

# **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 - fax : 01 40 49 46 41 - mel : [cgt@musee-orsay.fr](mailto:cgt@musee-orsay.fr)

## **Compte rendu du C.T.P. du 15/04/2010**

### **Points à l'ordre du jour :**

- 1 – Appel des membres et désignation des experts
- 2 – Approbation du procès verbal du CTP du 17/12/2009
- 3 – Suivi du CTP du 17/12/2009
- 4 - Bilan sur le diagnostic contradictoire des effectifs et des besoins prioritaires (pour information)
- 5 - Projet de décret sur l'intégration de l'Orangerie à l'EPMO et conséquences : instances CTP, CHS, CA... (pour information)
- 6 - Point d'étape sur les travaux muséographiques (pour information)  
accessibilité des handicapés durant ces travaux (pour information)
- 7-1 – Secteur vente : conditions de travail aux caisses (pour avis)
- 7-2 – Secteur vente : émission de billets à titre gratuit (pour information)
- 8 - Bilan de la formation 2009 ; droit individuel à la formation (pour information)
- 9 - Organisation du service médical et de l'infirmier (pour information)
- 10-1 – CAP et promotions - proposition syndicale (pour avis)
- 10-2 - Évaluations professionnelles (pour information)
- 11-1 – Surveillance : bilan de l'interdiction de photographier (pour avis)
- 11-2 – Surveillance : bilan des arrivées anticipées (pour information)
- 11-3 – Surveillance : organisation des soirées privées (pour information)
- 11-4 – Surveillance : vidéosurveillance (pour avis)
- 12-1 - Règlement intérieur du CHS (pour avis)
- 12-2 - Règlement intérieur du personnel de l'EPMO (pour information)
- 12-3 - Bilan social (pour information)

### Abréviations utilisées :

CA : Conseil d'administration – PV : procès verbal – DM : décision modificative

MCC : ministère de la culture et de la communication

SRH : service des ressources humaines – CHSM : comité hygiène et sécurité ministériel

ETP : équivalent temps plein

# 1 – Appel des membres

<i>Représentants de l'Administration</i>	
<b>Titulaires</b>	<b>Suppléants</b>
Guy COGEVAL, Président	Philippe THIEBAUT, Conservateur en chef
Thierry GAUSSERON, Administrateur général	Anne MENY-HORN, Administrateur général adjoint
Brigitte LECLERCQ, Chef du département des ressources humaines	Véronique DUCARNE, Adjointe au chef du département des ressources humaines
Amélie HARDIVILLIER, Chef du service de la communication	Céline LEGER-DANION, Chef du département administratif et financier
Fabienne CHEVALLIER, Chef du département des publics et de la vente	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 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
<i>Représentants du personnel</i>	
<b>Titulaires</b>	<b>Suppléants</b>
Pascal BOCOGNANI, Adjoint technique d'accueil et de surveillance, CGT	Nicole HAIM, Adjoint technique d'accueil et de surveillance, CGT
Frédéric SORBIER, Service éducatif et culturel, secteur éducatif, CGT	Arlette NGUYEN, Adjoint technique d'accueil et de surveillance, 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
Thierry FOATA, Adjoint technique d'accueil et de surveillance, CGT	Virginie NOUBISSIE, Adjoint technique d'administration d'Etat, 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
Abderahim JEBRY, Adjoint technique d'accueil et de surveillance, CFDT	Cornel DUMENIL, Adjoint technique d'accueil et de surveillance, CFDT

Monique ALBERI, Adjoint technique d'accueil et de surveillance, FO	Jean-Claude DECIMUS, Adjoint technique d'accueil et de surveillance, FO
Jan FEIGENBAUM, Adjoint technique d'accueil et de surveillance, SUD-Culture	Alain RAMOND, Adjoint technique d'accueil et de surveillance, SUD-Culture

#### Excusés :

*Administration* : Josée Gruber, Céline Léger-Danion, Caroline Mathieu, Catherine Chevillot, Philippe Gomas, Pierre Korzilius ; Laurence Madeline (l'après-midi).

*Représentants du personnel* : Alain Ramond, remplacé par Leïla Badra (le matin).

Un titulaire de l'administration et son suppléant étant absents, la parité a été rétablie à neuf votants pour chacune des parties, au lieu de dix ; sans que soit arrêté quelle voix des représentants du personnel n'est pas prise en compte.

La **CGT** est secrétaire adjoint de séance.

## 2 - Procès verbal 17/12/2009 (pour avis)

SUD-Culture a fait observer qu'il était anormal de recevoir le PV 2 mois ½ après le CTP, ce qui ne laisse qu'un délai d'environ une semaine pour le relire, ce qui est nettement insuffisant !

