre de la hauteur

Et M. Muselier, que pense-t-il de « tout cela » ?

Une question que l’on a pu entendre à maintes reprises au cours des dernières semaines. Par « tout cela », il faut bien sûr entendre la motion de défiance et la fracture entre les salariés et la direction.

Le 3 septembre, avant son arrivée à l’IMA, M. Muselier déclarait à *Marianne* « *Je suis considéré comme quelqu’un qui sait écouter.* »

Auprès d’autres organes de presse, il a exprimé sa volonté de mener à bien sa mission à l’IMA : c’est « *plus important qu’un ministère* ».

Le 7 octobre, après l’intervention de la délégation du personnel devant le Haut Conseil, il a déclaré qu’il allait recevoir les représentants des salariés au sujet de leurs revendications.

Que de belles déclarations ! Mais nous n’avons jamais eu l’occasion de rencontrer le président du Haut Conseil, qui incarne, à en croire les statuts de l’IMA l’autorité morale chargée de veiller à la bonne marche de l’Institut.

Avant le vote de la motion de défiance, nous avons essayé de prendre contact avec M. Muselier en contactant l’un de ses conseillers. Sans résultat.

A une question du journal *La Provence* concernant la présidence du HC : « *En quoi est-ce un atout pour vous ?* » M. Muselier avait répondu : *Cela permet de prendre de la hauteur.* »

De la hauteur, il en a pris ! Et à tel point qu’il s’est carrément envolé de l’Institut !

POLITIQUE DE PROXIMITÉ

Il aura donc fallu attendre une motion de défiance à l'encontre du président du CA pour qu'il pense à initier des réunions avec les différents services de l'IMA... Pourtant, les instances de représentation du personnel n'avaient eu de cesse d'attirer son attention sur divers dysfonctionnements.

Il faut croire que cette motion de défiance a fait son effet ! Hélas, pas celui attendu par les syndicats, à savoir renouer un véritable dialogue avec le Comité d'entreprise, le CHSCT et les organisations syndicales sur divers sujets de préoccupation.

Le président du Conseil d'administration a choisi la voie du dialogue direct avec les salariés, **inaugurant ainsi une nouvelle politique de proximité**. Mais dans cet exercice qui s'est étalé sur une semaine, le dialogue a surtout rimé avec monologue quand il n'a pas dégénéré en l'expression d'une franche agressivité vis-à-vis de certains salariés.

Il n'est pas utile de polémiquer sur les accusations du président du CA concernant l'organisation du vote pour la motion de défiance. Les salariés qui se sont massivement déplacés pour voter savent parfaitement dans quelles conditions ils ont exprimé leur vote, et tireront eux-mêmes les conclusions. Il ne sert d'ailleurs à rien de chercher à entacher le résultat de ce vote, d'autant qu'il est en parfaite conformité avec une pétition signée par une écrasante majorité il y a quelques mois. **Et pour la pétition, on ne peut pas reprocher l'absence d'isoloir !**

OU POLITIQUE D'INTIMIDATION ?

Enfin, cette politique de proximité s'avère n'être rien d'autre qu'une politique d'intimidation et une volonté manifeste d'écarter les instances de représentation du personnel en général.

Le président du CA veut convaincre de l'efficacité de sa politique, de l'efficacité de sa gestion et de sa volonté de dialogue et de transparence. Chaque jour, nous en avons la preuve du contraire.

La voie du monologue choisie par le président de CA lui permet effectivement d'éviter d'aborder les questions qui fâchent.

PAPAUTÉ

Pour définir le mot népotisme le Président a choisi uniquement la définition rattachée à l'histoire des religions, notamment les Papes. **Népotisme** : *Nom masculin, singulier ; politique adoptée par certains papes et qui consistait à favoriser systématiquement leur famille. Abus de quelqu'un qui use de son autorité pour procurer des avantages aux gens de sa famille.*

Or, il était loin de notre esprit de prendre le Président pour un pape, ni l'Institut pour le Vatican. Le Petit Robert donne une autre définition, littéraire, du népotisme :

« *Abus qu'une personne en place fait de son crédit, de son influence pour procurer des avantages, des emplois à sa famille, à ses amis* », et le Grand Robert ajoute « *..à ses relations* ».

