

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 - mel : cgt@musee-orsay.fr

Compte rendu du C.T.P. du 17/12/2009

Représentants de l'Administration	
Titulaires	Suppléants
Guy COGEVAL, Président	Philippe THIEBAUT, Conservateur en chef
Thierry GAUSSERON, Administrateur général	Emmanuel COCAUL, Administrateur général adjoint
Brigitte LECLERCQ, Chef du département des ressources humaines	Véronique DUCARNE, Adjointe au chef du département des ressources humaines
Amélie HARDIVILLIER, Service communication	Céline LEGER-DANION, Chef du département administratif et financier
Fabienne CHEVALLIER, Chef du département des publics	Josée GRUBER, Responsable du secteur vente
Olivier SIMMAT, Chef de cabinet	Pierre KORZILIUS, Chef du service de l'auditorium
Virginia FIENGA, Adjointe au chef du département du bâtiment	Philippe GOMAS, Chef du département exploitation et sécurité
Milan DARGENT, Chef du département accueil surveillance	Bruno CORDEAU, Responsable des équipes intervention jour/nuit et pupitre vol/effraction
Laurence MADELINE, Chef du service éducatif et culturel	Elvire CAUPOS, Responsable du secteur information et visites
Caroline MATHIEU, Conservateur en chef	Catherine CHEVILLOT, Conservateur en chef
Représentants du personnel	
Titulaires	Suppléants
Pascal BOCOGNANI, Adjoint technique d'accueil et de surveillance, CGT	Nicole HAIM, Adjoint technique d'accueil et de surveillance, CGT
Frédéric SORBIER, Service culturel, CGT	
Dominique BIGEARD, Technicien des services culturels, CGT	Jean-Pierre JANAKIEWICZ, Responsable de l'imprimerie, CGT
Maryline ORVILLE, Adjoint technique d'accueil et de surveillance, CGT	Patrick ROUX, Adjoint technique d'accueil et de surveillance, CGT
Widy DANOIS, Adjoint technique d'accueil et de surveillance, CFDT	Salime MOHAMED, Adjoint technique d'accueil et de surveillance, CFDT
Carine VIDANOVA, Adjoint technique d'accueil et de surveillance, CFDT	Camal CAMALACANANE, Adjoint technique d'accueil et de surveillance, CFDT
Jan FEIGENBAUM, Adjoint technique d'accueil et de surveillance, SUD-Culture	Patrice DEMONGEOT, Technicien des services culturels, responsable équipe de nuit, SUD-Culture
Liliane BADRA, Adjoint technique d'accueil et de surveillance, SUD-Culture	Alain RAMOND, Adjoint technique d'accueil et de surveillance, SUD-Culture

Jean-Claude DECIMUS, Adjoint technique d'accueil et de surveillance, FO	Emmanuel ROSE-ANTOINETTE, Adjoint technique d'accueil et de surveillance, FO
---	--

Absents : Emmanuel Cocaul, Virginia Fienga, Pierre Korzilius, Josée Gruber, Catherine Chevillot, Dominique Bigeard, excusés ; Jean-Claude Decimus, Emmanuel Rose-Antoinette. Laurence Madeline (le matin), Philippe Thiébaud (l'après-midi), excusés.

FO et la CGC n'étant pas représentés, la parité a été rétablie, à 8 votants pour chacune des parties.

Suivi des CTP du 18/06 et du 05/11/2009

Recrutements au DAS : le musée d'Orsay a adressé un courrier à la DAG – resté sans réponse... – demandant l'organisation d'un concours d'adjoints techniques d'accueil et de surveillance.

Arrivée le 5 janvier de huit agents du musée Picasso : 4 au DAS, 3 aux vestiaires, 1 au département des publics.

Évaluations 2009 : anticipation dès décembre 2009 afin d'éviter les retards. Chaque responsable de service a reçu les éléments nécessaires.