La **CGT** partage totalement ces observations, d'autant plus que le même problème se pose avec les PV des CHS. Cette question avait été évoquée, pour "*gagner en efficacité*", au point II du PV du CHS du 08/11/2007. (cf. aussi point « règlement intérieur du CHS, pour avis » du présent CTP)

Les PV ne sont pas des *verbatim*, mais des retranscriptions, globalement fidèles. Qu'il y ait des approximations, des raccourcis, est normal. Mais parfois, les propos tenus ne sont pas seulement déformés, ils aboutissent à des contresens ou à des non-sens, voire à des contre-vérités très éloignées des paroles qui ont été prononcées.

Vote **CGT** : **abstention**.

## 3 - Suivi du CTP du 17/12/2009 (pour information)

- L'assistante sociale ayant répondu par l'affirmative à la question de la **CGT** : « *Manquez-vous de temps pour effectuer la totalité de vos missions ?* », les représentants du personnel ont demandé d'envisager de porter à deux jours par semaine sa présence au musée d'Orsay, au lieu d'un.

L'administration envisage un jour par mois, car le marché en cours n'autorise pas d'avenant important. Et sous réserve du bilan d'exécution.

Il se trouve justement que le marché vient à son terme fin 2010. Les clauses pourront donc être revues à l'occasion du nouveau marché. La **CGT** demandera l'inscription de ce point à l'ordre du jour du prochain CHS.

- La préparation du contrat de performance 2010-2012 avance : trois réunions de groupes sont prévues ; une a déjà eu lieu (conservation, culturel et éducatif, publics... En effet, des chefs de service y ont fait allusion en réunion de service...

Les indicateurs seront simplifiés et moins nombreux.

Les trois axes sont reconduits :

- développer le rayonnement des collections en France et à l'étranger
- accueillir des publics élargis dans un musée moderne
- moderniser de la gestion.

- Perspectives de l'imprimerie : une machine performante a été livrée et les agents sont formés à l'impression numérique.

A propos de la livraison des nouveaux photocopieurs dans les services, la **CGT** fait observer que l'encadrement Accès n'a pas été doté et ne dispose d'aucun photocopieur à proximité.

- Grille de rémunération des contractuels d'établissement : le MCC demande un rapprochement de la grille M'O de celle du MCC. La grille mise en place au M'O en 2009 est reconduite en 2010. Une mise en cohérence avec le MCC sera présentée au CTP et au CA en fin d'année 2010. L'administration répète que la grille du MCC est moins favorable aux agents.

- Vacataires : à la demande de la **CGT**, deux agents sur contrat 106 h signant un CDI bénéficient désormais d'un temps plein.

#### 4 - Bilan du diagnostic contradictoire « partagé » des effectifs (pour information)

La **CGT** demande à l'administration si elle a reçu une réponse du MCC à son courrier sur la résorption des vacances d'emplois et les besoins prioritaires ?

L'administration répond par la négative. Elle attend la notification des effectifs attribués (charte d'emploi).

Toutefois, elle informe qu'un contractuel d'Etat vient d'être recruté ; il est chargé de mission pour « *la communication interne et le lien social* » et rattaché à l'administrateur général.

(Au BIEP du 30/11/2009 : « *responsable des relations sociales et de la communication interne ; domaine fonctionnel ressources humaines* »).

Le poste de responsable de la communication interne a été publié au BIEP du 08/01/2010 seulement, (en cat. A dans l'AVP, en cat. B dans le descriptif de poste), alors que l'agent a quitté le musée au printemps 2009 (« *elle faisait ce travail plus ou moins bien* » explique l'administration). Ce poste n'a fait l'objet d'aucune candidature à ce jour.

La **CGT** regrette la disparition, consécutive à cette vacance, du *Flash info*, publication interne qui apportait des informations précieuses et enthousiastes sur la vie et le travail quotidien des secteurs, ainsi qu'un état des départs et arrivées de personnels, avec photos-trombinoscope. Aujourd'hui, les personnels et leurs représentants n'ont plus de visibilité sur les mouvements entrées/sorties de personnels.

Ce magazine interne, *Flash info*, était un vecteur de premier ordre du lien social, très apprécié de l'ensemble des personnels.

La **CGT** rappelle que par le décret n° 2001-376, le CTP est compétent sur les questions relatives à l'évolution tant qualitative que quantitative des personnels, à temps plein comme à temps partiel.

Nous souhaitons pouvoir débattre de l'évolution prévisionnelle des effectifs. Et donc entre autres du nombre d'ETP. Voici ce que précise l'article 15 (c'est nous qui soulignons) :

Les comités techniques paritaires reçoivent communication d'un rapport annuel sur l'état de l'administration, du service ou de l'établissement public auprès duquel ils ont été créés. Ce rapport doit indiquer les moyens, **notamment budgétaires et en personnel**, dont dispose cette administration, ce service ou cet établissement public. Il comporte toutes informations relatives à **l'évolution prévisionnelle** des effectifs et des qualifications en termes de recrutements, de mobilité et de cessations définitives de fonctions. Les comités techniques débattent de ce rapport.