Il nous reste maintenant à convaincre notre président que l'Homme est faillible et que les mots sont infailibles !

PIPEAUTAGE

C'est devenu une habitude : publier les postes à la dernière minute, ne laissant que très peu de temps aux éventuels candidats pour postuler.

De toute façon à quoi bon faire miroiter aux candidats, surtout par les temps qui courent, un CDI ou un CDD, quand le poste est déjà pourvu et la personne choisie ?

Pour dissuader les naïfs postulants, nous suggérons que la photo de la personne choisie figure dorénavant sur la publication de poste.

DEVINETTE

Pourquoi la Direction ne communique pas le dernier rapport de la Cour des comptes aux membres du Comité d'entreprise alors qu'il serait si élogieux? La modestie étoufferait-elle notre Direction ? Qu'y a-t-il de si secret dans ce rapport ?

Réponse dans le prochain numéro...

Au cours de ses réunions avec les salariés, M. Levallois s'est indigné de notre ingratitude à son égard : il avait pris des risques en maintenant l'Institut ouvert au public pendant la période des travaux, et tout particulièrement celui d'être personnellement poursuivi si, par malheur, un accident survenait.

Rappelons tout d'abord que la décision de maintenir l'IMA ouvert pendant les travaux a été prise par les présidents précédents. M. Levallois n'a fait que poursuivre la politique engagée par ses prédécesseurs.

Par ailleurs, le risque était partagé (avec notre public). Nous ne parlons pas ici de risque juridique, mais de risque pour notre santé. D'ailleurs, plusieurs salariés ont eu des accidents liés aux travaux. La direction n'a même pas eu la délicatesse de leur passer un coup de téléphone !

Est-il nécessaire de rappeler que le président du CA est président du CHSCT ? Combien de fois M. Levallois a-t-il présidé les réunions du CHSCT ? Deux fois en deux ans. C'est dire l'importance qu'il accorde aux questions de sécurité.

Rainer engel, le secrétaire du CHSCT, a maintes fois menacé de démissionner pour attirer l'attention de la direction sur les problèmes d'hygiène et de sécurité ; il a forcé à plusieurs reprises les bureaux de responsables (dont le président) ; il a interrompu des réunions de CE pour contraindre le président à l'écouter. Les membres du CHSCT ont toujours rempli leur mission : alerter sur les différents problèmes liés à l'hygiène et à la sécurité et aux conditions de travail.

Autant dire que la mise en avant par M. Levallois de sa responsabilité juridique personnelle en cas d'accident relève tout simplement de la démagogie.

**C
H
S
C
T**

La crise de 2006 et la suppression de postes n'ont pas servi de leçon à nos dirigeants.

Au lieu de renforcer les services en manque d'effectif et d'éviter le gaspillage, l'IMA double les postes.

Au lieu d'un Président, nous en avons deux, au lieu d'un DGA, nous en avons deux, et maintenant, au lieu d'un Chef de département bibliothèque, nous allons en avoir deux, bien sûr pas au prix d'un, mais bien plus cher.

Publier le poste de chef de département « médiathèque » avec une mission qui correspond aux tâches de l'actuel Chef de département de la bibliothèque est une erreur grave.

Il y a trois hypothèses :

1. M. Ould Aroussi reste en poste : Comment gérer un département avec deux responsables qui ont la même mission et les mêmes objectifs ? Cela va aboutir à une mauvaise gestion et engendrer des conflits entre les deux responsables. Deux hauts salaires pour le même travail !

2. La Direction a l'intention de licencier M. Ould Aroussi : Si la Direction a des reproches à faire à l'encontre de notre collègue, il faut respecter les règles élémentaires du droit de travail : informer le salarié, le convoquer pour qu'il réponde aux griefs qui lui sont faits. La publication de poste ne vient qu'après si le salarié est licencié. Or, rien de tel n'a été fait. Cette publication s'analyse juridiquement en un licenciement abusif. Cela va coûter très cher à l'IMA, en terme financier bien sûr, mais aussi en terme d'image, la HALDE est fondée à intervenir pour demander des sanctions contre l'IMA (nous rappelons que notre collègue a le statut de handicapé physique).

