



Syndicat du Musée d'Orsay C.G.T-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 15 janvier 2010.

Le musée d'Orsay au 21^e siècle : une zone de non-droit

Dans nos tracts de l'automne 2009, nous dénonçons "*les promotions mal traitées, les dossiers mal ficelés pour les CAP*", "*les recrutements à discrétion*".

Loin de se raréfier, ces pratiques s'amplifient ; les entorses aux réglementations et aux procédures s'accroissent ; les droits des agents sont fréquemment bafoués.

Des exemples ? Ils sont nombreux.

Nous avons brossé une vue générale, une scène de foule ; nous effectuons aujourd'hui un « zoom avant », pour une mise au point plus précise. C'est un portrait de groupe, des visages se dessinent :

- Dossiers d'agents transmis en retard (trop tard), « *petits problèmes d'acheminement* » entraînant l'évitement de la rétroaction au 1^{er} janvier des arrêtés de promotion, en vigueur au MCC et à l'EPMO, pour les titulaires comme pour les contractuels (cf. CTP 17/12/2009, 'calendrier' p. 3), et ainsi la perte d'une année d'augmentation indiciaire.
- Dossiers tronqués, modifiés à la dernière minute, transmis sans avis de la hiérarchie (malgré d'excellentes évaluations).
- Rétrogradation à la dernière minute (malgré d'excellentes évaluations) d'agents inscrits d'abord en première place sur les listes de l'administration.
- Rejet sans motifs explicités de candidatures internes, alors que les candidatures externes font défaut.
- Absence de prise en compte de l'ancienneté, car la motivation personnelle ne serait pas tournée vers l'avenir et les évolutions engagées par le musée (malgré d'excellentes évaluations).
- Attribution de postes à des agents à l'ancienneté de quelques semaines ou mois, dont l'un des mérites – réels - est d'être recommandés par des encadrants (passe-droit ?). Agents qui coûtent aussi moins cher (début de carrière) et peuvent être plus malléables aux « évolutions engagées ».
- Absence de convocations écrites ; notes non conformes ; allégations orales arbitraires, à l'emporte-pièces : « *la réputation de cet agent n'est pas au top parmi ses collègues* » (malgré d'excellentes évaluations). L'administration sollicite le jugement populaire ! Elle délègue l'appréciation des agents à leurs collègues. Sur quelle base, quels on-dit, quelles rumeurs ? Comment ces bruits de couloirs sont-ils collectés ? Sont-ils mentionnés quelque part ? C'est l'évaluation du mérite par radio-moquette.
- Refus de la hiérarchie de recevoir les agents accompagnés de représentants du personnel, à l'encontre du droit.
- Informations erronées données aux agents. « *Les règles ont changé : la rétroaction au 1^{er} janvier des arrêtés de promotion n'est plus une obligation* ». Sur le délai de préavis en cas de démission : « *2 mois* » quand c'est 1 semaine pour les contrats de courte durée).

.../...

Pour remédier à ces incidents à répétition, contre-vérités approximatives et authentiques mensonges, toujours défavorables à de nombreux agents, la **CGT-SMO** propose et préconise :

- La prise en compte impérative des fiches d'évaluation comme base des procédures. La notification écrite motivée des décisions, versée au dossier administratif des agents.

- La présence aux entretiens de recrutement – et d'évaluation - d'un membre du D.R.H., garant d'une éthique de ressources humaines cohérente et rigoureuse, du respect des valeurs professionnelles et du principe d'équité, de la prise en compte des compétences formalisées, de la conformité des procédures.

Cette implication du DRH remédiera au tête-à-tête chef / agent, voie royale de la partialité, du « deux poids, deux mesures » sans contrôle.

C'est le rôle et la fonction d'un D.R.H., dans le secteur public comme dans le privé. (« *On s'attache à former les DRH aux techniques d'évaluation.* » Éric Woerth, ministre du Budget et de la Fonction publique, 02/11/2008.)

« *L'encadrement peut faire appel aux services de gestion du personnel.* » (MCC DAG 28/11/2007).

Pas à Orsay ?

Le DRH n'a pas les ressources humaines suffisantes pour mener à bien ces tâches ? Le diagnostic contradictoire définira les besoins en effectifs des services pour accomplir leurs missions au sein d'un EPA qui vole de ses propres ailes (rognées).

Cette mesure est d'autant plus nécessaire que l'administration tend à dire que ce sont les affaires internes des services. L'organigramme : une mosaïque de principautés !

- L'inscription des chefs à des formations d'encadrement (« conduites d'entretiens », etc... cf. CTP 17/12/2009. « *La formation des chefs de service à l'évaluation est absolument prioritaire.* » Éric Woerth, ministre du Budget et de la Fonction publique, 17/04/2008).

« **MANAGER NE S'IMPROVISE PAS.**

La formation au management est incontournable à tous les niveaux de l'encadrement. Elle constitue une priorité dans les actions de formation mises en place au sein du ministère de la Culture et de la Communication. Elle a été initiée suite à une prise de conscience des besoins et aussi à la demande des organisations syndicales, concernées par leur rôle de médiateur auprès des agents. »

(MCC DAG, rapport « Mieux gérer les personnels du ministère de la Culture et de ses établissements publics », 28/11/2007, présenté au Sénat).

Quand tel agent (catégorie C) est convié à se rendre dans le bureau du président, sans motif annoncé, et s'aperçoit que c'est pour se faire tancer pour insubordination à son chef de service, en présence de celui-ci (mais sans DRH), on se dit que ce chef de service délègue ses responsabilités au président, qui déclasse sa fonction au niveau des basses oeuvres. Quel double aveu d'incompétence managériale !

Cet agent a quitté le musée peu de temps après...