

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 20 janvier 2011

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	Pierrick FOURY, Secrétaire général du musée de l'Orangerie
Fabienne CHEVALLIER, Chef du département des publics et de la vente	Josée GRUBER, Responsable du secteur vente
Olivier SIMMAT, Chef de cabinet	Martine KAUFMANN, 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	Yves BADETZ, Conservateur
<i>Représentants du personnel</i>	
Titulaires	Suppléants
Pascal BOCOIGNANI, 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	Michel PHILIP, Adjoint technique d'accueil et de surveillance, CFDT
Carine VIDANOVA, Adjoint technique d'accueil et de surveillance, CFDT	Vidjeacoumarane CORIDON, 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
Leïla BADRA, Adjoint technique d'accueil et de surveillance, SUD-Culture	Gerald HENQUEZ, Adjoint technique d'accueil et de surveillance Orangerie, SUD-Culture

Excusés :

Administration : Caroline MATHIEU, Pierrick FOURY ; Laurence MADELINE (l'après-midi)
Représentants du personnel : Nicole HAIM, Arlette NGUYEN, Jean-Claude DECIMUS, Michel PHILIP.

Experts :

Administration :

Chantal LOISSE : plan de formation.

Satrah NICAISE : bilan 2010 de l'assistante sociale.

Représentants du personnel :

Jan FEIGENBAUM et Judith COPIN, SUD-Culture : points 4, 6, 8 et 10.

Secrétariat-adjoint de séance : FO.

Abréviations utilisées :

EPMOO : établissement public des musées d'Orsay et de l'Orangerie

MCC : ministère de la culture et de la communication

CA : conseil d'administration

PV : procès verbal

ETP : équivalent temps plein

AVP : avis de vacance de poste

ASM : agent de surveillance et de magasinage

TSC : technicien des services culturels

ISCP : ingénieur des services culturels et du patrimoine

2 - Approbation du procès verbal du 4 novembre 2010 (avis)

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

Tableau de suivi CTP du 4 novembre 2010 :

Malgré la demande de la CGT, l'administration s'oppose à ce que les aspects d'organisation du travail des équipes liés au Plan de prévention des risques d'inondation soient abordés en CTP, car le PPRI lui-même est à l'ordre du jour du prochain CHS.

La CGT réplique que la question est d'actualité avec la crue de la Seine de décembre 2010 et que les conservateurs sont représentés au CTP, mais pas au CHS.

Département accueil et surveillance

Réorganisation du DAS

La modification de l'organigramme du DAS, réduit de 3 à 2 entités (accueil/surveillance + sûreté/sécurité) a été adoptée au CTP du 4 novembre 2010.

La **CGT** a voté contre, après avoir débattu du fait que, loin de viser à « *améliorer le confort des agents* », l'unique objectif de cette réduction était de s'inscrire dans la RGPP : baisse d'effectifs, polyvalence, externalisation potentielle.

Nous avons demandé la réinscription du point avec un organigramme fonctionnel des effectifs d'encadrement et leur typologie (ISCP, TSC). L'administration a préféré joindre au dossier un organigramme nominatif.

Nous constatons un déséquilibre entre les équipes AB et CD qui ont l'une 3 et l'autre 5 cadres, au lieu de 4 cadres chacune.

L'administration justifie cette réorganisation qui a été rendue nécessaire selon elle par l'intrusion de 2007. Dès lors, pourquoi ne l'avoir pas fait dès 2008 ? Pourquoi avoir attendu fin 2010 ?

Selon la **CGT**, tout simplement parce que c'est en 2010 que le ministère de la Culture a scindé la filière accueil/surveillance en deux emplois :

- Accueil et surveillance (cœur de métier : service aux usagers, au public – sous-entendu la fonction d'accueil surtout, car la surveillance pure est considérée par le MCC comme de la sécurité)
- Sûreté et sécurité (PC, équipes de nuit, accès : fonction support, potentiellement externalisable. Toutefois, les agents ASM en contact direct avec les œuvres sont considérés comme fonction cœur de métier.)

La réorganisation du DAS est donc la mise en musique de la partition RH du ministère. Faut-il accorder grand crédit à cette typologie quand on sait que le cœur de métier de la surveillance n'a pas empêché l'externalisation à Orsay de la zone parvis, puis de la zone marquise et vestiaires, et enfin des expositions ? Malgré le contact direct avec le public et avec les œuvres. (Sans parler du musée du Quai Branly, de Fontainebleau...)