3. La Direction a l'intention de modifier le contrat de travail de M. Ould Aroussi en lui proposant un autre poste : Dans ce cas, pourquoi publier le poste avant de conclure un accord avec le salarié (ce qui est obligatoire). Pourquoi l'humilier publiquement, personnellement et professionnellement ?

Ce sont des méthodes d'un autre âge. Nous dénonçons depuis des mois la mauvaise gestion de l'actuelle Direction, en voilà un exemple supplémentaire qui doit nous mobiliser davantage.

**G
E
S
T
I
O
N
À
L'
I
M
A
!**

« Tu sais quoi ? Hé bien finalement, le musée ne va pas rouvrir le 30 janvier, je viens de voir Tartempion, pour une fois qu'il était là, celui-là, hé bien Tartempion, il a bien été obligé de me dire que oui, c'était vrai. Mais ne le répète pas, hein, parce qu'il était drôlement embêté, Tartempion, d'ailleurs il m'a bien dit de ne surtout pas dire que c'était lui qui me l'avait dit, parce si ça se sait, il va se faire sonner les cloches. »

Ah oui ?

« Tu connais la dernière ? Et bien finalement, le musée va bien rouvrir le 30 janvier, vu que Dugenou est allé demander des explications à Bellecaille, parce que cette affaire de musée ne l'arrangeait pas, mais alors pas du tout, tu sais, ce que lui avait confirmé Tartempion, et finalement Bellecaille s'est assis sur les arguments de Ratiboisons, et même si Commendonc est furax et taille des croupières à "ce gros nul de Tartempion", ça va se faire, finalement, d'ailleurs, on a tous reçu ce mail de confirmation. »

Ah oui ?

« Tu veux que je te dise ? D'après moi, il n'ouvrira pas le 30 janvier, le musée. Parce que Ratiboisons est en train de méchamment savonner la planche à Commendonc, en se fabriquant un dossier meuh-meuh pour sauver sa mise, genre, c'est pas moi qui suis en retard, c'est l'autre, tu vois ce que je veux dire ? Enfin, tu fais ce que tu veux, mais si j'étais toi, mais je prendrais quand même les infos officielles avec des pincettes. »

Ah oui ?

CACOPHONIES

2- Il n'y avait pas d'isoloir.

Réponse : Il n'y avait certes pas d'isoloir « classique » avec rideau ; nous disposions en revanche, en guise d'isoloir, d'un bureau entier, isolé au fond de la salle du vote, mis à disposition de chacun des salariés venus voter.

3- Il n'y avait pas d'enveloppe pour le bulletin.

Réponse : Les deux bulletins étaient de la même couleur (blanche). Il était donc impossible aux scrutateurs de distinguer le contenu du bulletin glissé par les salariés dans l'urne – rappelons qu'il y était déposé plié en deux –, ce qui est le plus important.

4- Le bureau était tenu par des syndicalistes, il aurait fallu qu'il soit tenu par des salariés neutres.

Réponse : Au vu des résultats (106 votes pour la motion), il aurait été difficile de trouver des salariés « neutres », tout comme il aurait été impossible de demander aux collègues de désigner un tiers « neutre » pour tenir le bureau.

Selon nous, le résultat est assez net pour que ce débat soit inutile.

Mais rien n'empêche la direction d'organiser un autre scrutin. Chiche !

SCRUTIN ET BULLETINS

Le vote de défiance était-il entaché d'irrégularité ?

M. Levallois a tenté de contester son résultat, soulevant les points suivants :

1- Le nombre d'inscrits était de 131 salariés ; or, il y a 138 salariés en CDI à l'IMA.