Si ce rapport annuel est le rapport d'activité, il ne sera disponible qu'à mi-année, et ne pourra être porté à l'ordre du jour qu'au CTP du... 30 septembre. C'est une entrave à

l'information des représentants du personnel, en terme d'évolution **prévisionnelle** des effectifs et des moyens.

## 5 – Point sur l'intégration de l'Orangerie (pour information)

Expert pour l'administration : Pierrick Foury, secrétaire général du musée de l'Orangerie.  
Expert pour la **CGT** : Catherine Toulgoat, CGT-Orangerie.

L'administration informe qu le décret est examiné cette semaine par le Conseil d'Etat.

La **CGT** demande quelle version est examinée ? (version primitive ou version amendée ?)

L'administration l'ignore.

Au CTP du 05/11/09, en réponse aux cinq amendements demandés par la **CGT**, l'administration a répondu que le décret ne pouvait plus être modifié. Or, au CA du 30/11/2009, le représentant du secrétariat général du MCC a dit que ce projet de décret n'était pas encore définitif, ce qui a conduit l'administration d'Orsay à dire que les « *quelques modifications* » demandées par la **CGT** et transmises aux tutelles donneront lieu à une réponse qui sera « communiquée prochainement ». Nous demandons donc communication de cette réponse.

L'administration n'a pas encore eu communication de cette réponse.

C'est peu de dire que le 2e amendement formulé par la **CGT**, sur l'article 14 a été peu goûté par la direction, qui l'a pris pour une attaque *ad hominem*. Nous contestons l'extension à cinq ans du mandat du président de l'EPM20, et demandons le maintien à trois ans, à l'instar du directeur du musée de l'Orangerie et des membres du CA.

Il se trouve que deux membres nommés du CA s'étonnent eux aussi à la séance du 30/11/2009 que le mandat du président de l'établissement soit porté à cinq ans alors que celui du directeur de l'Orangerie et ceux des membres du CA sont limités à trois ans. C'est une incohérence, selon eux, et une harmonisation est nécessaire car le CA et son président forment un tout.

L'administration réplique qu'elle était favorable au maintien du septennat pour le président de la République, et qu'il est sain pour les équilibres démocratiques que les élections présidentielle/régionales/municipales/cantonales... soient désynchronisés.

La **CGT** observe que le musée d'Orsay n'est pas une démocratie – ça se saurait - mais un établissement public.

PV CTP 05/11/2009 : "Deux établissements complémentaires mais distincts. La préservation de l'identité forte de l'Orangerie est essentielle. L'Orangerie conservera donc sa propre politique culturelle."

Une exposition consacrée au photographe Heinrich Kühn était programmée cet automne au musée d'Orsay, pour célébrer la réouverture des salles du 5e étage ouest. Comme les travaux n'ont pas commencé, l'exposition sera en fait présentée au musée de l'Orangerie.

La **CGT** observe que la politique d'expositions des musées d'Orsay et de l'Orangerie embrasse la 1<sup>e</sup> moitié du XXe siècle et jusqu'aux années 1960 (Frida Kahlo à venir), d'où un décalage chronologique de plus en plus marqué avec ses collections.

On note que l'intégration est d'ores et déjà opérationnelle sur un certain nombre de points (les expos) sans attendre la publication du décret officiel qui n'est qu'une simple formalité.

Plusieurs secteurs (cinq) signalent l'alourdissement des missions des équipes d'Orsay, chargées d'assumer tout ce qui est induit par les expos Klee et Kühn à l'Orangerie, notamment sur les fonctions assumées jusqu'ici par la DMF et la RMN. Ce sont des services dont les effectifs ont diminué, et qui se voient ajouter les tâches induites par

l'intégration de fait de l'Orangerie, en surplus de leurs missions habituelles pour le musée d'Orsay. Leur charge de travail, déjà tendue, s'en trouve amplifiée.

L'administration dispose de comptes rendus détaillés des travaux des treize groupes de travail (cf. observation **CGT** du CTP 05/11/2009 + tract du 23/10/2009 : *Encore un effort*), qui n'ont pas été transmis aux représentants du personnel dans le dossier de préparation du CTP de ce jour.

L'étude d'impact initiale (cf. CTP du 05/11/2009) comprend 3 volets :

- scientifique : politique ambitieuse d'expositions ;
- socio-économique : finances maîtrisées, bonne gestion publique + dvpt des publics ;
- gouvernance : présidence, administration, CA...

Pour la **CGT**, il manque un quatrième volet :

- conditions de travail des personnels ; organisation – et réorganisation - des missions.

En ce qui concerne la représentativité aux CTP et CHS, les élections venant d'avoir lieu, à Orsay comme à l'Orangerie, ses résultats seront maintenus jusqu'en 2012. Il ne pourra donc y avoir de CTP et CHS communs Orsay/Orangerie avant 2012, date du prochain référendum.

