

Syndicat C.G.T. des musées d'Orsay et de l'Orangerie

Musée d'Orsay - 62 rue de Lille - 75343 PARIS Cedex 07
tél. : 01 40 49 48 60 - mel : cgt@musee-orsay.fr
Musée de l'Orangerie – Jardin des Tuileries – 75001 PARIS
mel : cgt.orangerie@culture.gouv.fr

Compte rendu du comité technique paritaire (C.T.P.) du 4 novembre 2010

1 – Appel des membres

<i>Représentants de l'Administration</i>	
Titulaires	Suppléants
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	Hélène FLON, Responsable des expositions
Fabienne CHEVALLIER, Chef du département des publics et de la vente	Josée GRUBER, Responsable du secteur vente
Olivier SIMMAT, Chef de cabinet	Céline LEGER-DANION, Chef du département administratif et financier
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>	
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 éducatif et culturel, secteur éducatif, CGT	Arlette NGUYEN, Adjoint technique d'accueil et de surveillance, CGT

Dominique BIGEARD, Technicien des services culturels, CGT	Thierry FOATA, Adjoint technique d'accueil et de surveillance, CGT
Maryline ORVILLE, Adjoint technique d'accueil et de surveillance, CGT	Patrick ROUX, Adjoint technique d'accueil et de surveillance, CGT
Franck GRANADOS, Adjoint technique d'accueil et de surveillance Orangerie, CGT	Catherine TOULGOAT, , Adjoint technique d'accueil et de surveillance Orangerie, 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	Gerald HENQUEZ, Adjoint technique d'accueil et de surveillance Orangerie, SUD-Culture

Excusés :

Administration : Guy COGEVAL, Josée GRUBER, Céline LEGER-DANION, Caroline MATHIEU.

Représentants du personnel : Patrick ROUX, Jean-Claude DECIMUS.

Experts :

Administration : Pierrick FOURY, secrétaire général de l'Orangerie.

Romain LALEIX, DAF : point 5.

Représentants du personnel : Leïla BADRA, SUD-Culture : points 4 et 7

Secrétariat-adjoint de séance : CFDT.

Abréviations utilisées :

EPMOO : établissement public des musées d'Orsay et de l'Orangerie
 DGAFP : direction générale de l'administration de la Fonction publique
 MCC : ministère de la culture et de la communication
 DGP : direction générale des Patrimoines
 SMF : service des musées de France
 CA : conseil d'administration
 PV : procès verbal
 SRH : service des ressources humaines (du MCC)
 ETP : équivalent temps plein
 AVP : avis de vacance de poste
 DAS : département accueil surveillance
 ASM : agent de surveillance et de magasinage
 TSC : technicien des services culturels

2 - Approbation du procès verbal du 15 avril 2010 (pour avis)

Vote **CGT** : **pour**. Ce procès verbal est consultable sur la base Lotus sur mercure CTP/CHS.

3 – Tableau de suivi CTP 15 avril 2010 :

- Le bilan de l'assistante sociale sera présenté au prochain CTP du 13/01/2011. En fonction de ce bilan, un avenant au marché pourra être établi pour augmenter son temps de présence. Les syndicats demandent depuis un an un jour supplémentaire par semaine pour l'assistante sociale. C'est bien le moins, puisque :

- elle doit prendre en charge un effectif augmenté des plus de 60 agents du musée de l'Orangerie ;
- vu le contexte général, le nombre de personnes en difficulté financière et sociale a plutôt tendance à augmenter qu'à diminuer.

- Contrat de performance 2010-2013 : voir point 5 de ce CTP.

- Trombinoscope : l'annonce des départs / arrivées dans l' INFOMUSEE interne avec photos ne comble pas l'utilité d'un trombinoscope général sur Lotus/mercure. C'est une demande de la **CGT** depuis quatre ans, encore plus justifiée depuis l'intégration de l'Orangerie, car les agents des deux établissements ne se côtoient pas au quotidien.

- Les ascenseurs A et B contrôlés par badges : cela ne résout pas le problème des visiteurs sans billets qui montent au restaurant et peuvent aller dans le musée. Que faire ? Dit la direction. Condamner les ascenseurs A et B ?

Une discussion ubuesque s'engage : pour résoudre le sous-effectif d'agents de contrôle, on a déjà condamné les escaliers niveau 0 zone librairie RMN / niveau -1 par des tensaguides. Il faudrait maintenant condamner les ascenseurs. Pour la **CGT**, voilà ce que les chantres de la RGPP appelle « *l'amélioration de la qualité du service rendu au public.* »

En effet, certains profitent par le bouche à oreille des trous dans le gruyère.

- CAP et promotions : procédures d'élaboration des listes préférentielles par le musée. Alerte promotions CAP (point 5 du communiqué du 11/12/2009 ; et point 10 CTP 15/04/2010, pour avis).

Aucune avancée, silence de l'administration sur ce sujet.

4 - Modification de l'organigramme du D.A.S. en deux entités : sécurité/sûreté (pour avis).

Vote **CGT** : **contre**.

On lit dans le contrat de performance 2011-2013 ceci (page 29) :

« Par souci de **cohérence**, l'organigramme de la surveillance a été modifié. Fin 2009 les équipes de nuit et les équipes du pupitre vol/effraction ont été rattachées au DAS afin d'établir, grâce à une chaîne de commandement commune, une continuité de service 24/24 h. »

Moins d'un an plus tard, il faut de nouveau réorganiser le DAS !

On lit aussi plus bas « **l'optimisation des effectifs** » et « **l'harmonisation des pratiques des équipes.** » Qu'est-ce que ça veut dire précisément ?

Le projet pour le DAS est analogue à la modification de l'organigramme général du M'O de juin 2009, qui avait vu la consolidation de deux grandes entités : Conservation et Administration générale.

Ce projet est conforme à la réforme de la Fonction publique, et à ses effets au Ministère de la Culture dans le cadre de la RGPP 1 : réduction de huit à trois directions (par exemple : suppression de la Direction des musées de France (DMF), de la Direction des Archives (SAF), de l'architecture... création d'une vaste Direction générale des Patrimoines (DGP),

qui coiffe quatre services, dont un Service des musées des France (SMF)... les mots ont un sens : une *direction dirige*, un *service sert*.)