Réouverture : effectifs et organisation du DAS

La fin des travaux est prévue à l'automne 2011, si elle ne connaît pas de retard, ce qui n'est pas garanti. Rappelons-nous la conférence de presse du 28 septembre 2009 :

« *Nous inaugurerons ces salles [d'exposition du 5^e étage] en octobre 2010, avec une exposition consacrée au photographe Heinrich Kühn. Cela permettra de proposer quelque*

chose au public avant la fin des travaux qui se termineront en mars 2011. Ce sera le premier espace à être rouvert. »

Les travaux vont permettre d'augmenter les surfaces d'exposition de 2000 m². Comment seront-elles surveillées, alors que le DAS est déjà en sous-effectif chronique ? (salles non surveillées, secteurs fermés au public...)

L'administration s'engage à obtenir 17 postes (ETP) d'agents ASM titulaires. C'est une bonne nouvelle, mais comment y parviendra-t-elle ? Réponse de l'administration : « *par une lettre de demande au ministère.* »

En voilà une bien bonne ! Comme le papier à lettres, l'administration se plie en quatre pour obtenir des effectifs.

Un recrutement sans concours d'adjoint technique d'accueil et de surveillance de 2^e classe est ouvert avec les affectations suivantes : 27 postes aux Archives ; 9 au Centre des Monuments nationaux ; 4 au Louvre ; 3 à la BnF. La lutte des personnels paie.

Pourquoi la création de postes est-elle toujours fléchée sur les 4 ou 5 grands EP franciliens, et jamais sur Orsay ? (voir notre récent communiqué *Haro sur les titulaires*).

L'ouverture d'un concours en 2011 a été sollicitée par deux gros musées établissements publics ; pas par Orsay.

L'administration s'agace que « *les organisations syndicale ne jurent que par le statut de fonctionnaire titulaire et l'emploi permanent. Il y a trop de fonctionnaires au ministère.* »

Sans commentaires.

Manifestations organisées par le musée

La CGT a demandé une information sur la participation aux soirées « jeunes », soirée ministre... des agents postés relevant de la filière accueil/surveillance.

Jugeant que seuls les agents affectés au métier de surveillance sont légitimes sur cette mission, les autres syndicats s'opposent fermement à l'intégration dans la boucle des agents ASM du département des Publics.

Ressources humaines

Les CAP

L'administration précise : « *attention, les « promouvables » ne signifie pas « avis très favorable » de la Hiérarchie* » (avec un H majuscule, sil vous plaît !)

D'où un nombre de promouvables supérieur au nombre de proposés par la hiérarchie.

Un tableau des promotions 2010 nous est proposé, par filières et corps. La **CGT** constate un manque dans ce tableau : celui des promotions des AASM 40 et AASM 30 (adjoint technique principal). Nous n'avons donc aucune vision du repyramidage de 40 en 30 !

L'administration n'avait pas remarqué.

Concernant le tour extérieur, les agents proposés pour une promotion ne figurent pas dans les promouvables. Pourquoi ? L'administration ne sait pas.

La **CGT** demande transmission d'un complément réactualisé. L'administration en prend note et le transmettra sous 8 jours. Malgré nos relances, nous n'avons rien reçu 15 jours plus tard.

Il ne fait pas bon être dans la filière administrative à Orsay. Il n'y a aucune promotion en SAMC20, en SAMC10 (secrétaires administratifs), en AJMC30 et AJMC10 (adjoints administratifs). Sur les 11 agents promouvables, 2 ont été promus, soit moins de 20 %.

En revanche, il fait bon être dans la filière scientifique où on observe 100 % de promus sur le nombre proposé (faibles unités.)

L'administration d'Orsay privilégierait-elle certains corps et certaines filières pour les promotions ? On n'ose le penser.

La **CGT** demande, pour pallier de tels écarts :

- la prise en compte d'un seuil de référence de 50 % de promouvables, par filières et par corps.
- une répartition plus homogène et une véritable harmonisation des listes préférentielles.

Le repyramidage

L'administration a établi un tableau des TSC et ISCP par services. Il est incompréhensible, et l'administration ne parvient pas à nous éclairer.

Les totaux ne correspondent pas. L'administration n'est pas en mesure d'expliquer ces additions erronées.

Comparé à la cartographie 2009, Orsay compte, à lire le document fourni par l'administration, 2 ISC en plus (3 selon le tableau) et 19 TSC (26 selon le tableau) supplémentaires sur les 3 versants du repyramidage, ce qui correspondrait à 1/3 des promus de C en B sur le ministère ! C'est absolument irréaliste.

Sur la ventilation interne, le département des Publics gagnerait 4 TSC : en réalité il en perd 4 ! Le département accueil/surveillance en gagnerait 22, mais le DES en perd 5 du fait du changement d'organigramme.

