



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

62 rue de Lille - 75343 PARIS Cedex 07

Tél : 01 40 49 48 60 – 43 01 courriel : cgt@musee-orsay.fr

Paris, le 9 octobre 2009.

Mobile homme

Notre président n'a jamais fait mystère de son estime modérée pour les fonctionnaires et le service public. G. Cogeval déclarait au quotidien 'Le Monde' le 26/12/2003 :

« Le directeur de l'Ermitage, à Saint-Pétersbourg, un musée empêtré dans le soviétisme, m'a dit un jour : "Ils font semblant de nous payer et, nous, on fait semblant de travailler." On peut appliquer cette formule aux musées français. »

Il enfonce le clou au musée d'Orsay, face aux représentants du personnel :

« Le rôle du musée d'Orsay n'est pas de défendre la fonction publique, mais de monter des expositions de qualité. La plupart des directeurs des grands musées ne sont pas fonctionnaires. Ainsi, une récente réunion des 50 directeurs des plus grands musées du monde ne comptait que 5 fonctionnaires. »

(G. Cogeval, procès verbal du CTP 30/10/2008, p. 14/15)

Il aurait pu ajouter qu'il compte justement parmi ces cinq serviteurs de l'Etat ; c'est même l'une des raisons de son retour d'Amérique du nord en France : conserver son statut de fonctionnaire :

« Il ne me restait qu'un an de disponibilité avant de devoir quitter définitivement le service public. » (G. Cogeval in *Le Journal des Arts* n° 275 – 15/02/2008 - http://www.artclair.com/jda/archives/docs_article/49134/guy-cogeval-nomme-president-du-musee-d-orsay.php)

Cruelle épreuve que d'abandonner la liberté offerte – apparemment - par les musées privés nord-américains pour renouer en 2006 avec le carcan de l'administration française. A l'époque, certains voyaient bien ce spécialiste du XIXe siècle concourir pour le Musée d'Orsay :

« Ce n'est pas sur mes tablettes, répliqua-t-il agacé. J'aurais beaucoup de mal à me réhabituer à un milieu hiérarchisé. À Montréal, j'ai mon autonomie. Est-ce que vous me voyez faire le pied de grue à l'entrée d'une exposition pour attendre un ministre ? »

(G. Cogeval in *Le Journal des Arts* - n° 243 – 22/09/2006 - http://www.artclair.com/jda/archives/docs_article/01677/guy-cogeval.php)

« Guy Cogeval ne mâche pas ses mots contre l'inertie et la bureaucratie française. Ayant adopté en 2005 la nationalité canadienne, il ne se résoudrait pas non plus à diviser par quatre son salaire actuel ! »

M. Cogeval explique deux ans plus tard pourquoi il a changé d'avis :

« Je me suis rendu compte qu'un établissement public est plus souple que ce que je l'imaginai. » [sic] (G. Cogeval in *Le Journal des Arts* - n° 275 – 15/02/2008 - http://www.artclair.com/jda/archives/docs_article/49134/guy-cogeval-nomme-president-du-musee-d-orsay.php)

Un exemple de souplesse ? La *mobilité* des personnels, imposée :
une épée de Damoclès sur la tête des agents.

.../...

Mobilité externe. Notre président l'a déclaré en CTP : « *Les conservateurs devraient être obligés de changer d'établissement tous les dix ou douze ans* »

(G. Cogeval in compte rendu CTP 18/06/2009, p. 35)

Il veut en finir avec un supposé immobilisme, avec ce préjugé qu'un agent qui a acquis de l'expérience et a trouvé un équilibre dans son poste ne peut être efficace, malgré son dévouement.

En contradiction avec ce dogme à la mode, M. Cogeval a promu chef de service un conservateur qui a fait toute sa carrière au musée d'Orsay, où il a été nommé à l'époque de sa préfiguration, au début des années 1980. Un homme qui démontre qu'une ancienneté de presque trente ans est le signe d'un grand attachement et d'un fort investissement dans un établissement qu'il a contribué à façonner, à consolider et à renouveler.

La mobilité pour la mobilité, érigée en principe systématique et imposée par la hiérarchie, induit une non-reconnaissance du travail réel des personnels ; elle contribue au climat interne dégradé. Elle peut faire des dégâts humains : dépréciation de soi, sentiment d'échec et d'inutilité, frustration, ressentiment...

Bien qu'elles soient facilitées par la nouvelle loi dite « de mobilité », la RGPP, la fusion des corps au niveau interministériel, **seules une fermeture de site, ou une forte réduction d'activité et de personnel peuvent conduire à des mobilités forcées.** Ce qui n'est pas le cas du musée d'Orsay.

Mobilité interne. Avec la crise sociale, M. Cogeval a récemment réorienté son discours : il faut toujours que les agents bougent, mais à l'intérieur de l'organigramme du musée. C'est une bonne chose de changer de casquette de temps à autre, de ne pas rester toujours sur les mêmes fonctions : tel est son leitmotiv.

La CGT approuve complètement ce point de vue, à condition que l'on parle bien d'une mobilité souhaitée par les agents, d'un projet professionnel concerté avec le DRH, tenant compte des compétences, bref : d'une évolution de carrière.

C'est sans nul doute l'idée du président qui cite en exemple un ex-chef de service qui « *méritait pleinement de devenir conservateur* » et a donc bénéficié d'une mobilité interne conforme à ses vœux les plus chers.

Un établissement public comme le musée d'Orsay est aujourd'hui représentatif de ce management "moderne" brutal importé du secteur privé (et encouragé par des consultants sous influence libérale anglo-saxonne), mélangé au principe administratif d'obéissance auquel sont soumis les fonctionnaires, de non-contestation des dérives de la hiérarchie sous couvert d'obligation de réserve.

C'est un management qui individualise et isole. L'évaluation des performances chiffrées – dont dépend désormais la prime individuelle « au mérite » –, contribue à mettre en compétition les personnels entre eux, défait les solidarités collectives, détourne les objectifs du souci premier de l'intérêt général.

La CGT s'oppose fermement à toute mobilité contrainte, à toute mobilité-punition, quand les évaluations et les états de service des agents sont satisfaisants.

La CGT le redit inlassablement : **NON** au musée-entreprise !