Le dossier de réorganisation du DAS au CTP du 4 novembre (2 feuillets + 1 organigramme succinct sans effectifs) n'est qu'une note d'intention vague et floue.

Sa présentation en séance n'est pas plus concrète : « *Une formalité cosmétique indolore* ». Ben voyons ! Non, cette couleuvre ne passe pas.

La **CGT** demande à ce que soit présenté au prochain CTP (13 janvier 2011) un organigramme précis et une note fonctionnelle, explicitant l'organisation, les plannings et horaires de travail.

« *Une nouvelle organisation plus resserrée par souci d'efficacité accrue et d'une meilleure lisibilité. Une simplification est possible, par des outils communs.* » Ce sont exactement les éléments de langage des ministères du Budget et du Travail, exactement le lexique du Conseil de modernisation des politiques publiques (instigateur de la RGPP).

« *La réorganisation du DAS peut s'opérer sans conséquences majeures pour les agents, sans impact véritable sur les missions de chacun.* »

Mieux même : pour le bonheur de chacun.

« *Une mutualisation des tâches devrait apporter un confort de travail supplémentaire.* » Quel souci constant du confort ! On se croirait chez Conforama.

Ce « confort de travail supplémentaire », c'est quoi concrètement ? Certainement pas le développement de postes fixes. A contrario de toutes les prescriptions sur la qualité des conditions de travail, « *des postes fixes sont désormais en place, le mode de surveillance mobile [...] ayant montré ses limites, car il rendait la présence des agents peu visible (or, on le sait, la visibilité des agents et des caméras est fortement dissuasive).* »

Pourquoi les postes mobiles réduisent-ils la visibilité des agents en salles ? S'il y a des salles sans agents, n'est-ce pas dû d'abord au sous-effectif ? Les postes fixes permettent-ils d'avoir un agent par salle ? Non. D'où des risques constants pour la sécurité des personnes et des oeuvres.

Chacun le sait, les postes fixes créent par leur monotonie de l'ennui et de la routine, avec une baisse de la vigilance. Il est plus que souhaitable d'enrichir les tâches de surveillance par trop répétitives.

« *La mise à plat des horaires au sein de l'équipe sûreté.* » Ça veut dire quoi exactement ? Quels seront les plannings ?

« *Il s'agit de pistes, qui doivent faire l'objet de débats et de réunions de travail ; de la qualité des échanges dépendront les résultats obtenus. Ceci est à réaliser en concertation et sans précipitation. Cette mutualisation doit se faire progressivement, avec la participation de tous.* » Mais on est appelé à voter sur un avant-projet sommaire de 2 pages dont on a pris connaissance il y a 10 jours !

Selon la **CGT**, il s'agit pour la direction d'Orsay, en rationalisant et mutualisant, de préparer les conditions d'une réduction des effectifs, d'imposer – par un commandement resserré - la polyvalence des agents afin de pallier le sous-effectif, et de faciliter l'externalisation, en commençant par les vestiaires et les accès. Il sera facile de demander aux agents de passer d'une équipe à l'autre afin de pourvoir au manque d'effectif de telle ou telle équipe. Cet organigramme du DAS est donc une « révision préventive » des effectifs !

L'administration a beau jurer que non, c'est inscrit dans le rapport « F. Miquel », qui a bien été rédigé après discussions avec la direction des EP.

Tout récemment, un amendement à la Loi de finances Culture a été déposé à l'Assemblée nationale par M. Perruchot en vue de légiférer en 2011 sur l'externalisation des missions de surveillance dans les musées...

En 2011, les mesures catégorielles de requalification (repyramidage) pour l'ensemble du MCC, ne s'élèvent plus qu'à 56 ETP sur la filière surveillance, et 27 sur la filière administrative.

L'administration d'Orsay/Orangerie invoque la lisibilité simplifiée de l'organigramme, la **CGT** oppose la meilleure efficacité dans les salles. Des secteurs spécialisés connaissent les équipes et la particularité des missions, des fonctions et des postes de chacun. Proches du terrain, ils sont plus réactifs que de grands services généraux « transversaux ». Trois entités pour 300 agents, ce n'est pas trop.

En 2004 déjà, la fusion des 4 équipes muséographiques A, B, C, D, en 2 équipes AB et CD devait répondre à cet objectif de simplification et de meilleure lisibilité du commandement. Sont passés à la trappe à cette occasion 2 TSC et 4 adjoints ; et la société extérieure est arrivée.

Résultat : après six ans, le DAS ne fonctionne toujours pas correctement, selon la direction, mais la solution choisie reste la même : continuer à **fusionner**.

Au secteur vente, caisses-contrôles, les équipes ont aussi été réduites en 2008 de 4 à 2 (et le nombre de TSC réduit aussi...)

Besoins en effectifs pour la réouverture : la **CGT** confirme le chiffre admis par l'administration lors du diagnostic des effectifs de janvier 2010 :

- 9 agents minimum (notamment pour le pavillon amont rénové ; pour la **CGT**, il s'agit de titulaires ASM ;
- nouvelles salles d'exposition du 5e étage surveillées par des agents ASM titulaires.

Rapport d'activité M'O 2006 : « *Plusieurs secteurs connaissent des tensions en matière d'effectif, du fait de départs de titulaires, notamment au sein de la surveillance.* »

Rapport d'activité M'O 2007 : « *Au moins la moitié des postes non pourvus en catégorie C concerne la surveillance en salle ; la diffusion permanente des avis de vacance reste vaine, faute de candidats.* »

Au moment même où nous parlions en CTP le 4, le ministre, Frédéric Mitterrand, était auditionné devant la Commission des affaires culturelles de l'Assemblée Nationale :

« *L'externalisation de certaines fonctions qui ne sont pas au coeur des métiers de l'action culturelle peut être envisagée.* » Autrement dit : elle l'est.

