

Syndicat C.G.T. du Musée d'Orsay (S.M.'O.)

Musée d'Orsay - 62 rue de Lille- 75343 PARIS Cedex 07

tél. : 01 40 49 48 60 - fax : 01 40 49 46 41 - mel : cgt@musee-orsay.fr

Compte rendu du C.H.S. du 18/02/2010

Représentants de l'Administration	
Titulaires	Suppléants
Guy COGEVAL, Président (excusé)	Anne ROQUEBERT, Conservatrice en chef
Thierry GAUSSERON, Administrateur général	Odile MICHEL, Responsable de la régie des oeuvres
Brigitte LECLERCQ, Chef du DRH	Milan DARGENT, Chef du DAS
Virginia FIENGA, Chef du département muséographie et travaux	Philippe GOMAS, Chef du DES
Représentants du personnel	
Titulaires	Suppléants
Pascal BOCOIGNANI, Adjoint technique d'accueil et de surveillance, CGT	Dominique BIGEARD, Technicien des services culturels, CGT (excusé)
Thierry FOATA, Adjoint technique d'accueil et de surveillance, CGT	Francis MICKUS, Adjoint technique d'accueil et de surveillance, CGT
Widy DANOIS, Adjoint technique d'accueil et de surveillance, CFDT	Camal CAMALACANANE, Adjoint technique d'accueil et de surveillance, CFDT (excusé)
Carine VIDANOVA, Adjoint technique d'accueil et de surveillance, CFDT	Antony Cornel DUMENIL, caissier-contrôleur, CFDT (excusé)
Alain GALVANI, Adjoint technique d'accueil et de surveillance, FO (excusé)	Monique ALBERI, Adjoint technique d'accueil et de surveillance, FO
Leïla BADRA, Adjoint technique d'accueil et de surveillance, SUD	Maria ALVES, caissier-contrôleur, SUD
Agent chargé de la mise en oeuvre de l'hygiène et de la sécurité (ACMO) : Valérie MAGNON	
Médecin de prévention : Docteur Marie-Dominique LARDOUX	
Inspectrice d'hygiène et de sécurité (IGAC) : Denise BARDOU	

Souffrance au travail

Experts pour les représentants des personnels :

Luc ALBESSARD, **CGT-Culture**

Franck GUILLAUMET, **CGT-Culture**

La circulaire MCC du 13/07/2005 relative à la prévention des risques psychosociaux (consultable sur le Journal **CGT** sur mercredi – menu « santé et sécurité » - a été complétée par une note circulaire du 14/06/2009 (également consultable sur le journal **SM'O-CGT**) élaborée par un groupe de travail mixte administration / syndicats. Cette note, qui a été votée à l'unanimité en CHSM, précise le cadre juridique, définit les termes liés à la notion de souffrance au travail (harcèlement, violence, stress...) et indique les procédures à mettre en oeuvre : signalement, enquête...

Cette note est un document opposable, sur lequel les agents peuvent s'appuyer dans le cadre d'un recours. Elle était accompagnée d'un courrier du Secrétaire général du MCC

demandant aux établissements de transmettre à échéance septembre 2009 un bilan de la mise en oeuvre des préconisations (ex. : élaboration d'un règlement intérieur) et un état des lieux des situations éventuelles de harcèlement moral, assorti des mesures prises pour y remédier.

L'administration a donc une obligation de moyens et de résultats. La **CGT-Culture** interpelle aujourd'hui la direction du musée d'Orsay pour savoir quel programme a été mis en oeuvre ?

Réponse : un questionnaire aux agents sur la souffrance au travail est en projet. L'administration s'engage à informer et à inciter les responsables d'encadrement à suivre des formations, malgré des réticences chez certains d'entre eux (hors DAS qui a déjà suivi de nombreuses formations).

Pour la **CGT-Culture**, il s'agit de réponses standard, éventuellement contre-productives (comme les formations obligatoires pour des agents rétifs.)

Il est urgent d'établir un diagnostic de terrain. La **CGT-Culture** dispose d'indicateurs convergents sur la situation critique au musée d'Orsay – un dossier lourd constitué de nombreux témoignages circonstanciés – faisant ressortir une organisation collective du fonctionnement hiérarchique et un répertoire de façons de faire (les « méthodes managériales », avec des dérapages répétés de responsables) qui conduisent à de la souffrance psychologique chez des agents de tous niveaux et de secteurs divers, y compris au niveau de la hiérarchie intermédiaire placée entre le marteau et l'enclume.

Cette situation délétère et durable exige un travail de fond. Il convient d'agir dès les premiers signaux ; or ceux-ci sont apparus il y a plus d'un an.

La **CGT-Culture** souligne la responsabilité de l'administration à l'égard du style de « management », des réorganisations de services, des gains de productivité.

L'administration affirme que la RGPP s'applique peu au musée d'Orsay, que les réorganisations, les déménagements de bureaux sont peu nombreux et limités.