Le prochain CA du 24 juin pourrait se dérouler sans conservateurs ni personnes qualifiées ni représentants du personnel, les mandats venant d'arriver à échéance ! Pour la **CGT**, c'est impensable : il faut prolonger exceptionnellement la représentativité actuellement en vigueur au CA pour la séance du 24 juin.

L'administration souhaite nommer trois personnes qualifiées supplémentaires, de nationalité étrangère.

La **CGT** n'est pas surprise ; elle le présumait, et note que cela va augmenter le budget des frais de mission, dont le CA lui-même avait demandé la modération (30/11/2009).

La CGT-Orangerie demande si les visites commentées des expositions à Orsay seront accessibles aux agents de l'Orangerie, et réciproquement.

L'administration répond par l'affirmative.

## 6-1 – Point sur les grands travaux (pour information)

Le démarrage des travaux du 5<sup>e</sup> étage a été retardé par une difficulté survenue au niveau du diagnostic de la résistance des fermes métalliques de la charpente d'origine. Les sondages réalisés ont donné des résultats hétérogènes. Le chantier sera installé début juillet.

Le 26 avril démarrent les travaux du pavillon amont, suivis le 17 mai par ceux du café des hauteurs.

Le projet de passerelle suspendue est examiné par le service des monuments historiques.

Le réaménagement des salles 70 à 72 (médiann Lille) est retiré de la maîtrise d'oeuvre confiée à l'agence Wilmotte, pour des raisons budgétaires principalement.

La programmation reste inchangée (post-impressionnisme) mais les travaux seront réalisés en interne, fin 2011 ou début 2012.

La **CGT** espère que pour la réouverture du 5<sup>e</sup> étage, la période indiquée : "*début 2011*" sera bien tenue, pour que les agents – et les visiteurs - retrouvent au plus vite des conditions de travail – et de visite - satisfaisantes.

## 6-2 – Accessibilité des personnes handicapées (pour information)

Expert pour l'administration : Olivier Moreau, DES, maintenance



Le niveau médian (qui représente actuellement la moitié des espaces ouvert au public) est souvent inaccessible aux visiteurs handicapés, du fait de l'indisponibilité de l'ascenseur C (et peu commode pour les poussettes d'enfants). Le projet de plate-forme élévatrice est très onéreux et n'est pas envisageable techniquement.

Les travaux de rénovation des ascenseurs et monte-charge vont s'étaler sur trois ans (2010-2012), à raison de trois appareils par an. La priorité est donnée aux espaces des collections, puis aux bureaux et enfin aux logements de fonction.

Le monte-charge 9 (Montherlant) sera rénové cette année ; le monte-charge 8 en 2011.

La desserte de l'ascenseur 7 va être tronquée, mais un nouvel ascenseur d'une capacité de 12 personnes va être installé dans le pavillon amont.

La CGT consate que l'alimentation électrique des monte-charge est localisée en sous-sol, ainsi que les blocs électrogènes. En cas d'inondation, comment les agents pourront-ils déplacer les oeuvres (notamment de grand format) à protéger ?

Pour l'administration, il conviendra d'évoquer cette question en CHS.

## 7-1 – Secteur vente : conditions de travail aux caisses (pour avis)

Expert pour l'administration : Gladys Louis-Mirtille, secteur vente.

Quatre scénarii théoriques portant sur une nouvelle organisation du temps de travail, intégrant la demande de demi-journées de caisse, ont été élaborés en 2009 par le secteur de la vente et présentés au groupe de travail spécifique.

Le scénario n° 4, proposé au printemps 2009 par « *cinq représentants du personnel* », sans omettre de souligner « *dont une représentante de la CGT* » (qui a quitté la CGT avant l'été 2009) a été retenu par les représentants des caissiers-contrôleurs au groupe de travail.

Une expérimentation devait avoir lieu début 2010, qui s'est heurtée au désaccord de nombreux caissiers-contrôleurs, favorables à l'organisation d'un vote des caissiers-contrôleurs titulaires et contractuels annualisés. Ce vote doit être organisé prochainement par le DRH, pour planifier une expérimentation sur deux mois.

Pour la CGT, ce scénario n° 4 est un projet intéressant, mais qui ne peut être mis en place actuellement, faute d'effectifs suffisants.

Pas de vote sur ce point 7.1.

## 7-2 – Secteur vente : émission de billets gratuits (pour information)

Expert pour l'administration : Gladys Louis-Mirtille, secteur vente.

Beaucoup de visiteurs âgés de 18 à 30 ans, du monde entier, dans le cadre d'un visa touristique, réclament en caisse la gratuité. Face aux refus, les réactions de contestation et de mécontentements sont nombreuses et perturbent le fonctionnement du contrôle.