Imprimerie intégrée : organisation et perspectives

L'Administrateur général fait observer – comme aux précédents CTP – que l'externalisation des travaux d'imprimerie est une solution envisageable, à l'instar des travaux de blanchisserie dans les hôpitaux. (Il fait écho à la réforme de l'hôpital engagée en avril 2008 par le président de la république, qui prévoit l'externalisation des services périphériques, fonctions support : restauration, blanchisserie, nettoyage, bâtiment, informatique, télécommunications...)

La **CGT-SMO** objecte que les services rendus par l'imprimerie ne se résument pas à des prestations. Sa contribution à l'image du musée et à la valorisation de ses activités sont un atout pour le musée.

Historique : créé en 1987, dès l'ouverture du musée, l'atelier d'imprimerie assure :

- une haute qualité d'impression (étalonnages chromatiques en salles devant les oeuvres originales) dans la limite des moyens techniques qui lui sont alloués.
- la ponctualité de livraison des documents, les corrections d'erreurs en temps réel (évitant par exemple l'envoi à la benne de 17 palettes de documents traités en externe).
- le rattrapage des retards des donneurs d'ordres par dépassement des horaires standards (exemple : les fichiers de dossiers de presse transmis à 18 h pour une conférence de presse le lendemain à 10h).

Le lancement de l'appel d'offre en 2006 pour le renouvellement du parc de photocopieurs du musée, a conduit l'imprimerie à soumettre un dossier à la CIMIR (Commission Interministérielle des Matériels d'Imprimerie et de Reproduction).

En 2007, le départ successif des deux conducteurs de la presse offset a compromis la régularité de production de l'imprimerie, alors que les besoins des services ne cessaient de croître.

Un dossier d'appel d'offres est élaboré pour équiper l'imprimerie d'un matériel numérique performant, 4 couleurs.

Situation actuelle : la finalisation du dossier d'appel d'offres a pris beaucoup de retard ; sa publication a été plusieurs fois reportée ; beaucoup de temps a été perdu. Le marché est en cours de notification et la mise en place du nouveau matériel, envisagée depuis 2008, n'aura lieu que vers mi-2010, après validation de la CIMIR.

Celle-ci préconise de confier en externe au secteur privé les travaux de qualité et ceux en volumes importants, restreignant les imprimeries intégrées aux travaux simples (cartes de

visites, bordereaux de prêts...) dans la limite de 800 000 A4 / an (alors que la production offset du musée a atteint les 2 590 850 A4 / an).

Il convient de planifier la formation des agents de l'imprimerie au matériel numérique.

Il faut aussi prévoir de mieux étaler les commandes d'impression, qui manquent de régularité. Il y a des périodes basses, qui alternent avec des pics de 200 000 tirages/mois (dépliants exposition en 3 langues, cartons d'invitations et dossiers de presse, retirages pour envois postaux...)

Il faut enfin prévoir **le remplacement des deux agents manquants par des recrutements**.

Assistante sociale : bilan d'activités

Expert : Liliane Alix.

L'assistante sociale assure une permanence les jeudis au bureau 624

(RV au 06 79 95 90 59 ou sur Lotus notes : liliane alix/orsay).

En 2009, 31 dossiers ont été traités.

En 2008, 107 interventions ; 44 agents reçus sur site (dont 2 signalés par le responsable hiérarchique, et 2 par le DRH).

Elle note une bonne ambiance générale au sein de l'environnement professionnel, selon les agents qu'elle a entendus (mais le rôle premier d'une assistante sociale n'est pas d'être destinataire des difficultés professionnelles des agents – cf. ci-dessous - ; à preuve, le motif principal de ses entretiens concerne des problèmes de logement).

Le président se déclare très attentif au bien-être des personnels, et souhaite être alerté des cas d'agents en difficulté.

La **CGT-SMO** demande à l'assistante sociale si elle estime manquer de temps pour traiter tous les dossiers de façon approfondie. La réponse est : oui. Le suivi des dossiers est limité, car effectué en dehors du temps de travail dévolu à l'assistante sociale au M'O ; de même, le temps manque pour une bonne concertation avec le médecin de prévention, le DRH, l'ACMO, les représentants du personnel et le CHS.

