



Section Rmn-GP  
7 rue Biscornet  
75012 Paris  
Tél : 01 43 46 55 54  
Mail : cgt@rmngp.fr

## HARCÈLEMENT MORAL ET MOBBING\*

### DANS UNE SOCIÉTÉ DE COUR À VERSAILLES

Au mois de mai 2012, des membres de la délégation du personnel CGT au CHSCT constatent plusieurs cas de souffrance au travail aux espaces commerciaux de la RMNGP du château de Versailles et décident, avec un certain nombre de salariés du site, d'avoir recours à une expertise agréée par le ministère du travail, comme le prévoit le code du travail en cas de risque grave pour la santé des salariés.

C'est ainsi que le 21 juin dernier, l'ensemble des membres du CHSCT a adopté une résolution et désigné le cabinet Emergences afin de déterminer les causes de cette souffrance et d'instruire sa demande.

Cette expertise, dont la convention aura un peu de mal à recueillir la signature de l'employeur, nécessaire à son démarrage effectif, laissera enfin la parole aux collègues de Versailles courant novembre. En même temps, le cabinet observera l'organisation du travail qui a forgé le « cadre » et permis aux risques psychosociaux d'émerger.

Ce cadre, dessiné par l'ensemble des acteurs en charge de l'organisation du travail à la RMN a trouvé son origine dans les violentes transformations organisationnelles et ses critères de rentabilité de plus en plus exigeants qui ont débuté en 2004 et s'est concrétisé par la mise en place de l'ancienne chef de service sur le site, aujourd'hui à la retraite.

Depuis 2010, nous reconnaissons que la nouvelle direction de la RMNGP affiche une volonté de changement dans les modes de management, toutefois, *dans le domaine des risques psychosociaux et comme dans d'autres d'ailleurs : les actes sont tout, et la volonté peu de chose* (rapport Emergences p.23).

\* Terme anglais employé par Heinz Leymann qui signifie "l'action d'une ou plusieurs personnes assaillant une autre personne". Selon un avis de la Commission Nationale Consultative des Droits de l'Homme du 29 Juin 2000, le Mobbing remet en cause les principes contenus dans les textes fondateurs des Droits de l'Homme et constitue une atteinte à la dignité du salarié, à l'intégrité de sa personne et à son droit au travail. Il met en danger, non seulement l'équilibre personnel, mais également la santé de l'individu et de sa famille.

C'est ainsi que deux années durant, les situations de souffrance au travail vécues par certains salariés du site de Versailles et connues des directions de Paris n'ont pas été réellement traitées comme le constate le cabinet Emergences.

Le 18 janvier 2013, le rapport est restitué par les experts à l'occasion d'un CHSCT exceptionnel demandé par les représentants du personnel, en présence de ceux-ci, du médecin du travail, de l'assistante sociale, de la DRH, des responsables de la DCM, ainsi que du nouveau responsable des espaces commerciaux de Versailles.

La présentation sera suivie d'un débat au cours duquel l'ensemble des membres élus ont pu faire les préconisations consécutives aux recommandations de l'expertise afin que cette situation cesse au plus vite (des souffrances sont encore présentes) et ne se reproduise pas.

En voici la liste exhaustive :

Actualisation du DUERP (document unique d'évaluation des risques professionnels), qui devra mentionner dans les plus brefs délais la présence de risques psychosociaux à Versailles. Ceci est une obligation légale, en cas de refus, l'employeur encourt de lourdes sanctions. Les élus CGT ont beaucoup insisté pour que la direction prenne un engagement immédiat, nous veillerons à ce qu'une présentation soit faite lors du prochain CHSCT, au mois de mars.

Garantir l'exercice d'une nouvelle cellule de médiation (qui avait subi des violations de confidentialité en 2006 par la direction de l'époque, et qui, pour cette raison est donc moribonde aujourd'hui).

Etablir des fiches de postes qui permettront à chacun de savoir qui fait quoi (les salariés de Versailles et plus largement l'ensemble des salariés de la RMNGP n'en bénéficient pas, ce qui est anormal).

Renforcer l'autonomie des personnes en situation d'encadrement, puisqu'à Versailles il y avait une concentration du pouvoir autour de la chef de service. L'organigramme était donc faux et l'activité des responsables de secteurs réduites à une fonction de contrôle des agents. Le nouveau responsable, conscient du problème, s'est engagé à rétablir la situation en mettant en place des formations en cas de nécessité.