Selon la CGT, ces difficultés, nuisibles aux caissiers et aux visiteurs, tiennent pour partie à des informations qui manquent de précision et de cohérence :

sur le site web [musee-orsay.fr](http://musee-orsay.fr), en page d'accueil des visites, on lit : « *gratuit pour les – 26 ans* », sans autre information. L'internaute concerné qui ne va pas au-delà s'en tient à cette indication et se sent autorisé à demander la gratuité.

C'est seulement en cliquant sur 'Tarifs' pour accéder à l'écran suivant qu'on lit : « *pour les résidents longue durée de l'Union européenne* ».



Plus on reste vague dans les règlements, plus on donne prise aux interprétations subjectives : « longue durée », c'est flou : on suppose que c'est plus de trois mois (visa touristique), mais il conviendrait de l'écrire noir sur blanc. Plus on est précis, plus on évite les arguties et les contentieux avec le public.

Sur les écrans plats de la marquise orientés vers le parvis, il est indiqué : « *tarif réduit pour les 25-30 ans* ». Cette mesure est obsolète.

Nous suggérons donc de donner aux visiteurs une information claire, précise, cohérente et homogène selon les supports.

Nous ne mettons nullement en cause, cela va de soi, le professionnalisme des équipes concernées par la gestion de ces divers supports et vecteurs d'information, car nous savons dans quelles conditions d'urgence elles travaillent, de délais raccourcis et d'ajouts de dossiers exceptionnels à leurs missions permanentes, ce qui les empêche d'accorder tout le soin qu'elles souhaiteraient y porter. Au surplus, ces équipes intègrent les informations qu'on leur transmet.

La délivrance de billets gratuits au niveau de la barrière climatique n'étant pas satisfaisante, l'administration envisage son transfert en caisse n° 1.

La **CGT** précise avoir déjà proposé cette option à l'administration.

## 8 – Bilan de la formation 2009 et D.I.F. (pour information)

Expert pour l'administration : Chantal Loisse, DRH, secteur formation.

404 agents ont suivi une formation en 2009. Le nombre global de stagiaires (- 40) et de jours de formation (- 147) est en baisse par rapport à 2008 ; le budget alloué également (- 15 000 €).

L'administration souligne que 34 agents ont suivi des modules sur le management (dont 28 sur site, du DAS et du département des publics).

## 9 – Service médical – infirmerie (pour information)

Expert pour la **CGT** : Rahma Nyckees, infirmière.

Les représentants du personnel demandent à l'administration si elle a reçu des précisions du SRH sur les modalités de fonctionnement, les transferts ?

L'administration répond par la négative. Si le musée décide de recruter une infirmière, ce sera dans le quota du plafond d'emploi, donc au détriment d'un autre secteur.

L'infirmière souligne qu'il est difficile pour l'équipe de l'infirmerie de travailler dans les conditions actuelles de flottement, d'attente, d'ambiguïté et d'incertitude.

## 10-1 - CAP et promotions - proposition syndicale (pour avis)

Constatant qu'un certain nombre d'agents reçoivent un « avis favorable » pendant des années sans obtenir de promotion, un syndicat propose d'introduire un principe d'automatisme triennal d'attribution d'un avis « très favorable ».

La **CGT** a demandé également l'inscription du sujet CAP et promotions en lien avec le point 5 du communiqué de l'administration de sortie de grève du 11/12/2010 : « *procédures d'élaboration des listes préférentielles* ». L'administration reste muette sur ce sujet, tant à l'écrit - rien dans le dossier de préparation – qu'à l'oral – en séance -.

Une très intéressante lettre du MCC (SRH ; ex-SPAS) aux présidents et administrateurs d'établissements, datée du 12/10/2009, jointe au dossier de préparation, attire leur attention sur la « *nécessaire cohérence qu'il doit y avoir entre les propositions de promotions de corps et de grade faites dans le cadre de l'entretien professionnel et les propositions hiérarchisées demandées avant les CAP. Le manque de cohérence parfois constaté fragilise les propositions faites et défendues par l'administration lors des CAP.* »

Ce constat concerne-t-il Orsay ?

Sans doute un peu, car le problème avait été soulevé par la **CGT** au CTP du 18/06/2009, point 9.

Pas de vote sur ce point 10.1.

## 10-2 - Évaluations professionnelles (pour information)

La **CGT** demande combien d'évaluations 2009 ont été réalisés ; combien sont en cours ; et combien n'ont pas encore débuté ? Il semble que des flottements sur les responsabilités hiérarchiques retardent l'évaluation de l'équipe des installateurs qui s'enquièrent de savoir :

- qui va les évaluer, ce qui n'est pas très normal ;
- et quand, vu que leur CAP est en juin.

L'administration répond que les installateurs vont très prochainement être évalués par le chef de la régie des œuvres.

Le taux de réalisation des évaluations 2009 est satisfaisant à ce jour, notamment pour les titulaires, un peu moins pour les contractuels, commente l'administration.

