



Hôtel de la Marine : Cas d'école d'un management toxique

Le départ du chef de service accueil surveillance et médiation ce jour marque un nouvel épisode d'un management toxique et perdant depuis l'ouverture de l'Hôtel de la Marine en juin 2021. Celui-ci laisse le collectif de travail dans un état de choc et de sidération.

Pour mémoire, ce monument a été marqué par un burn-out collectif après seulement un mois d'ouverture et cela était déjà un signal fort. Un mouvement de grève pour mettre fin à la précarité seulement cinq mois après l'ouverture était de nouveau un marqueur alertant. Un signalement pour violences sexistes et sexuelles, l'était encore davantage. Le départ du responsable de ces violences - en situation hiérarchique - aura pris du temps.

Comment comprendre dans ce contexte qu'un chef de service qui semblait enfin être à l'écoute des équipes et vouloir résoudre des problèmes enkystés depuis des années s'en aille si rapidement, après une période d'essai de trois mois ?

Mais finalement est-ce si étonnant quand on constate en seulement trois ans d'ouverture du monument un turn-over important des équipes administratives et encadrantes ? Comme quoi, il n'y a pas que les équipes accueil-surveillance et billetterie/boutique qui rencontrent des difficultés dans l'organisation et les conditions de travail. La plupart, si ce n'est toutes et tous, sont parti.es la mort dans l'âme. **Le taux de départs des agents est d'ailleurs l'un des indicateurs du rapport Gollac concernant les risques psycho-organisationnels d'un collectif de travail.**

Il serait plus que temps que la direction entende les alertes des agents et des représentants du personnel malgré un dialogue social local engagé depuis deux ans mais qui n'a abouti sur quasiment rien.

Pour l'amélioration des conditions et de l'organisation de travail des agents, voici les points d'amélioration qui doivent aboutir :

Management :

- Mettre fin au management toxique via des méthodes d'infantilisation et de double discours
- Mettre en place une bienveillance en matière managériale, travail sur l'intelligence collective et trouver une bonne qualité de vie au travail dans l'ensemble des services
- Fin des discriminations et des stigmatisations syndicales

Sécurité-sûreté :

- Revoir le système de sécurité du site notamment pour être aux normes dans le cadre du plan Vigipirate
- Protection des agents en matière de propos et d'agissements discriminatoires notamment racistes
- Respect des jauges, dû à des problèmes rencontrés par des ventes en ligne sur certains sites revendeurs, sans horodatage, entraînant une pénibilité des agents en cas de forte affluence

Organisation du travail :

- Souplesse au niveau des demandes de congés
- Suppression de la nocturne qui est un échec après deux années de mise en œuvre ou revoir l'organisation du travail en concertation avec les agents et en adéquation avec les effectifs
- Reprendre l'organisation des mécénats avec un effectif nécessaire intégrant la possibilité des agents de permuter pour postuler aux mécénats

- Réouverture de discussions honnêtes et transparentes sur les horaires d'ouverture du site au regard de la fréquentation
- Augmentation de l'enveloppe de vacances notamment pour la billetterie boutique
- Création de quatre postes supplémentaires en accueil surveillance et mettre fin à la précarité. A ce jour, le monument est en incapacité d'ouvrir sans la présence de vacataires
- Respect du protocole de fin grève de novembre 2021 au service billetterie/boutique et fin des contrats renouvelés au mois le mois.

Conditions du travail :

- Amélioration des ambiances thermiques
- Prise en compte des variations lumineuses dans les espaces et du malaise qui en découle pour les agents notamment durant la période hivernale
- Réparation de la porte CEM avant que des incidents à répétition comme au Panthéon ne se produisent
- Revoir le nettoyage des confidents entraînant de la pénibilité pour les agents et des problèmes écologiques au vu de la consommation de lingettes (augmentation des effectifs, équité de traitement...)
- Amélioration de la signalétique du monument
- Clarifier l'offre de visite

Rémunérations :

- Reconnaissance des missions annexes : formation des vacataires, poste coordinateurs de jour appelés dans d'autres sites responsables de jour, accueil et médiation en langues étrangères, gestion tâches rh
- Que les heures de travail dédiées à du mécénat soient payées en tant que telles
- Paiement de la prime PVR à hauteur de 100%, considérant que 100% des agents effectuent 100% des ventes.

Paris, le 7 octobre 2024.