La **CGT-Culture** et le **SM'O-CGT** ne sont pas du tout de cet avis :

- la refonte de l'organigramme et ses ajustements constants
- les compressions de budget et de personnels
- l'augmentation des charges de travail...

bref, le tour de vis général, ont un impact très palpable sur les conditions de travail et de vie sociale au musée.

L'administration concède que certains chefs de service sont trop autoritaires, font parfois « des bêtises » - comme d'écarter des membres de leurs services des réunions -.

Le président et l'administrateur général en ont reçu pour en discuter (sans que soit précisée la teneur des propos tenus, et s'ils ont bel et bien été invités à modérer leurs ardeurs parfois brutales sur le plan moral).

La **CGT-Culture** invite à mettre en place un protocole d'actions concrètes et immédiates pour soutenir et protéger les agents qui subissent des situations de souffrance liées à la pression de leur hiérarchie, avec :

- un cahier des charges
- une méthodologie opérationnelle
- un calendrier

Il importe d'enclencher d'urgence une démarche, de donner un signe de volonté et de courage pour assainir le contexte local, de permettre aux cas individuels d'évoquer - hors contrôle hiérarchique - leurs situations de malaise professionnel.

Les organisations syndicales ont un rôle primordial à jouer – ce sont elles qui signalent la première alerte le plus souvent -, dans la sérénité, la mesure et la concertation, en apportant des réponses par le biais du collectif à des individus en situation d'isolement et de mal-être au travail. Ce sont leurs valeurs et leur honneur.

La médecine de prévention a également un rôle fondamental à tenir sur ce sujet. Il se trouve qu'elle est cette année 2010 en pleine réforme et mutation (cf. infra point « Devenir de l'infirmier ».)

En conclusion, l'Administration valide le lancement d'un processus sur ce point « Souffrance au travail », dans le cadre de l'instance CHS.

*Commentaire post-CHS du **SM'O-CGT** : un mois après le CHS dont nous établissons le compte rendu, nous n'avons aucune nouvelle du suivi de cet engagement.*

En revanche, de nouveaux témoignages nous parviennent, d'agents qui continuent d'être gratuitement humiliés (nous pesons nos mots), en réunion, à titre personnel et avec une incontestable volonté de nuire, devant leurs collègues interloqués. En pleine période d'évaluation, les remontées abondent sur des conduites d'entretien quasi-féodales. Nous y reviendrons. Et nous reviendrons dès la semaine prochaine vers la direction pour le suivi effectif de ce dossier.

Devenir de l'infirmier

C'est une conséquence de la logique implacable de transformation des établissements service à compétence nationale (SCN – espèce en voie de disparition) en établissements publics (EPA, EPIC ou EPCC – largement autonomes) : ils doivent prendre en charge la médecine de prévention de leurs personnels, suite au retrait de l'administration centrale. Cet aspect des choses « n'avait pas été pris en compte par l'administration » lors de la création de l'EPMO, en 2004... Que n'a-t-on mieux écouté les syndicats à l'époque ?

En décembre 2009, le Secrétariat général du ministère s'engage par courrier à déléguer au musée les crédits correspondant à 1 équivalent temps plein pour le médecin + 3 ETP pour les infirmières.

Un mois et demi plus tard, il annonce au cours d'une réunion avec le DRH d'Orsay que ce volume de crédits délégués est divisé par deux : 0,4 ETP pour un médecin (soit 1 jour ½ par semaine) + 1,5 ETP d'infirmières (soit une à plein temps + une à mi-temps).

A charge pour l'EPMO de combler – ou non - la différence, sur ses ressources propres.

Le point de vue du **SM'O-CGT** : compte tenu de la pétition signée par les 2/3 des personnels, en novembre 2009, en faveur du maintien de l'activité et des effectifs de l'infirmier, nous ne doutons pas que la direction du musée d'Orsay mobilisera les ressources propres de l'établissement nécessaires à la continuité d'un service dédié à la santé au travail, auquel les agents sont très attachés.

(à titre d'exemple, la charge budgétaire annuelle d'un ETP - équivalent temps plein – est comparable aux émoluments versés à un cabinet privé pour l'élaboration d'un document de moins de 10 pages calqué sur un document existant du ministère ; donc pas insupportable pour les finances de l'établissement).

Nous savons aussi la direction du musée soucieuse (cf. supra, point « Souffrance au travail ») de tout mettre en oeuvre pour une meilleure prévention des risques psychosociaux, grâce à une médecine de prévention disposant des moyens – en temps notamment - de suivre les dossiers des agents qui la consultent, d'établir un état des lieux, un bilan social annuel, etc.

A compter du 1er mars 2010, l'infirmier obéit à un planning administratif : lundi-vendredi de 9 h à 17 h 30 (avec pause méridienne).

Les soins et les urgences, les nocturnes et les week-end, sont pris en charge par les pompiers, sous réserve d'un protocole à confirmer.

Les visiteurs et les personnels des entreprises extérieures sont également pris en charge par les pompiers, sous réserve d'un protocole à confirmer.

Présentation du bureau des réglementations et des méthodes (B.M.R.)