La **CGT** demande transmission d'un complément d'information cohérent. L'administration en prend note et le transmettra sous 8 jours. Malgré nos relances, nous n'avons rien reçu 15 jours plus tard.

Le but est clairement de laisser les représentants du personnel – et donc les personnels – dans le brouillard le plus total avec des tableaux illisibles et complètement faux.

Pour 2011 – dernière année du repyramidage – seules 24 promotions sont prévues pour l'ensemble du ministère !

Les fiches de poste

Le dossier nous informe que 160 fiches de poste sont à jour.

Mais de fiches de poste jointes au dossier, point.

En préparation du CTP, la **CGT** a demandé le versement au dossier des fiches de poste mises à jour des agents promus dans le cadre du repyramidage. L'administration s'y refuse catégoriquement, jugeant que ça ne regarde pas les représentants du personnel. « *On ne va pas vous fournir les fiches de postes du secteur du mécénat non plus.* »

La **CGT** déplore l'agressivité de l'administration et une provocation déplacée : « *On ne vous demande pas vos salaires* ». Les fiches de postes des entrants figurent dans les AVP publiés sur la BIEP : elles sont publiques. Il y en a justement en ce moment pour Orsay sur le secteur du mécénat (en outre, le secteur du mécénat est une priorité déclarée de la stratégie prévisionnelle RH du ministère).

Nous avons constaté, tant sur les AVP en cours que sur des fiches de poste existantes, des anomalies et des distorsions, constat qui gêne un tantinet l'administration, qui ne veut pas entendre que l'examen des fiches de poste comparé aux missions et responsabilités réelles des agents et à l'organigramme n'outrepasse pas le champ d'intervention réglementaire des représentants du personnel.

La **CGT** redemande transmission des fiches de poste. L'administration en prend note et les transmettra sous 8 jours. Malgré nos relances, nous n'avons rien reçu 15 jours plus tard.

Nous rappelons, pour la Xe fois, le décret de 1982 sur les CTP :

« *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. »

Une fois de plus, la **CGT** observe que l'administration s'efforce d'ensabler le CTP en concoctant des dossiers incomplets ou truffés d'erreurs, et en ne répondant aux questions que par : « *C'est une erreur, on corrigera ; oui oui, on vérifiera et on rectifiera si nécessaire. On examinera ce dossier.* » faisant mine de le découvrir.

Cette tactique d'escamotage n'est pas propice à un travail constructif en vue d'aboutir à des solutions partagées sur les conditions d'emploi, de travail, de rémunération et de progression des personnels du musée.

Typologie des besoins permanent à temps incomplet (**avis**)

La **CGT** a fait observer au précédent CTP que la typologie des besoins permanents à temps incomplet (6.1) n'a jamais été présentée en CTP, contrairement à l'obligation réglementaire, mais seulement en Conseil d'Administration.

L'administration a proposé de rechercher dans les différents PV de séance si cette décision a été soumise au CTP. Cette discussion a dû se tenir en 2004, soumise au CTP, au CA et visée par le contrôleur financier.

La **CGT** demande si cette recherche a été fructueuse : quel CTP ?

L'administration a cherché, mais n'a pas trouvé.

La typologie de 2005 est obsolète. La justification initiale (nocturne du jeudi et week-end) a été pervertie par l'affectation de contractuels 6.1 sur l'ensemble des journées de semaine, pour combler les départs non remplacés d'agents titulaires.

L'administration ne propose aujourd'hui aucune justification des besoins permanents à temps incomplet et **retire le point du vote**.

La **CGT** précise que l'administration a accepté la création d'un comité de suivi des contractuels, basé sur l'examen du registre entrées/sorties des personnels.

L'administration confirme.

Dans le tableau du renouvellement des contrats 6.1 pour 2011, sur 52 agents concernés :

1 seul a été renouvelé en CDI

28 sur contrat de 3 ans

23 sur contrat de 1 an.

Contrat de performance

La **CGT** demande une information sur le transfert des contractuels d'Etat, ses conditions, son calendrier, ses conséquences. Aucune réponse de l'administration.

La **CGT** alerte sur le considérable frein à la mobilité pour les agents contractuels transférés qui seront enkystés dans l'établissement. Les contraintes d'assises budgétaires et l'autonomie des établissements et de leurs grilles seront des obstacles à l'évolution salariale, à la reprise d'ancienneté. Leur carrière pourrait s'en trouver fossilisée.

L'administration d'Orsay conteste ces affirmations.

Alors que le gouvernement invite à ouvrir un chantier de **concertation sociale approfondie avec les organisations syndicales** pour accompagner la préparation de tout nouveau transfert, l'administration d'Orsay clôt ce chantier avant de l'avoir ouvert.