« *L'exemple du Quai Branly peut être imité dans certains cas.* » Autrement dit : dans beaucoup de cas (Fontainebleau, etc.) Au Quai Branly : un prestataire extérieur pour la gestion de nombreuses fonctions *via* un contrat multiservices couvrant des domaines variés : accueil, réservations, sûreté, surveillance et sécurité, propreté, hygiène, signalétique. Et en plus, malgré un encadrement, une société extérieure est chargée du contrôle de la société prestataire !

Bleu Culture (Projet de loi de finances 2011), page 45 : « *Le ministère s'engage à améliorer le taux d'ouverture des salles de ses musées nationaux. Les leviers identifiés pour atteindre cet objectif sont une meilleure définition des plannings, une amélioration des procédures de recrutement afin de diminuer les vacances frictionnelles des postes, l'introduction d'autres formes d'organisation (sous-traitance, vidéosurveillance...)* »

Et page 235 : en 2011, sont prévus au MCC la suppression de 175 postes d'agents de surveillance (en ETP ASM), dont 47 départs en retraite.

5 - Contrat de performance (pour avis)

Vote **CGT** : **abstention**. La **CGT** aurait pu voter contre le contrat de performance ; elle a préféré s'abstenir (car elle ne rejette pas tout ce contrat en bloc) et combattre fermement

certaines de ses contenus dans les autres points à l'ordre du jour du CTP, notamment les points 6 - Ressources humaines, et 4 - Réorganisation du DAS.

« *La tutelle a demandé des modifications de forme du document.* »

Quelle tutelle ? Le Service des musées de France (DGP) pour le contenu (pas d'observations) et le bureau des opérateurs du MCC (observations sur la forme, le libellé des rubriques...) nous répond l'administration.

Le document que nous examinons n'est pas la version définitive car il doit y avoir encore des allers-retours. Ça tombe bien, car la **CGT** a aussi des observations à formuler, avant qu'il ne soit présenté au CA du 25 novembre.

Compte tenu du retard accumulé, ce contrat qui devait couvrir les années 2010-2012 est décalé sur 2011-2013.

Il comporte quatre axes :

« 1 – *mieux promouvoir les collections des musées*

2 – *Poursuivre l'enrichissement des collections et en améliorer la gestion.*

3 – *Conforter le haut niveau de fréquentation et développer des outils modernes pour accueillir des publics élargis.*

4 – *Poursuivre la modernisation de la gestion.* »

Le contrat comporte de nombreux objectifs positifs pour l'établissement.

Mais aussi des points que la **CGT** conteste :

Annexe 2. Indicateur n° 1 : pourquoi le nombre d'oeuvres exposées au musée de l'Orangerie baisse-t-il de 65 unités en 2010 ?

Parce qu'il additionne les oeuvres de la collection permanente et celles des expositions temporaires. Autrement dit, il mélange des carottes et des navets.

Annexe 5 : chèques cadeaux.

« *Les critères objectifs de performance rendent compte de la surcharge d'activité dans sa globalité* ». Le problème, c'est que les quatre critères ne dépendent pas des efforts des personnels :

1 – fréquentation : elle dépend des fluctuations du tourisme en fonction du cours de l'euro, des risques d'attentat...

2 – nombre d'heures d'ouverture : il dépend entre autres du jour de la semaine où tombent les jours fériés. D'autres facteurs aussi :

Le 5 janvier 2005, le Musée d'Orsay a fermé ses portes au public plus tôt que prévu : EDF avait loué l'ancienne gare d'Orsay pour y organiser sa cérémonie de vœux, et son président, Pierre Gadonneix, voulait prononcer son discours.

"*C'était absolument exceptionnel. Nous avons annoncé ce changement d'horaire et prévenu les visiteurs à l'entrée*", explique son président, Serge Lemoine. "*Le musée, au détriment de sa mission de service public, s'est adapté aux horaires de l'entreprise. C'est l'inverse qui aurait dû se produire*", déplore de son côté Franck Guillaumet, de la **CGT**-Culture. (*Le Monde*, 5 mars 2005).

Certes, ce cas est ancien. Souhaitons que ce genre d'entorses aux horaires d'ouverture ne se reproduise pas.

3 – taux d'autofinancement :

Il est en chute :

2008 : réalisé 56 %.

2009 : réalisé 51 % (- 5 points) « *chute des produits financiers de l'EP : - 75 %.* »

Cible 2011 : 49 %. Encore en baisse.

4 – taux de satisfaction : calculé par l'observatoire des publics, qui ne fonctionne pas actuellement. Si les visiteurs sont mécontents de trouver peu de chefs-d'oeuvre dans les

salles (- 30 % d'oeuvres, dont une majorité de *masterpieces*), les agents en sont-ils responsables ?

- Axe 3 (page 21) : « Le dépassement [de 3 millions de visiteurs par an] **sans modification des surfaces ou des heures d'ouverture paraît difficilement envisageable.** »

On lit entre les lignes que l'augmentation des surfaces d'exposition (travaux) et l'élargissement des heures d'ouverture (réorganisation du DAS – point 4) sont des cibles prioritaires du nouveau contrat.

- Axe 3 : - **Organisation de la surveillance** : restructuration du DAS en deux entités en vue « d'optimiser » l'utilisation des effectifs. Voir point 4 ci-dessus.

Le développement annoncé des postes fixes est en totale contradiction avec l'intention affichée « *d'améliorer le confort de travail des agents* ».

Améliorer la qualité de l'accueil et de l'information, l'absence scandaleuse de toute mention du secteur de l'accueil et de l'information des visiteurs.

De même : « *Créer un désir de revisiter par la rotation des oeuvres* » justifie la circulation permanente des oeuvres à l'étranger, dont le vrai motif est le besoin constant et impérieux de *fund-raising*, lié aux baisses de subvention : un jeu infernal de vases communicants !

- Axe 4 (page 31) : « *développer les ressources propres.* »

Au minimum : 1,5 M € par an, tous les ans.