En conséquence, et compte tenu de l'intégration prévue du musée de l'Orangerie (80 agents), la **CGT-SMO** demande que **l'assistante sociale soit affectée 2 jours par semaine au musée d'Orsay, au lieu d'un seul.**

Pas de réponse de l'administration.

Infirmierie : projet d'organisation (pour avis)

Le dossier ne comporte qu'un simple tableau des interventions de la médecine de prévention 2006, 2007, 2008.

Les représentants du personnel découvrent sur table un courrier du secrétariat général du MCC adressé à l'administration de l'EPMO en date du 14 décembre, indiquant que :

- la médecine de prévention au M'O est encore assurée par l'administration centrale, sans fondement car il appartient à chaque EP d'assurer la médecine de prévention.

(**CGT-SMO** : y compris pour les agents titulaires et contractuels MCC ?)

- la médecine de prévention n'a en charge ni les personnels des entreprises extérieures, ni les visiteurs, ni les urgences ; elle doit s'en tenir aux horaires administratifs des bureaux (à l'exclusion donc des nocturnes et des week-ends)

- l'infirmierie du M'O fonctionne comme un « dispensaire », ce qui n'est pas réglementaire.

- à compter du 01/03/2010, proposition est faite de transférer la subvention correspondant à la masse salariale des 3 ETP d'infirmières + un mi-temps de médecin (avec charges) du SPAS à l'EPMO.

A l'éventuel ajout de ces 3 postes ½ aux effectifs de titulaires MCC affectés à l'EPMO doit correspondre une augmentation équivalente du plafond d'emploi de l'EPMO en titulaires MCC.

L'administrateur général avance que les agents qui se dirigeaient vers les infirmières pourront le cas échéant se tourner vers l'assistante sociale (cf. point précédent).

La **CGT-SMO** objecte que la démarche pour les agents n'a pas le même sens, ni les mêmes implications, ni les mêmes finalités. Les fonctions d'assistante sociale et d'infirmières ne sont pas solubles ni interchangeables.

Si les infirmières peuvent rester au musée, le président s'en réjouit, mais il ajoute que l'infirmier reste un luxe qui ne relève d'aucune nécessité impérieuse.

Pour la **CGT-SMO** au contraire, le maintien d'une infirmerie de soins dans un établissement où travaillent 700 agents et qui reçoit 3 millions de visiteurs par an doit être une priorité de l'établissement, comme nous l'avons dit précédemment (cf. CTP 18/06/2009).

Ce point pour avis est reporté au prochain CTP.

Plan de formations (pour avis)

L'un des grands axes de ce plan porte sur « le recueil des souhaits de formation auprès des chefs de service et de département. »

La **CGT-SMO** souhaite, elle, des formations pour les chefs de service et de département. En effet, la plupart d'entre eux n'ont pas – dans leur cursus initial comme dans leur parcours de carrière – de formation spécifique à l'animation d'équipes, à la conduite de réunions et d'entretiens d'évaluation, à l'élaboration de projets de service, à l'organisation du travail en équipe, à la prévention de conflits...

Un des outils permettant de concrétiser le point 7 du communiqué de la direction du 11/12/2009 (« améliorer les relations hiérarchiques et les comportements ») consiste à **inciter fortement les chefs de service à suivre de telles formations.**

Leur agenda étant très chargé - puisque leurs missions sont multiples -, il importe que le secteur formations communique le calendrier des stages plusieurs mois à l'avance, en attirant leur attention sur les dates, afin qu'ils puissent en rendre disponibles.

Le président annonce qu'il s'engage à adresser un courrier aux chefs de service pour les inviter à s'inscrire à ces formations.

Pour la **CGT-SMO**, cet axe prioritaire ne doit pas se limiter aux seuls encadrants intermédiaires (TSC, chefs de secteur...) ni se résumer à du « management » technocratique (« acquisition d'une culture managériale », « amélioration de la performance de la fonction d'encadrement »...) Sur ce domaine - management – on note que **le budget formation est en chute de 24 % (¼ !) par rapport à l'année précédente, 2009.**

Avis de la **CGT-SMO** : pour.