Circulez, y'a rien à voir, point suivant.

Dans le cadre d'un bilan social 2010 (inexistant), la **CGT** demande quel a été en 2010 le nombre d'emplois réels (ETPT rémunérés). Pas de réponse de l'administration.

« *Le bilan social n'est pas obligatoire* » assène l'administration. Donc elle n'en fait pas. Belle ambition sociale pour les personnels, vraiment ! Belle politique de ressources humaines.

Pour le titre 2 du budget MCC, la **CGT** informe que 456 ETP ont été réellement consommés. Encore une fois, le plafond d'emploi fixé à 476 n'a pas été saturé, 20 postes n'ayant pas été pourvus au cours de l'année passée.

Avec un plafond 2011 fixé à 464 emplois, le musée perd d'emblée 12 postes.

La **CGT** demande dans quels secteurs ? Pas de réponse de l'administration.

De nombreux corps de métiers sont menacés par la baisse constante des effectifs : métiers d'art, installateurs, service graphique notamment, mais il n'y a pas qu'eux. Les équipes d'Orsay/Orangerie sont fortes de compétences, d'expérience et de savoir-faire qui sont indispensables à la renommée et au rayonnement de notre établissement.

La **CGT** demande par ailleurs que la section du contrat de performance portant sur les marchés publics soit enrichie d'un volet portant sur la gestion et le suivi socio-responsable des clauses sociales des entreprises extérieures.

Il comprendrait des offres de formation sur ce champ, en vue :

- d'entretenir la connaissance des possibilités de réponse du secteur professionnel concerné ;
- d'entretenir la bonne connaissance des acteurs en lien avec l'insertion ou le handicap ;
- de travailler en réseau pour être informé des pratiques inédites, d'éventuels contentieux et jurisprudences ; d'aider à la rédaction des clauses sociales dans les appels d'offres.

L'établissement s'engagerait à :

- suivre les conditions d'exécution des marchés et signaler les non-conformités ;
- assurer l'évaluation, renseigner les indicateurs et communiquer sur les retombées de la clause sociale.

Règlement intérieur d'établissement de l'EPMOO (avis).

Ce point est reporté, le document et ses annexes n'étant pas aboutis. Une réunion de travail avec les représentants du personnel est programmée le 1^{er} mars.

L'administration conteste les propositions de la **CGT** d'inscrire *in extenso* certains articles de loi, sachant qu'ils figurent en visa. Ce reproche est de mauvaise foi puisque le document initial élaboré par l'administration d'Orsay citait déjà de nombreux passages d'articles de loi, mais tronqués et focalisés sur les sanctions (voir notre communiqué *Règlement - de comptes - intérieur* de septembre 2010.)

Si l'on estime que les apports de la **CGT** sont inutiles car déjà encadrés par la législation et qu'ils alourdissent le texte, il n'y a plus d'intérêt à produire un Règlement intérieur car tout se base sur la réglementation !

L'intérêt est de rappeler aux agents qui ne la connaissent pas la réglementation existante s'appliquant à l'établissement et d'éviter ainsi le flou ou l'interprétation.

« *Les agents ne le liront pas* » pronostique l'administration. L'information sur les droits et obligations est un droit, voire une obligation. Il faut banaliser cette connaissance pour éviter les débats d'experts et surtout l'utilisation de l'ignorance comme un jeu de pouvoir et un instrument de domination sur autrui.

Travaux de modernisation de la billetterie

Le projet de travaux sur l'ergonomie des caisses, suivi en CHS, interagit désormais avec un projet de travaux de modernisation de la billetterie, appelé *Delta*, (on ne nous explique pas pourquoi ; peut-être une référence au film d'action *Delta Force* ?)

Ce projet de modernisation par la technologie, qui prévoit l'installation – coûteuse : 2 millions € - de billetterie automatique (DBE) et de contrôles automatiques pose le problème de la qualité de l'accueil des visiteurs, en termes de simple contact humain, qui se raréfie.

Il suffit de passer 5 minutes à la barrière climatique pour constater que les agents chargés du contrôle font aussi de l'accueil au sens large : ils sont assaillis de questions par les visiteurs, liées à la visite qu'ils s'appêtent à vivre (un des comptoirs d'information, côté Seine, étant fermé de façon permanente faute d'effectifs).

Ce projet conduira inévitablement à réduire le nombre de caissiers-contrôleurs nécessaires, puisque l'objectif-cible est de 50 % de vente à l'avance via Internet. « *Absolument pas* » nous certifie l'administration, qui constate comme nous le sous-effectif et les caisses fermées.