« *Chaque année, il faudra organiser au moins une exposition itinérante, qui nous rapportera entre 1 et 2 M €.* » dit Guy Cogeval, interviewé par Didier Rykner, in *La Tribune de l'Art*, 1er octobre 2009.

« **Optimiser** » les activités commerciales, notamment en installant dans la routine les expositions itinérantes *worldwide*, qui devaient rester exceptionnelles : « *Viser un objectif financier annuel.* »

Et aussi, accrocher des bâches publicitaires pour des marques de luxe, etc.

C'est ce qu'on appelle la « valorisation du patrimoine », comme on parle à la Bourse de « valorisation des actifs ».

Ces tournées internationales de chefs-d'oeuvre privent les visiteurs mondiaux du plaisir qu'ils attendent de les trouver en salles ; elles mobilisent durablement les services au détriment de criants besoins *intra muros* ; elles font courir des risques de dégradation progressive aux pièces fragiles.

- « **optimiser** » la gestion des ressources humaines. La **CGT** dénonce les conséquences néfastes pour les agents du transfert effectif envisagé des emplois et de la gestion des personnels relevant du ministère de la Culture vers l'établissement public : mobilité freinée, sanctions de niveau 1 émises en interne, pressions accrues, transformations annoncées d'emplois de titulaires en emplois de contractuels...

On est inquiets quand on lit dans le contrat de performance 2011-2013 (page 38) : « *Le transfert effectif des **emplois** et des crédits de l'ensemble du personnel sera l'objectif majeur de ce contrat (**contrôle des recrutements, ajustements aux besoins de l'établissement**)* »

La **CGT** avait déjà frôlé pour les personnels sur la perspective de ce transfert, dans plusieurs communiqués (*L'hypermusée*, 31 mai 2010 ; *Règlement (de comptes) intérieur*, 15 sept. 2010)

Car il ne s'agit pas seulement de la gestion des crédits de personnel, mais carrément des emplois ! Bigre... [indicateur de performance n° 28]

« *Il s'agit de transférer les postes laissés vacants par le départ des contractuels, puis de transférer tous les contrats des contractuels MCC, pour ensuite transférer l'ensemble des emplois de titulaires.* » Attention : c'est donner au loup les clés de la bergerie.

Bonjour l'ambiance dans les entretiens individuels d'évaluation professionnelle, et bonjour les perspectives de mobilité !

Mais l'administration nous rassure : les titulaires ne seront pas concernés... jusqu'en 2013. Non qu'elle ait changé d'avis, mais le rapport Beck l'invite à ne pas toucher pour l'instant aux titulaires.

Les grandes manoeuvres continuent :

« *La fin de la gestion duale [MCC/EPMOO] des emplois permettrait une meilleure allocation des ressources humaines par [...] la transformation de certains emplois de titulaires en emplois de contractuels en cas d'absence de candidature de titulaires dans certains domaines spécifiques.* » Lesquels ? Et pour quelles raisons ?

Enfin, le coup de grâce :

« *Gestion prévisionnelle des effectifs et des compétences. Un recensement des fiches de poste permettra d'anticiper les évolutions des besoins, en fonction des réductions des effectifs à venir.* »

La **CGT** souligne cette fin de phrase ; l'administration répond en séance qu'elle sera supprimée dans le document présenté au CA du 25 novembre.

Tutelle renforcée : le cabinet du MCC a signalé en mars 2010 à l'inspection générale des affaires culturelles :

« *L'audit de modernisation mené en 2006 par l'Inspection générale [...] dresse un bilan coûts/avantages nuancé de ces transferts [de gestion des personnels]. Au Louvre, ce transfert n'a pas permis d'économies de gestion.*

Il implique des contraintes : nécessité de développer les capacités de gestion des ressources humaines [des EP].

D'autres EP [dont Orsay] sont candidats au transfert de gestion et d'emplois. Avant de l'envisager, le MCC souhaite tirer les enseignements [des très gros EP].

La mission d'inspection devra analyser :

- le gain en terme d'efficacité de gestion pour l'établissement (ex : taux de vacance, climat social...) »

Le rapport « Beck » de 2010 sur le transfert de la gestion de fonctionnaires à certains opérateurs culturels est clair :

« *Dans l'immédiat, pour le musée d'Orsay :*

- mettre en oeuvre un dispositif limité au transfert des seuls contractuels du titre II [personnel d'État] vers le titre III [personnel EPMOO sur fonctionnement], complété par une délégation de pouvoir limitée à certains actes individuels de gestion administrative individuelle de proximité pour les fonctionnaires.

– ouvrir un chantier de concertation sociale approfondie avec les organisations syndicales pour accompagner la préparation de tout nouveau transfert. »

On s'en réjouit, car pour celui-ci, il n'y a pas eu de concertation sociale du tout.

Quels sont ces « *certaines actes de gestion individuelle...* » ? Les sanctions de niveau 1 par exemple ? (cf. communiqué **CGT** Règlement (de comptes) intérieur, 15 sept. 2010)

Pour ouvrir ce chantier de concertation sociale, les obstacles s'accumulent. La circulaire MCC du 29 juin 2009 précise : « *La typologie des fonctions est établie à partir des profils de poste et du référentiel des métiers.* »

Il est navrant que l'EPMOO déclare dans son rapport annuel de performance 2009 (page 41) que « *le DRH n'a pas eu la possibilité de mettre en oeuvre la démarche de référentiel métier* », car c'est un outil précieux pour les représentants du personnel, dans le cadre des négociations sur les ressources humaines, dans l'instance CTP notamment.

Le projet de référentiel a pourtant été initié en 2007. Depuis, il est en panne.

Le directeur de cabinet du MCC a donc raison d'avoir des doutes sur les capacités de gestion des ressources humaines des EP.

Pas de référentiel métier ; pas de bilan social ; fiches de postes à jour pour seulement 30 % ; pas de démarche de gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences (GPEEC).

Qui dira que des freins ne sont pas mis, par omission et sous-effectif soigneusement entretenu, à la **concertation sociale** ?