Politique du musée d'Orsay sur les contrats d'établissement (pour avis)

L'EPMO a confié à un cabinet privé le soin d'élaborer le système de rémunération et de carrière des contractuels. La grille et les barèmes tendent à se rapprocher de ceux du MCC (montants planchers) mais en différent cependant (ancienneté, mérite).

Indices de la catégorie III (MCC : C) : plancher : 350 – plafond : 570

Indices de la catégorie II (MCC : B) : plancher : 400 – plafond : 750

Indices de la catégorie I niveau 3 (MCC : A) : plancher : 450 – plafond : 870

Indices de la catégorie I niveau 2 (MCC : A) : plancher : 600 – plafond : 950
Indices de la catégorie I niveau 1 (MCC : A) : plancher : 750 – plafond : 1200
Indices de la catégorie hors groupe (MCC : A+) : personnalisés

Les augmentations se composent :

- d'une partie automatique : l'ancienneté ;
 - d'une partie variable : le mérite (selon l'évaluation annuelle « *la plus appropriée possible* » par les responsables hiérarchiques) Qu'est-ce qu'une évaluation « appropriée » ?...
- Cette part au mérite reste éventuelle : elle est modulable selon la proposition annuelle – validée (ou non) par les tutelles - d'augmentation de la masse salariale de l'EPMO (*a priori* comprise entre 1,5 % et 2,5 % d'augmentation).

L'ancienneté :

chaque année : + 1 % de l'indice, soit :

catégorie III (MCC : C) : 5 points maximum

catégorie II (MCC : B) : 5 à 7 points

catégorie I niveau 3 (MCC : A) : 5 à 7 points

catégorie I niveau 2 (MCC : A) : 5 à 8 points

catégorie I niveau 1 (MCC : A) : 5 à 9 points

Le mérite :

chaque année :

catégorie III (MCC : C) : de 0 à 7 points

catégorie II (MCC : B) : de 0 à 15 points

catégorie I niveau 3 (MCC : A) : de 0 à 20 points

catégorie I niveau 2 (MCC : A) : de 0 à 25 points

catégorie I niveau 1 (MCC : A) : de 0 à 30 points

La **CGT-SMO** demande quels sont les barèmes ancienneté + mérite pour la catégorie hors-groupe / hors-niveau. Réponse de l'administration : la rémunération des dirigeants est fixée pour la durée de leur contrat ou de leur mandat (3 ans) et n'est révisée qu'en cas de renouvellement. Il n'existe pas, donc, de barème annuel.

Avis de la **CGT-SMO** : abstention

Modification du planning – équipe intervention jour Sondage DAS : renfort surveillance le matin (pour avis)

En raison du sur-effectif des agents d'intervention de jour les mercredis, 9 jours de RTT devront désormais être pris impérativement les mercredis (hors période chargée : février/mars, septembre/octobre).

Bilan du sondage « renfort en salles à 8 h 00 » :

Équipe AB (54 agents) – oui : 9 (4 en départ anticipé ; 5 en heures supplémentaires)

Équipe CD (56 agents) – oui : 8 (3 en départ anticipé ; 4 en heures supplémentaires = ça ne fait pas le compte, il en manque 1, qui peut-être n'a pas exprimé d'avis...)

L'administration constate le faible taux de volontaires et se propose d'instaurer un renfort limité à 3 agents volontaires le matin. Soit 1 par niveau.

Mais il n'y a que 2 niveaux pendant les travaux et la **CGT-SMO** insiste sur le fait qu'il s'agit d'une mesure exceptionnelle **liée à une situation exceptionnelle : les travaux**. Seule une situation exceptionnelle temporaire peut donner lieu à un régime d'heures supplémentaires. Après négociation avec les représentants du personnel, l'administration accepte d'augmenter la compensation pour une prise de service à 8 h 00 et une fin de service à 18 h 00, de ½ heure à **1 heure** supplémentaire payée.

Avis de la **CGT-SMO** : pour.