La **CGT** demande combien d'évaluations 2008 n'ont toujours pas eu lieu ?

Trois, répond l'administration.

Pour quelles raisons ont-elles plus d'un an de retard ?

Les évaluateurs ont été relancés plusieurs fois.

Comment se fait-il qu'un chef de service, maintes fois relancé par le DRH, puisse répondre à ce sujet à la **CGT** qui l'interpelle en mars 2010 qu'il revient au chef de service de fixer les priorités de son agenda ?!

Ce chef est-il conscient du fait que l'absence d'évaluation est pénalisante pour les agents ?

Il est urgent de lui faire suivre la note du SRH aux directeurs d'établissement, du 12/10/2009 :

*« Compte tenu de l'importance des enjeux pour la carrière des agents placés sous votre autorité, j'appelle votre attention sur la nécessité de procéder aux entretiens professionnels. L'évaluation est obligatoire pour l'ensemble des agents publics, titulaires ou contractuels.*

*Je vous demande de prévoir, pour tout agent placé sous votre autorité et ayant une*

*responsabilité d'encadrement, l'objectif de procéder à l'entretien professionnel de l'ensemble des agents placés sous son autorité directe, et ce dans les délais impartis.*

*C'est sur la base de cet entretien que sont attribuées les réductions d'ancienneté et que sont examinées les promotions de corps ou de grade et les attributions de primes »*

Pour la **CGT**, les dysfonctionnements constatés sur les procédures d'évaluation proviennent pour une large part de la trop grande autonomie des évaluateurs. L'administration doit être plus vigilante sur le contrôle de la qualité des entretiens, de la reconnaissance de la valeur professionnelle des personnels, et ne pas laisser les évaluateurs procéder librement chacun de leur côté. Nous ne faisons que répéter là ce que nous avons dit l'an dernier (cf. CTP 18/06/2009, point 9), où nous demandions une harmonisation, restée sans effet (cf. aussi tract du 15/01/2010 « *Le musée d'Orsay au 21<sup>e</sup> siècle : une zone de non-droit* »)

Le personnel d'encadrement doit impérativement être formé en conduite d'entretiens professionnels (cf. CTP 17/12/2009, point 7, et tableau de suivi du CTP de ce jour).

C'est le cas, indique l'administration (cf. supra, point 8). Mais nous précisons que les encadrants du DAS étaient abondamment formés, et que les priorités se situaient ailleurs.

Un évaluateur doit être formé si nécessaire pour être, par exemple, capable d'expliquer à un agent quels sont ses points faibles, mais aussi ses points forts, en l'encourageant de façon positive, en lui indiquant des voies d'amélioration, afin de le motiver et de lui donner envie de progresser. C'est de la pédagogie.

L'« avis favorable » systématiquement reconduit d'année en année est une solution de facilité ; l'évaluateur est ainsi certain que l'agent ne bénéficiera d'aucune promotion, mais s'évite de devoir dire à l'agent pourquoi son bilan n'est pas forcément satisfaisant.

L'ensemble des représentants du personnel (quatre organisations syndicales) dénonce vigoureusement le nombre important d'agents concernés, les très nombreux cas d'oubliés, dans tous les services. Des agents avec vingt ans d'ancienneté ou plus, écartés des promotions ; d'autres qui gagnent deux grades en quatre ans d'ancienneté. Le ressenti général est celui d'injustices, voire parfois de « favoritisme ».

L'administration propose d'enclencher une alerte sur les cas les plus sensibles et les plus avérés, qui seront examinés, et de procéder ainsi à une harmonisation des évaluations, afin d'éviter des distorsions trop manifestes.

## 11-1 – Surveillance : interdiction totale de photographier (pour avis)

Pour l'administration, la situation était devenue alarmante. Deux courriers par semaine, en moyenne, de protestations de visiteurs sur la gêne due aux flashes intempestifs, parvenaient au MCC qui les faisait suivre au musée d'Orsay. Il fallait oser prendre cette mesure radicale, et le résultat tient du miracle. Certains visiteurs rappellent d'eux-mêmes à l'ordre d'autres visiteurs qui continuent de prendre des photographies, malgré l'interdiction totale.

Vote **CGT** : **pour** (à la majorité).

## 11-2 – Surveillance : bilan des arrivées anticipées (pour information)

L'administration informe qu'à sa surprise, il n'y a pas eu d'effet de contagion du dispositif. Celui-ci fonctionne avec un noyau dur de vingt agents volontaires qui en comprennent l'intérêt et sont contents de le faire. De toute façon, augmenter leur nombre serait impossible pour cause de plafonnement des heures supplémentaires, ce qui posera un problème à la réouverture des espaces muséographiques complets après travaux.