« 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. » décret du 28 mai 1982 relatif aux comités techniques paritaires (CTP).

Le Guide de gestion prévisionnelle des Effectifs, des Emplois et des Compétences DGAFP rappelle (page 19) :

« Un **dialogue avec les organisations syndicales** sur les aspects touchant à la GPEEC a-t-il été entrepris récemment ?

Les rapports Cieutat et Vallemont de 2000 insistent sur la nécessité d'élargir le dialogue social aux questions de gestion prévisionnelle. Les enjeux – notamment démographiques – auxquels devront faire face les administrations dans les années à venir imposent la recherche d'un constat et de **solutions partagées**.

Les premiers travaux de gestion prévisionnelle n'ont pas toujours associé les organisations syndicales. Leurs résultats ont en revanche été le plus souvent communiqués aux organisations syndicales. La **concertation** sur ces sujets a, de fait, pris des formes variables : elle s'est inscrite dans le cadre général du dialogue social (CTP, CAP) ou dans des structures ad hoc (groupes de travail sur certains corps par exemple).

Étant donné le champ couvert par la concertation avec les organisations syndicales, que ce soit en CTP ou en CAP, force est de constater que l'impact du développement de la gestion prévisionnelle sur le dialogue social peut être très important. **Le principe d'un débat avec les organisations syndicales sur les perspectives d'évolution des corps, des effectifs, des carrières, des métiers peut donc être un facteur de renouvellement du dialogue social et il sera naturellement partie intégrante du plan ministériel de gestion prévisionnelle.** À ce titre également, l'état des lieux des pratiques actuelles est donc à prendre en compte. »

- rapport annuel de performance 2009 : degré d'atteinte (demande **CGT**)

Pour la **CGT**, un certain nombre de données chiffrées concernant les activités des services sont fausses ; d'autres imprécises ; d'autres approximatives ; d'autres enfin inopérantes ou faiblement pertinentes.

Un exemple : le coût d'un jour de fonctionnement serait en augmentation : « **augmentation expliquée par l'augmentation de la masse salariale payée directement par l'établissement.** »

Or ce coût ne cesse de baisser ! (indicateur n° 23) :

85431 € en 2007.

78438 € en 2008.

72381 € en 2009 !

Un autre exemple : le coût de la surveillance au m² : « **la légère baisse du coût de la surveillance traduit une tension réelle sur les deux équipes muséographiques.** »

On se demande bien ce que ça signifie. Pas sûr que les tutelles comprennent.

Car ce coût est en forte augmentation, du fait notamment de la multiplication des chères caméras de vidéosurveillance, destinées à compenser la baisse du nombre d'agents en salles ! (indicateur n° 24) :

189 € en 2008.

209 € en 2009.

286 € en 2010 (cible)

Le coût augmente à Orsay alors que le MCC préconise au contraire sa diminution dans les musées nationaux : 272 € en 2007 250 € (cible 2010-2012)

On s'interroge sur *l'efficience* d'un tel document – le contrat de performance EPMO - , hormis celui de constituer le viatique idéologique **et** opérationnel de la RGPP et de la politique de « modernisation » des services publics, autrement dit de leur démantèlement sous couvert d' « *améliorer la gestion* » (le maître mot, qui vaut pour tout : les collections, les ressources, l'accueil, les ressources humaines...)

Bientôt, il n'y aura plus qu'un seul corps au ministère de la Culture : celui des **gestionnaires** ! Les conservateurs seront des gestionnaires de collections, les chargés d'accueil des gestionnaires de visiteurs, la RH des gestionnaires de personnel...

Ainsi, quand ça va mal, ce ne sont pas les ressources (humaines et budgétaires) qui sont insuffisantes, mais seulement la gestion qui est déficiente.

6 - Point Ressources humaines

Gratification exceptionnelle pour tous les agents de l'EP Orsay/Orangerie (demande **CGT**)

L'administration dit ne pas envisager y donner une suite favorable, car elle considère cette demande injustifiée, le surcroît de travail n'étant pas établi.

Pour la **CGT**, l'année 2010 a eu un caractère exceptionnel. Les grands travaux du musée, la réduction d'un tiers des espaces d'exposition, le faible nombre d'oeuvres exposées et leur mouvement perpétuel ; les nombreuses expositions hors-les-murs ; l'intégration du musée de l'Orangerie (mise en place de l'EPMO) en cours d'année et ses répercussions logistiques et fonctionnelles ; les effectifs resserrés...

Tous ces facteurs cumulés ont généré un alourdissement important de la charge de travail pour tous les services, une inflation des urgences et des imprévus à gérer, des conditions de travail plus difficiles et fréquemment perturbées, un stress accru pour tous les agents face public, des dossiers et des procédures plus nombreux pour les administratifs, etc.

Mais l'administration juge que très peu de services ont été impactés par ces événements, et que leur charge de travail n'en a pas été modifiée. Elle affirme : « *Il y en a qui travaillaient peu, maintenant leurs journées sont remplies.* »

Et ceux qui avaient déjà leurs journées remplies (on en connaît), ils font comment ?

Il est pourtant écrit dans le contrat de performance 2011-2013 (page 35) :

« *Le musée de l'Orangerie bénéficie aujourd'hui de la plus-value technique des équipes d'Orsay et d'un véritable savoir faire qu'il aurait été contraint **d'externaliser** sans le rattachement.* »

Le rattachement a pour ainsi dire sauvé l'Orangerie ! Grâce divine, Orsay était là pour offrir à l'Orangerie ses lumières, son intelligence, son talent, son efficacité. Chapeau bas !

Le seul levier financier dont la direction disposerait, sur le plan juridique, pour rétribuer les agents de leurs efforts, c'est le **chèque cadeau**. Son montant dépendra des résultats financiers de l'année en cours (voir ci-dessus point 5, annexe 5), et sera discuté en Conseil d'administration le 25 novembre. A priori, il devrait être de **180 €**, c'est-à-dire la même somme qu'en 2008 (soit 10 € de plus qu'en 2009 où il n'avait été que de 170 €).