Favoriser le pouvoir d'agir des salariés car la privation d'autonomie dont ils ont souffert est source de risques psychosociaux. Des réunions sont déjà programmées, comme au service marketing. Par ailleurs nous avons préconisé la tenue de réunions d'expression afin de recréer un collectif de travail nécessaire à tous.

Instituer un traitement équitable entre les salariés.

Les élus CGT ont demandé que les situations de grande disparités salariales pointées dans le rapport mais aussi les discriminations en matière d'accès aux droits soient rectifiées (par exemple l'art. 37 de l'accord d'entreprise prévoit qu'il peut être accordé une réduction de la quotité de travail temporaire de 80% payé 85,71% pour ceux qui le demandent, or il y a eu des refus systématiques à Versailles). Nous avons aussi demandé l'augmentation de quotité pour les temps partiels subis car nous constatons des besoins : depuis 2004 l'activité a beaucoup augmenté en même temps que les effectifs ont baissé, ce qui est facteur de risques psychosociaux.

La direction s'engage à faire un état des lieux de toutes les situations.

Favoriser les modes de reconnaissance du travail : la première étant matérielle, les élus CGT font remarquer que la négociation suite au mouvement de grève du 1er juin 2012 est au point mort. La direction s'engage à ouvrir un nouveau calendrier qui nous l'espérons, aboutira cette fois à un vrai rattrapage de la situation de notre grille salariale (aujourd'hui la plus désastreuse au sein des établissements de la culture).

Pour ce qui est des reconnaissances symboliques (mais importantes) comme les marques de civilité, qui ont manqué à certains salariés du site : le changement a déjà eu lieu avec l'arrivée du nouveau responsable ! Même si des efforts sont encore attendus au sein d'autres services de la RMNGP.

Instituer le devoir de soutien de l'Etablissement, comme avec par exemple, des rencontres régulières entre les membres de la direction parisienne et les salariés de Versailles.

Renforcer les possibilités d'expression des salariés sur l'organisation du travail avec l'organisation de réunions d'expression.

Mettre en œuvre une veille sur les risques psychosociaux au sein du CHSCT, cette commission sera particulièrement vigilante pour suivre la mise en œuvre des recommandations contenues dans le rapport d'expertise et toute autre mesure permettant d'améliorer des conditions de travail puisque le médecin du travail ainsi que la direction ont retenu la recommandation.

Inscrire le CHSCT dans la dynamique des projets de changement d'organisation et d'aménagement du travail afin qu'il puisse jouer son rôle en matière de recommandations et ainsi exercer pleinement ses missions.

Des recommandations relatives aux conditions de travail ont été faites comme revoir l'aménagement des postes de travail, les comptoirs sont par exemple à refaire. Sur ce point nous n'avons malheureusement pas eu d'engagement pour 2013 comme nous l'espérons, juste de petits « rafistolages » comme par exemple les poignées des portes. Pourtant, l'état vétuste et inapproprié à l'activité de ces comptoirs devrait constituer une urgence.

Des études sur les améliorations à apporter à la régie, réserve et bureaux administratifs seront faites.

L'ergonomie des postes doit être améliorée, il est nécessaire et important d'équiper tous les postes de travail d'un siège, comme le recommande Emergences et le demandent les élus CGT dans les différentes instances (DP et CHSCT) depuis longtemps. De plus, les sièges doivent être adaptés à l'activité. La direction organisera des groupes de travail afin de définir les besoins. Nous serons particulièrement attentifs à ce que la préconisation soit rapidement suivie mais aurions préféré une participation de chaque salarié dans le choix du siège.

Si les relations entre le château et la direction de la RMN sont également source de risques psychosociaux pour les personnels, notamment en ce qui concerne l'emplacement et les déplacements des comptoirs, la direction se dit impuissante pour améliorer la situation.

C'est pourquoi, avec l'aide des camarades du Syndicat National des Musées et Domaines-CGT-Culture, les élus CGT-RMN n'hésiteront pas à siéger dans les CHSCT du Château de Versailles, comme ils l'ont déjà fait au Louvre ou au musée d'Orsay, pour faire aboutir les demandes liées aux emplacements des comptoirs ou à la nature des locaux et à leurs conséquences sur les conditions de travail.

Paris, le 21/01/2013