## 11-3 – Surveillance : organisation des soirées privées (pour information)

L'administration confirme que les soirées dites « mécénat » (location d'espaces), payées en heures supplémentaires bonifiées (et défiscalisées), sont attribuées en priorité aux agents qui effectuent des soirées institutionnelles, payées en heures supplémentaires classiques. La question se pose du mode d'élaboration des listes : compte tenu de la raréfaction des soirées privatisées, c'est souvent le même contingent d'agents qui est retenu.

## 11-4 – Surveillance : vidéosurveillance (pour information)

Expert pour l'administration : Christophe Labaudinière, chef du bureau des méthodes et des réglementations.

Le musée est équipé de 368 caméras. En 2009, il a été installé 47 caméras supplémentaires.

La CGT observe que de nombreux pays (notamment anglo-saxons et scandinaves) ont renoncé à la vidéosurveillance, à cause de son coût prohibitif et de sa très faible efficacité (« *C'est un fiasco* » a dit Scotland Yard en 2008, pour le R.U.).

A l'inverse, la politique sécuritaire en France conduit le gouvernement à promouvoir le développement exponentiel de la vidéosurveillance dans les lieux publics. Le nombre de caméras a triplé en 2009, année de l'extension des caméras au musée d'Orsay. En France aussi pourtant, il est établi que le taux d'élucidation des infractions et effractions résultant des caméras est infime : 3 %.

Nous avons demandé début 2009 un point sur cette extension de la vidéosurveillance (déjà mise en place) dans les couloirs des bureaux administratifs. L'administration nous avait répondu qu ce sujet relevait du CHS.

La CGT signale que l'emplacement des caméras et les travaux afférents sont du ressort du CHS ; en revanche, les finalités de ce dispositif, la façon dont les enregistrements sont exploités, ainsi que les conséquences sur les conditions de travail des équipes de surveillance, relèvent bien du CTP.

La CGT constate une facture salée pour le musée d'Orsay : 350 000 € environ par an.

En 2009, il a même été ajouté 244 000 € en décembre 2009 (DM 4), parce qu' « *aucun budget n'avait été ni prévu ni inscrit* » pour ces 47 caméras. Soit un total de 617.000 € pour l'année 2009. Le poste le plus onéreux est celui de la maintenance : enregistrement et destruction des images tous les 28 jours. Et c'est une dépense permanente de fonctionnement.

Passe encore pour les salles du musée et ses abords extérieurs ; mais pour les couloirs de bureaux ?

### Les caméras installées dans les couloirs de bureaux.

Sur les 47 nouvelles caméras installées l'an dernier, 31 – plus de la moitié – le sont dans les couloirs de bureaux.

Il y a trois finalités majeures à la vidéosurveillance : la sécurité des personnes, la protection des bâtiments et la prévention des atteintes aux biens. Ce système assure le contrôle des accès, des entrées et sorties. On parle aujourd'hui de 'vidéoprotection' (plus rassurant et moins scrutateur que 'vidéosurveillance', mais depuis quand une caméra protège-t-elle qui que ce soit ?)

La Commission nationale informatique et libertés (CNIL) mentionne qu' « *il est dans l'intérêt de tous les acteurs de n'utiliser les appareils de vidéosurveillance que si des mesures moins radicales ne permettent pas d'atteindre le but recherché.* »

La CGT indique qu'il existe déjà des détecteurs volumétriques de présence, et des rondes, mais l'administration réplique que les vols dans les bureaux ont lieu de jour. Fort bien, toutefois la vidéosurveillance doit s'effectuer de façon adéquate, pertinente, non excessive et strictement nécessaire à l'objectif poursuivi (article L.120-2 du Code du travail).

Le coût de cette extension spécifique est à nos yeux exorbitant. Cette dépense est-elle proportionnée à l'objectif recherché ? Quel est l'enjeu de sécurité qui mérite un tel investissement aux dépens des autres ? Comment des montants aussi importants peuvent-ils être engagés quand l'établissement connaît tant de difficultés financières ?

Les personnels travaillant dans les bureaux desservis par ces couloirs n'ont pas été informés préalablement. Ils ont été surpris de voir un beau jour des techniciens fixer de drôles de demi-sphères obscures aux angles du plafond. C'est dire le peu de considération pour les personnels : une note préalable d'information et d'explication eut été appréciée...

Le discours sécuritaire qui préside à l'installation croissante de caméras de vidéosurveillance repose sur le postulat qu'un honnête citoyen qui n'a rien à se reprocher n'a donc rien à cacher. Néanmoins, n'y aurait-il pas un droit de chacun à ne pas être surveillé dans tous ses déplacements, y compris sur son lieu de travail ? Cela fait partie des libertés individuelles protégées par le Code du travail. L'administration doit justifier le contrôle potentiel qu'elle exerce sur ses personnels par un intérêt légitime (danger industriel, secret défense...)