Pour la **CGT**, cette annonce – *statu quo* - est notoirement **insuffisante**.

Elle demande par ailleurs à la direction de l'EP de s'impliquer pour défendre le pouvoir d'achat des personnels en obtenant auprès du ministère le versement du reliquat de fin d'année des titulaires, supprimé cette année (175 € environ les années précédentes).

Le coût de la maintenance est en forte augmentation, ce qui accroît le budget de fonctionnement, et donc réduit la somme qui peut être réservée aux chèques cadeaux.

Coût de la maintenance au m² :

106 € en 2006 ; 107 € en 2007 ; 156 € en 2008 ; **157 €** en 2009.

soit une différence en 3 ans de 50 € x 15.000 m² = + **750.000 €**.

Par ailleurs, les recettes, et donc le taux d'autofinancement, sont en baisse :

les recettes des expositions itinérantes à travers le monde (indicateur n° 25) ne sont pas au niveau triomphalement annoncé au départ avec la foi du converti au business culturel bling-bling (conférence de presse septembre 2009) : la location de 220 chefs-d'oeuvre en deux expositions devait rapporter 10 millions € afin de financer les grands travaux (d'une addition de 14 millions €). Le compte n'y est pas, et celui du fonds de roulement non plus.

Grille de rémunération des contractuels d'établissement (pour avis).

Vote **CGT** : **contre**.

Bien que l'administration de l'EP martèle le contraire, cette grille est moins favorable que celle du ministère de la Culture, notamment pour les catégories situées aux niveaux moyen et bas de l'échelle : inférieure d'au moins 50 points en niveaux planchers de points d'indices.

La **CGT** demande l'alignement des planchers et des plafonds sur ceux du MCC (en gras), plus favorables :

Catégorie III, niveau 5	plancher : de 300 à 350	plafond : de 500 à 570
Catégorie II, niveau 4	plancher : de 350 à 400	plafond : de 600 à 750
Catégorie I, niveau 3	plancher : de 450 à 540	plafond : de 850 à 870
Catégorie I, niveau 2	plancher : de 600 à 620	plafond : de 950 à 1100
Catégorie I, niveau 1	plancher : de 750 à 820	plafond : de 1200 à 1400

Voici le principe d'évolution de l'augmentation au mérite :

cat. III (équivalent C) :	5 points maximum
cat. II (équivalent B) :	10 points maximum
cat. I (équivalent A) :	20 points maximum

Nous comprenons la notion de progressivité, mais la pente est très forte, très raide par rapport aux fourchettes indiciaires des trois catégories.

Elle va du simple au quadruple entre les cat. III et I, ce qui n'est pas du tout le cas des fourchettes indiciaires qui passent seulement du simple au double entre la cat. III (équivalent C) et la cat. I niveau 2 (équivalent A).

Le point 8.1 du CTP du 17/12/2009 était : « *Alignement de la politique contractuelle du musée d'Orsay sur celle du Ministère* »

L'administration expliquait alors (PV, page 27) : « *Lorsque cette politique contractuelle a été présentée au Ministère, celui-ci a souhaité que les politiques contractuelles soient harmonisées entre les différents établissements placés sous sa tutelle. A terme, la politique contractuelle du musée d'Orsay devra donc s'aligner sur celle du Ministère de la Culture.*

Dans un premier temps, il s'agit d'aligner les montants planchers et plafonds des niveaux de rémunération sur la grille fournie par le Ministère.

Cette nouvelle grille de rémunération et de gestion des carrières a été votée en Conseil d'Administration et elle est soumise au présent CTP pour information. »

La **CGT** se félicite qu'aujourd'hui, l'administration procède dans l'ordre réglementaire : d'abord une présentation au CTP pour avis, puis ensuite au CA.

Mais il y a un petit problème : la grille jointe au dossier du présent CTP est rigoureusement identique à la version antérieure, celle du CTP du 17/12/2009, aux fourchettes inférieures. Ce qui est en contradiction avec l'intitulé du point : « **Revalorisation** de la grille... ».

La **CGT** a demandé, et obtenu, un alignement pour 2011 de la grille de l'établissement public sur celle du ministère. L'administration assure disposer du budget nécessaire à ces mesures de mise à niveau.

- taux horaires des vacances (sur besoins occasionnels ou saisonniers)

La **CGT** a demandé, et obtenu, une revalorisation du barème. Par exemple : le taux horaire le plus faible, 8,86 € (courrier, standard, garage) – inférieur au taux minimum appliqué au MCC -, passera à 10,59 € au 1er janvier 2011.

L'administration assure disposer du budget nécessaire à ces mesures de mise à niveau.

Pour la **CGT**, le taux horaire de 12,94 € bruts pour la fonction « chargé d'études » est sous-évalué, compte tenu des missions réelles, et quand on sait que les Chargés d'études documentaires titulaires sont de catégorie A. « Ça n'a rien à voir » s'exclame l'administration. On veut bien l'entendre, mais de là à dire que ce sont des « petites mains » qui ne font que du découpage et du classement ! On se croirait revenu au XIXe siècle...

- plan local (EPMOO) de résorption de la précarité (demande **CGT**).

Rapport d'activité M'O 2005 : « *L'établissement gagnant de plus en plus d'autonomie de gestion, les effectifs de contractuels devraient progressivement augmenter par rapport à ceux plus stables de titulaires.* »

De 2003 à 2009, le nombre de non-titulaires a doublé au musée d'Orsay : ils sont aujourd'hui 23 % de l'effectif (137 sur un effectif total de 580).