Dans ce cas, il convient selon la **CGT** d'anticiper l'évolution des missions de la vente (censées évoluer vers de la « relation client », de la fidélisation, du « service après-vente » et les formations afférentes : bref, piloter la gestion prévisionnelle des compétences.

Passons sur le charabia : « *Statistiques intégrées ou transfert de compétences pour extraire les données pour alimenter un entrepôt de données.* »... dont on fera l'économie de demander ce que ça signifie.

Plan de formation 2011 (**avis**)

Dans le cadre du volet de stages sur les marchés publics (notamment « *Elaboration et passation des marchés publics ; Exécution des marchés publics* », la **CGT** souhaite voir ajouter un stage sur la gestion et le suivi des marchés publics socio-responsables et des clauses sociales des entreprises extérieures, auquel seraient conviés les personnels rédigeant les marchés et ceux chargés de leur bonne exécution.

L'administration en prend note et nous tiendra informés.

Vote **CGT** : pour.

Bilan d'activité de l'assistante sociale

La nouvelle assistante sociale (depuis juillet 2010) témoigne de l'implication et de la motivation des personnels, et de leur besoin d'être écoutés, car nombre d'entre eux semblent désemparés.

Deux tiers viennent la voir de façon spontanée, un tiers est orienté par la hiérarchie, la médecine de prévention ou les représentants du personnel.

Attribution des soirées privées et des jours fériés au musée de l'**Orangerie**.

Au départ, il s'agissait d'une revendication des agents de surveillance qui souhaitaient une note de service actualisée concernant la sélection lors des jours fériés et lors des locations

d'espace. Aussi, la CGT-Orangerie a interpellé la direction du musée afin qu'elle concrétise ce projet.

Après plusieurs réunions de travail, la direction a présenté une nouvelle note tenant compte des principales revendications des agents. Puis elle a distribué un questionnaire auprès des personnels pour savoir s'ils désiraient que soit affiché un tableau nominatif récapitulatif pour chacun le nombre de jours fériés et d'heures « mécénat » effectués chaque année. Peu de réponses ayant été retournées à la direction, et la majorité s'exprimant contre, cette mesure ne s'appliquera donc pas.

Présentée aujourd'hui, cette nouvelle note devrait être très bientôt diffusée aux agents.

Modification du règlement intérieur du CHS et du CTP (**avis**).

La **CGT** observe que les règlements intérieurs des nouveaux CHS et CTP, issus du référendum 2010, n'ont pas été soumis pour avis. Nous demandons à ce propos l'ajout d'un article à ces règlements intérieurs : « *Un relevé des décisions prises en séance sera établi par l'administration et transmis pour avis au secrétaire adjoint de séance, afin d'être diffusé à l'ensemble des agents dans un délai de 15 jours.* »

A l'instar de la pratique en administration centrale, sur Sémaphore, qui permet d'améliorer l'efficacité des instances, leur visibilité par les personnels et la clarté du dialogue social.

L'administration d'Orsay refuse catégoriquement l'ajout d'un tel article.

Vote **CGT** : pour. Tous les autres votes : contre.

Nous relevons que les règlements intérieurs des instances étant caducs, tant qu'ils ne sont pas soumis pour avis à la nouvelle composition des CTP et CHS (incluant l'**Orangerie**), les instances de l'EPMOO fonctionnent désormais sans règlements intérieurs valables.

Cela ne dérange personne dans l'assistance.

La **CGT** propose ci-dessous à l'administration un tableau – qui n'engage qu'elle – en vue d'une amélioration du suivi des CTP, qui compense un peu l'absence de relevé de décisions.

Comité technique paritaire du 20 janvier 2011

Suivi des points

Points à l'ordre du jour	info	avis	votes	engagements	suivi	clôturé
Accueil/surveillance, réouverture	X			Obtenir 17 postes ASM ETP	En attente	
Typologie des besoins permanent à temps incomplet		X	-----	Point retiré du vote par l'administration	En attente	
Règlement intérieur de l'EPMOO		X	-----	Point reporté au prochain CTP	A finaliser	
Baisse des effectifs en 2011 : dans quels secteurs ?	X			Pas de réponse	En attente d'une réponse	
Ajout d'un relevé de décisions au RI du CTP		X	CGT : pour Administration, CFDT, FO et SUD : contre			Proposition rejetée
CAP + repyramidage + fiches de postes	X			Documents à jour à fournir	En attente	
Comité de suivi des contractuels	X			Date de réunion à fixer	En attente	
Plan de formation		X	Pour, à l'unanimité	Proposer un stage : marchés publics socio-responsables, gestion des clauses sociales	En attente	