Ce nouveau bureau se substitue à l'ancien bureau de Prévention. Il est placé sous l'autorité de Christophe Labaudinière (ex-chef de centrale).

Ce bureau a pour missions majeures la gestion et le suivi :

- des consignes de sécurité en collaboration avec le DAS et le DES.
- des plans de gestion de crise (PPRI : risques d'inondation ; PCA : cas de pandémie...)
- des dossiers sur la santé et de la sécurité des travailleurs, en collaboration avec l'ACMO : document unique d'évaluation des risques professionnels : questionnaire électronique transmis aux différents chefs de service, dont certains n'ont pas répondu, malgré des demandes réitérées de rendez-vous.
- du respect de la réglementation dans les domaines :
de la sécurité incendie (en collaboration avec le SPSI) ;
de la Sûreté (protection des œuvres et du bâtiment, vidéosurveillance) ;
de l'environnement (produits chimiques, déchets...).
- du registre de sécurité.
- des dossiers techniques adressés à la préfecture de police.
- des fiches d'incident et de travaux.

(Ré)aménagement de locaux de travail

Locaux des agents de nuit :

Choix de mobilier établi d'après les catalogues, et prise en compte de besoins spécifiques. En revanche, la demande d'un réfrigérateur et d'un four à micro-ondes à l'intérieur des locaux de nuit a été rejetée, car elle est contraire à la réglementation et aux préconisations de l'IHS (IGAC).

Pour se restaurer, les équipes de nuit se rendront soit au réfectoire du 2^e sous-sol, soit à la cuisine de la Centrale.

Ex-salle multimédia, niveau 2 :

Choix de mobilier établi d'après les catalogues. Salle surdimensionnée, désormais scindée en deux avec mise en place d'une cloison : une grande pièce pour les adjoints techniques + une pièce plus petite pour 2 TSC qui avaient leur bureau au niveau 5, aujourd'hui fermé pour travaux.

L'administration déplore que le déménagement ait été mal vécu par certains agents du DAS.

Mezzanine du parking :

Afin de satisfaire les préconisations de l'Inspectrice Hygiène et Sécurité sur la nécessité de supprimer les bureaux installés dans la mezzanine du parking, de nouveaux bureaux ont été bâtis dans un palier de dégagement, au niveau -2. Certains désagréments sont toutefois induits par la proximité de sanitaires.

Pour l'administration, le responsable de l'imprimerie doit réintégrer son local dans l'imprimerie. Pour le **SM'O-CGT**, cette hypothèse présente plusieurs inconvénients :

- bureau aveugle (c'est déjà le cas à la mezzanine, certes, mais ce n'est pas une raison)
- absence de ventilation (c'est déjà le cas à la mezzanine, certes, mais ce n'est pas une raison)
- stockage de rames de papier, faute d'autre lieu approprié
- occupation par des imprimantes actives, faute d'autre lieu approprié

PC parking :

Une première réunion du groupe de travail a eu lieu récemment. Un projet de règlement du parking a été élaboré. Des mesures de qualité de l'air vont être réalisées.

Réglementation de la sécurité lors de manifestations organisées hors de l'auditorium

Ce point a été inscrit à l'ordre du jour à la demande des représentants du personnel, en lien avec le concert du 26 janvier dans l'allée centrale.

La veille de ce concert, les organisations syndicales ont découvert sur place la fermeture de la zone inférieure de l'allée centrale niveau 0, mais aussi la condamnation à la circulation des deux passerelles du niveau 2, occupées par du matériel technique (alors qu'une passerelle seulement était fermée au public dans le descriptif de sécurité).

Les conditions de sécurité n'étaient pas réunies pour ce concert qui s'est déroulé un mardi – jour de forte affluence – notamment en cas d'évacuation d'urgence, et compte tenu au surplus de la fermeture du 5e étage.

Ces concerts-événements sont programmés plus d'un an à l'avance ; il est anormal que les représentants du personnel n'en soient pas informés – en particulier dans le cadre d'un CHS – alors que le sujet est traité lors de réunions sur la sécurité.

Le cahier des charges technique de la prochaine manifestation similaire – 21 juin, fête de la musique – devra donc être présenté au CHS du 10 juin prochain.

Règlement intérieur du CHS – bilan d'activité du CHS

Le règlement intérieur du CHS sera présenté pour avis au prochain CTP du 15/04/2010 (pas de votes aux CHS).

L'ACMO a élaboré le bilan d'activités 2009 du CHS.

Questions diverses :

Les oeuvres de Van Gogh vont être déplacées de la salle étroite où elles ont été accrochées vers un lieu un peu plus spacieux : celui de la galerie Chauchard, où est actuellement présentée l'Ecole de Barbizon – qui est aussi un lieu de passage entrée/sortie de l'exposition temporaire.

Le **SM'O-CGT** avait alerté sur les difficultés découlant de l'affluence attendue dans les salles impressionnistes et post-impressionnistes réinstallées au niveau 0 dans des salles par trop exigües. Aujourd'hui, la direction prend acte de cette évidence prévisible et cherche enfin des voies de remédiation.