Frédéric Mitterrand déclare : « *Vous ne trouverez pas un ministre plus attentif aux problèmes des agents de ce ministère. J'en profite pour vous redire que, bien entendu, je veux que les besoins permanents de notre ministère soient couverts par des titulaires ou des contractuels sur des contrats de longue durée. Je souhaite que l'on mette fin progressivement à des situations d'emploi de CDD qui ne seraient pas conformes aux textes.* »

M. le Ministre estime « *avoir été clair, dans son allocution, sur le problème de la précarité. Il réaffirme détester la précarité.* » (PV CTPM 22/03/2010, p. 10)

En juillet 2010, la **CGT** s'est aperçue que les contrats d'un an article 6.1 à temps incomplet annualisé, signés fin 2009 pour l'année 2010 comportaient une irrégularité. L'art. 1 de ces contrats, souligne en gras et italique « **en application de l'article 6, 1er alinéa, pour occuper des fonctions correspondant à un besoin occasionnel justifié par la vacance d'un poste, dans l'attente du recrutement d'un titulaire.** »

Cette phrase comporte 3 erreurs.

1 – ce ne sont pas des besoins occasionnels, mais des besoins permanents.

2 – ces contrats ne peuvent être justifiés par l'attente de recrutement de titulaires.

3 – il n'y a plus d'AVP de titulaires depuis longtemps.

Cette phrase (en gras) des contrats M'O est en contravention avec les articles cités en référence des contrats (loi 84-16 du 11/01/1984, décret 86-83 du 17/01/1986, circulaire MCC 181382 du 15/10/1999) :

« *Toute couverture d'un besoin permanent sous le prétexte d'un besoin occasionnel ou d'une succession de besoins occasionnels est à exclure.* » (p. 10)

Une semaine plus tard, fin juillet 2010, l'administration de l'EPMOO a établi un avenant à l'article 1er de tous ces contrats. Elle a été bien inspirée.

Contractuels ! Vérifiez la conformité du libellé de vos contrats, ou consultez vos représentants.

Toutefois, même avec cet avenant à l'article 1, ces contrats restent entachés d'irrégularité. Pour trois raisons :

1 - parce que l'administration a omis de modifier dans l'avenant l'article 2 (durée : un an) : les contrats 6.1 sur besoins permanents doivent être établis soit pour trois ans, soit à durée indéterminée.

« *Le contrat passé avec l'agent recruté pour répondre à un besoin permanent à temps incomplet peut être conclu pour une durée déterminée ou indéterminée.* » (décret 17/01/1986 ; page 3 circulaire MCC 1999)

L'administration a la possibilité de signer des CDI sans condition d'ancienneté.

« *Je vous demande, dans un but de stabilisation des agents recrutés à ce titre (6.1), de conclure les contrats pour une durée de trois ans, que ce soit sur le budget de l'État ou sur celui des établissements publics.* » (page 3 circulaire MCC 1999).

La loi n° 2005-843 du 26 juillet 2005 revient sur les contrats à durée indéterminée.

La circulaire MCC du 29 juin 2009 s'y réfère, ainsi qu'à la circulaire MCC 1999 :

« *Le recours aux agents non titulaires reste dérogatoire par rapport aux principes de la fonction publique de carrière.*

Aucun recrutement d'agent contractuel ne peut intervenir si le poste n'a pas préalablement été proposé à la vacance aux agents titulaires du ministère dans le cadre des procédures internes de mouvement, puis aux agents titulaires des autres administrations par parution de la fiche de poste sur le site de la fonction publique. »

2 – parce que les raisons du temps incomplet ne sont pas clairement établies.

« *Il va de soi que la faculté ainsi offerte ne doit pas se traduire par le fractionnement artificiel de besoins à temps complet à seule fin de permettre le recrutement d'agents à temps incomplet. La typologie de ces besoins sera donc, préalablement à la signature des contrats, soumise pour avis au comité technique paritaire, puis arrêtée conjointement par l'établissement et le MCC et présentée au contrôleur financier.* » (page 3)

La typologie de ces besoins n'a, à notre connaissance, jamais été présentée en CTP de l'EP.

3 – parce que l'EPMO○ applique différents types de contrats pour l'art. 6.1 :

– un an à taux horaire (équivalent à l'indice 312)

– trois ans à taux indicé 350.

Il n'est pas concevable d'avoir des agents qui exercent des fonctions identiques dans le même EP et sont payés selon des barèmes différents sur des contrats de même type (6.1) mais de durées différentes. Surtout dans la perspective du transfert envisagé des contractuels d'État sur l'EPMO○ (emploi, gestion et paie).

Au CTP du 13 mars 2008, (PV point 9, non paginé) : « *La DRH souligne que des erreurs peuvent survenir ; la régularisation s'effectue ensuite manuellement.* » Encore faut-il que les agents aient d'eux-mêmes repéré l'erreur et contacté leurs représentants pour la faire rectifier.

Encore une fois : **contractuels ! vérifiez attentivement vos contrats.**

La **CGT** a revendiqué, et obtenu, l'harmonisation au 1er janvier 2011 des divers types de contrats d'établissement 6.1 sur besoins permanents à temps incomplet, par l'alignement sur certains d'entre eux :

- **contrats établis sur une durée de trois ans, indicés au minimum à l'indice 350.**

- **rattrapage de l'écart entre leur taux horaire réel actuel et l'indice 350 sur six mois : juillet-décembre 2010** (intégration Orangerie en juin).

Le reclassement :

- prise en compte de l'ancienneté cumulée de trois ans à l'indice 370 au 1er janvier 2011.
- transformation de CDD en CDI sur besoins permanents à temps incomplet.

Pour la **CGT**, les non-titulaires de l'EP doivent bénéficier d'une progression salariale analogue à celle de leurs collègues d'État qu'ils côtoient dans le même établissement.

L'administration assure disposer du budget nécessaire à ces mesures de mise à niveau.

- situation des effectifs : postes vacants, effectifs attribués, recrutements (demande **CGT**)

« Les organisations syndicales, les représentants du personnel au comité technique paritaire ont accès, à leur demande, au registre « entrées/sorties ». (circulaire MCC 1999, page 15)

Nous le réclamons depuis plus de deux ans, et ne l'avons toujours pas obtenu !

L'administration d'Orsay : « Un registre d'entrées-sorties du personnel sera tenu à jour à compter du 1er avril 2008. » (PV CTP 16/03/2008)

La **CGT** note que selon les rapports d'activité du M'O, les postes non pourvus se sont élevés ces trois dernières années non pas à 21 ou 22, mais à 28 et 29.