Contrat de performance 2010-2012

La **CGT-SMO** déplore le fait de ne pas trouver dans le dossier l'esquisse d'un document qui entre en validité dans un mois (au 01/01/2010), mais seulement une note d'un demi-feuillet. Un axe fort est défini : « **la maîtrise des coûts** ». Nous ne sommes pas dupes de cette litote, dont la signification explicite se trouve déjà dans le BP 2010 présenté au CA du 30/11/2009 et placé sous le signe « **des économies générales** » ; les services devront faire de sérieux efforts, notamment pour financer la priorité des priorités : les travaux (et ses éventuels surcoûts...) Le musée devra simultanément « *dynamiser ses ressources propres* ». L'administration explique avoir pris beaucoup de retard sur l'élaboration de ce nouveau contrat de performance. Il sera présenté au CTP du 15 avril 2010.

Nous rappelons que le diagnostic contradictoire engagé par le MCC et décliné sur les EP, suite au mouvement de grève, ne se limite pas aux effectifs, mais aussi aux moyens, une revendication de l'intersyndicale étant notamment le maintien du niveau de la subvention d'État.

« *Un diagnostic contradictoire des moyens et des effectifs doit être réalisé pour chaque entité. Le ministère dit vouloir trouver des solutions.* » (Florence Evin - LE MONDE | 12.12.09 |)

Questions diverses

Les chèques-cadeaux. De nombreux agents souhaitent bénéficier des chèques-cadeaux début décembre de l'année en cours, plutôt que début février de l'année suivante, afin de les utiliser pour les fêtes de Noël ou pour les soldes de janvier.

Réponse de l'administration : demande accordée, à compter de décembre 2010. La raison de leur attribution aux agents en février est qu'ils sont fonction des résultats financiers de l'établissement, connus début janvier.

La **CGT-SMO** constate que le montant des chèques-cadeaux baisse (- 10 €), et demande sa réévaluation, surtout compte tenu des difficultés actuelles occasionnées par la mise en place du chantier (affluence galerie Lille...)

Réponse de l'administration : impossible pour cette année, la ligne budgétaire étant déjà arrêtée.

C.D.I. La **CGT-SMO** demande la transformation en temps plein des contrats de 3 agents actuellement à 106 h, et bénéficiant d'au moins six années d'ancienneté.

Réponse de l'administration : demande accordée.

Ascenseurs. Les représentants du personnel constatent l'indisponibilité des ascenseurs pour le public et l'impossibilité pour les visiteurs d'accéder en fauteuil handicapés ou avec des poussettes-bébé au niveau 2.

Réponse de l'administration : un projet d'installation de plateforme élévatrice au niveau des escaliers est en cours d'élaboration, mais cette solution est onéreuse.

Subvention au MOC. La subvention 2009 s'élève à 50.000 €, dont 18.500 ont été versés le 11/03/2009. Depuis : plus rien. La **CGT-SMO** demande si les 31.500 € restant ont été versés.

Réponse de l'administration : c'est en cours.

Le versement sera effectif 5 jours plus tard, le 22/12/2009.

Nous souhaitons *a minima* le maintien de l'enveloppe de 50.000 € en 2010.

Le Livre d'or du public. Le secteur du développement est en charge de la question des études de publics (et par le passé, l'Observatoire permanent des publics). Il existe un premier outil de connaissance qualitative des publics : c'est le livre des publics (au comptoir info) et le le livre d'or du site web.

La **CGT-SMO** demande : Quelle utilisation est faite de ces deux outils ? Un travail d'analyse, commentaires et synthèse des remarques les plus fréquentes ou les plus pertinentes est-il effectué, pour diffusion ? Des réponses sont-elles apportées aux auteurs ? Un recoupement est-il établi entre le livre du public papier au comptoir d'information (géré par le service des publics) et le livre d'or du site web (géré par le service culturel) ?

Le livre en version papier contient beaucoup de remarques critiques, voire sévères, souvent argumentées et explicitées (réactions immédiates, sur place, effet « main courante »). Le livre d'or web contient surtout des louanges (réactions après coup, à domicile, démarche spontanée).

Réponse de l'administration : le musée souhaite améliorer l'appréciation et la satisfaction de ses publics, mais les livres d'or sont en effet sous-exploités, malheureusement, faute de ressources humaines disponibles pour effectuer ce travail.