En réponse, rappelons à M. Levallois que :

- Les membres de la direction, notamment les deux DGA, qui la représentent, ne figurent pas sur notre liste ; ils n'ont jamais figuré sur aucune liste électorale, y compris sur les listes préparées par la direction elle-même.
- Nous n'avons pas mis sur notre liste les salariés en longue maladie qui ne connaissent pas la direction actuelle.
- Les salariés en congé sabbatique depuis plus de deux ans ne peuvent pas non plus se prononcer sur la politique d'un président en exercice depuis janvier 2010.

Ces critères nous paraissent honnêtes et objectifs. Et quoi qu'il en soit, aucun des salariés qui se sont présentés ne s'est vu refuser le droit de voter.

CULTURELLES

Radio-Couloir

Voilà à quoi en sont réduits les salariés de l'IMA pour prendre connaissance des manifestations majeures de la maison, et des modalités de leur organisation. Radio-Couloir nous ment. Sans doute. Mais quid d'une communication centralisée, efficace, régulière, et surtout honnête, qui soit prodiguée par la direction, non au dernier moment, mais au plus tôt, afin de permettre à chacun d'adapter au mieux son activité à ces événements phares, colonne vertébrale de l'IMA ?

Des nouvelles tombent, l'une après l'autre (vive Radio-Couloir !), concernant telle expo, et puis telle autre, naguère écartées, aujourd'hui adoubees à la sauvette. « On va faire ça ». Et puis ça, et puis ça encore... Les moyens humains nécessaires, les plannings détaillés, on n'en dit mot, et valent les responsables de projet ! Des appels d'offre surgissent soudain sur le site de l'IMA, et des appels à candidature dans les boîtes mail, tous avec des délais de clôture ahurissants. Qu'elle est loin, la réunion de Versailles ! Qui décide de quoi ? Où est la cohérence de cette programmation ? Et pourquoi, à tendre l'oreille à cette cacophonie, le nombre d'instruments – comprendre : de manifestations – a-t-il fondu comme neige au soleil ?

Nous demandons solennellement à la Direction de mettre fin à ces discordances, et à respecter, si ce n'est les salariés, du moins les activités auxquelles ils tentent, vaille que vaille, de donner vie, et qui sont l'âme de l'Institut du monde arabe.

PRIMES

De quoi parle-t-on ? De qui se moque-t-on ? Deux phrases qui ont tenu lieu de ponctuation à l'interminable monologue présidentiel...

Eh bien ! S'agissant de nos salaires, c'est bien le président qui se moque de nous.

Les négociations salariales 2011 ont duré quatre mois. Invoquant la situation financière de l'IMA, la direction avait refusé toute augmentation, tant de la valeur du point que du salaire à l'échelon, ne proposant qu'un système de prime au mérite.

Finalement, la nouvelle directrice générale a refusé de signer le protocole de désaccord, et après un deuxième round de négociations, nous avons obtenu une prime de 800 € et une enveloppe de 20 000 € pour les augmentations à l'échelon.

La direction a alors promis d'entamer la discussion avec les organisations syndicales pour fixer les modalités et le calendrier de cette augmentation.

Mais au final, la désignation des bénéficiaires a été arrêtée sans aucune concertation, à la tête du client – en dépit des engagements consignés dans les comptes rendus du CE.

Nous apprenons par ailleurs que cette même direction accorde, sans négociations, sans critères clairs et transparents, des sommes allant jusqu'à 20 000 € par an et par salarié. Une manne à l'appellation interchangeable au gré des circonstances : prime, clause de RDV, lettre de mission, pourcentage, heures supplémentaires déguisées et autres appellations non contrôlées.

ET

SALAIRES

A plusieurs reprises, nous avons demandé à la direction de respecter l'accord collectif, ou au moins de discuter les modalités de l'individualisation des salaires si jamais elle persiste à mettre ce système en place. Résultat : aucune négociation, un système obscur et malsain.

Certains salariés attendent parfois dix ans pour obtenir un échelon (de 48 à 150 € bruts selon les emplois) alors que d'autres voient leur salaire augmenter de 10 000, 15 000 ou 20 000 € par an.

Alors, qui se moque de qui ? Qui est le dindon de la farce ?

Si indignation il doit y avoir, c'est bien de notre côté.