La **CGT** s'autorise une réflexion éthique, du genre de celles que l'administration qualifie d'« *incongrues* ». Nous laissons les personnels seuls juges du bien fondé de ce qui suit :

Les psychologues du travail et les enquêtes de l'Inspection du travail constatent que la vidéosurveillance des personnels et de leurs locaux éveille souvent un malaise chez les agents concernés, de nature à altérer l'ambiance générale au travail, à dégrader le climat professionnel, voire à entraîner des tensions sociales.

C'est une forme de flicage des allées et venues des agents pendant leurs heures de travail, qui pèse inmanquablement sur l'ambiance quotidienne (déjà que certains chef de service se montrent excessivement inquisitoriaux ! « *Pourquoi recevez-vous X [collègue du musée] dans votre bureau ? J'ai le droit de savoir* » ! – 03/2010). Quand on surveille ses équipes en permanence du matin au soir, c'est que l'on a des choses à leur reprocher, ou du moins de sérieuses suspicions. Lesquelles ? On attend une réponse...

La vidéosurveillance instaure un rapport de méfiance et altère les principes de toute vie en commun : la confiance mutuelle. Elle distille un soupçon de contrôle social et rend le « vivre ensemble » de plus en plus utopique. Le sentiment d'être observé, même virtuellement, ne peut qu'être déplaisant, que ce soit par la hiérarchie, par la police ou par n'importe qui.

Une caméra est placée au 5<sup>e</sup> étage, au-dessus de la porte menant aux locaux des syndicats ; de façon parfaitement réglementaire : elle surveille le palier, la sortie d'ascenseur et la cage d'escalier.

La **CGT** pose à l'administration une simple question : « *Pensez-vous que la présence d'une caméra juste au-dessus de la porte menant aux locaux des syndicats – et uniquement à eux – puisse dissuader certains agents de s'y rendre ?* »

L'administration répond que cette question saugrenue n'appelle aucune réponse.

En effet, actuellement elle est saugrenue car le système est « *plus difficile à gérer que le précédent* ».

Enfin, l'extension de la vidéosurveillance s'accompagne en général de fortes réductions d'effectifs d'agents publics (par dizaines de milliers) :

- dans les lycées (surveillants et aides-éducateurs)
- dans les gares RER de banlieues (police de proximité).

Le ministre de la Fonction publique a confirmé – le jour même du CTP, 15 avril – la suppression en 2011 de 34 000 fonctionnaires, « *en priorité chez les opérateurs : Météo-France, les musées* »...

Une fois de plus, on constate que la réduction de la masse salariale par suppression de postes de fonctionnaires – et de contractuels – n'entraîne pas forcément d'économies significatives, puisqu'elle est compensée par une augmentation de dépenses techniques élevées... qui créent du travail ailleurs : les entreprises spécialisées dans la vidéosurveillance se frottent les mains !

## 12-1 - Règlement intérieur du CHS (pour avis)

Article 5 : la **CGT** demande l'alignement sur le CHS MCC : « - *en application des articles 30 et 44 à 51 du décret n° 82-453 susvisé* -. »

Ces articles du décret précisent les moyens et outils donnés au CHS, s'il le juge nécessaire :

- 30 : les risques professionnels
- 44 : rôle de la médecine de prévention
- 45 : enquêtes menées par des membres du CHS
- 48 : programme de prévention des risques
- 51 : expert agréé extérieur et indépendant (aux frais de l'administration)

Article 16, supprimé : la **CGT** demande la réintroduction de cet article qui permet de faire appel à des personnes qualifiées.

Article 17 : il porte le délai de transmission du procès verbal à 2 mois (15 jours dans les règlements CHSM et Fonction publique). Pour la **CGT**, c'est de la provocation, car cela laisse trop peu de temps aux représentants du personnel pour le relire attentivement (cf. point 2 du CTP de ce jour). Ce délai augmenté est en contradiction avec l'engagement de "*gagner en efficacité*", mentionné au point 2 du PV du CHS du 08/11/2007.

Un compromis s'établit sur un délai de transmission fixé à un mois.

Ces trois demandes de modifications sont prises en compte par l'administration.

Vote **CGT** : pour.

## 12-2 - Règlement intérieur du personnel de l'EPMO (pour information)

Il est en cours de préparation.

## 12-3 - Bilan social (pour information)

Il est en cours d'élaboration.

## Questions diverses

Rapport d'activités 2009 : la **CGT** demande la réintroduction d'une section sur le dialogue social (à l'instar des rapports d'activité 2005, 2006 : *syndicats*)

L'administration oppose que cela serait incompris des partenaires étrangers auxquels le rapport d'activités est envoyé.

La **CGT** informe qu'il existe aussi des syndicats à l'étranger, même dans des pays libéraux comme les U.S.A.

L'administration indiquera le nombre de CTP et CHS.

La **CGT** reformulera donc sa demande auprès de la nouvelle recrue chargée du lien social.