Rapport d'activité M'O 2008 :

« La charte d'objectifs du musée fait apparaître un déficit d'environ 30 ETP. »

En mars 2010, la direction d'Orsay/Orangerie a fait des propositions à la tutelle ministérielle pour poursuivre « la réduction des effectifs attribués et diminuer le plafond d'emploi d'État, et augmenter en moindre proportion le plafond d'établissement. »

En réalité, le plafond d'établissement diminue légèrement !

Explication de texte : il suffit à la direction de ne pas pourvoir les postes vacants afin que chaque année, les effectifs attribués soient réalignés sur les effectifs réels (inférieurs). Et de jouer sur la confusion entre effectifs théoriques et effectifs réels (moins élevés) et sur le rattachement des effectifs de l'Orangerie.

Rappelons qu'en, le MCC a supprimé 75 emplois alors que la cible fixée n'était que de 35 suppressions.

Cette année 2010, la cible objectif atteint 65 emplois en moins. L'EPMOO contribue pour 1/5^e à l'atteinte de cet objectif.

L'administration confirme en séance : « Les postes d'attaché principal (administrateur général adjoint) et de TSC (responsable de la communication interne), par exemple, sont définitivement perdus. »

Le contrat de performance 2011-2013 valide le nombre de 465, c'est-à-dire entérine la disparition en 2010 d'environ 20 postes restés vacants.

Sur les 23 postes actuellement vacants, seuls 4 recrutements sont finalisés, pourvus par des agents ayant pris leurs fonctions (à noter en octobre 2010, trois vacances au DRH, et trois au DAF).

En 2010, Orsay/Orangerie a : 476 emplois d'État et 186 emplois d'établissement.

En 2011, il aura : 464 emplois d'État et 185 emplois d'établissement.

12 emplois d'État seront donc supprimés en 2011, et 1 emploi d'établissement. Ils ne correspondent pas au non-remplacement d'un départ à la retraite sur deux, mais à la **totalité** des départs en retraite. L'effectif total passe de 666 à **653**.

Le sous-effectif est tel qu'il n'est plus rare qu'une personne assure seule une activité cruciale pour l'établissement (pour cause de vacance de poste non pourvu dans son secteur). En cas de congé maladie imprévu, l'activité est paralysée, ce qui n'est pas sans conséquences négatives.

Voici trois exemples d'assèchement de services (pour une analyse plus complète, se référer au diagnostic des effectifs diffusé par la **CGT** le 2 février 2010) :

- les caissiers-contrôleurs : de 32 titulaires en 2005 (dont 4 TSC) à **18** en 2010.
14 départs de titulaires ont été remplacés par 15 contractuels à temps incomplet. Sur ces 14 départs, on compte : 3 départs à la retraite, 4 changements de service au M'O (mais toujours comptabilisés en caissiers) et 2 détachements dans le corps des adjoints administratifs.

- les régisseurs de recettes : de 8 à 6 agents titulaires : 2 départs non remplacés.

- les chargés d'accueil/information : à cause du sous effectif récurrent, un des trois comptoirs est fermé de façon quasiment permanente, et assez souvent deux comptoirs sont fermés ! Alors même que le musée d'Orsay a été rétrogradé en 2010 à la 43^e place du palmarès annuel des musées du *Journal des Arts*.

L'encadrement est constitué de trois personnes dont deux à temps incomplet 70 %. En conséquence, les nocturnes et les astreintes de week-end ne peuvent être régulièrement assurées par l'encadrement.

La **CGT** pointait dès 2005 en CTP du 30 juin : « *la problématique du sous effectif des chargés d'information. Il est inconcevable qu'un établissement aussi prestigieux n'ait la plupart du temps qu'un seul comptoir d'information ouvert en raison du sous effectif.* »

Cinq ans plus tard, rien n'a changé. Quelle est l'intention de la direction ? Laisser pourrir la situation pour justifier l'externalisation ?

La **CGT** demande si les rumeurs qui circulent, tant à Orsay qu'à l'Orangerie, sur le changement de poste de directeur de l'Orangerie sont fondées. L'administration répond qu'en effet, « *vient d'être nommé un conservateur détaché de la FP territoriale, en remplacement de l'actuel directeur, lui-même détaché de la FP territoriale.* »

- situation des ateliers (demande **CGT**)

La **CGT** dénonce depuis des années l'asphyxie des ateliers techniques, l'isolement des techniciens et techniciens d'art, l'extinction des métiers spécialisés. De nombreux départs non remplacés sont antérieurs à 2006, même si le *downsizing* ne cesse de se poursuivre.

La **CGT** milite pour la reconnaissance de la plus-value apportée par des équipes internes, et pour la réinternalisation de ces activités, dont l'externalisation n'a fourni la preuve ni d'un coût moindre ni de meilleures prestations.

- les ateliers techniques : de 25 à **9** ETP

certains chefs d'atelier se retrouvent seuls, chef d'eux-même ! et tellement isolés dans le dédale des sous-sols que l'administration oublie de les intégrer dans le tableau des effectifs !

- les installateurs : de 15 à **6** ETP

pour les installateurs, le travail est devenu plus difficile, du fait de la sophistication des systèmes d'accrochage, de la montée en puissance exponentielle des mouvements d'oeuvres, à présent sur les deux sites Orsay / Orangerie.

Que propose la direction pour remédier à ce constat alarmant ? Rien de concret globalement. Un AVP a été diffusé récemment pour remplacer un départ à l'imprimerie.

9 - Attribution des soirées mécénats à l'Orangerie (demande **CGT**)

La **CGT** demande la finalisation d'une note écrite précisant les conditions équitables d'attribution par roulement des heures de surveillance - sur volontariat - des soirées privées et des jours fériés, entre titulaires et contractuels.

Aujourd'hui, les listes sont établies selon une logique du cas par cas, ce qui n'est pas satisfaisant.

Cette note de l'administration sera achevée d'ici la fin de l'année 2010 et présentée au CTP du 13 janvier 2011.