

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 du 29 septembre 2011

En bref :

Accueil Surveillance

Modification des horaires de travail Orangerie (avis) page 5

Point retiré de l'ordre du jour en début de séance.

Réouverture des salles M'O : effectifs (information) page 5

Réorganisation zone muséographique (avis) page 7

Répartition et rotation des secteurs de surveillance :

5 **CGT** – 1 SUD : **abstention**

10 administration – 3 CFDT – 1 FO : **favorable**

La surveillance anticipée le matin (à 8 h) :

4 **CGT** : **abstention** - 1 SUD : **défavorable**

10 administration, 3 CFDT, 1 FO, 1 **CGT** : **favorable**

Effectifs globaux de l'établissement (information) page 8

Modifications d'organigramme Orsay (avis) page 9

5 **CGT** – 1 SUD : **abstention**
10 administration – 3 CFDT – 1 FO : **favorable**.

Modifications d'organigramme Orangerie (avis) page 10

5 **CGT** – 3 CFDT - 1 SUD – 1 FO : **abstention**
10 administration : **favorable**

Transfert de gestion des contractuels (avis) page 10

5 **CGT** – 1 SUD : **défavorable** 1 FO : **abstention**
10 administration – 3 CFDT : **favorable**

Programme de formation (avis) page 12

5 **CGT** – 3 CFDT – 1 SUD – 1 FO - 10 administration : **favorable**

Projet billetterie *Delta* (information) page 12

Participation aux soirées privées (information) page 12

Procès verbal du CTP du 7 avril 2011 (avis) page 13

5 **CGT** – 3 CFDT – 1 SUD – 1 FO - 10 administration : **favorable**.

Questions diverses page 13

En détail :

Composition du CTP

| <i>Représentants de l'Administration</i> | |
|--|---|
| Titulaires | Suppléants |
| Guy COGEVAL, Président | Xavier REY, conservateur |
| 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 | Delphine CAPDEPUY, Secrétaire général du musée de l'Orangerie |
| Marie-Pierre GAUZES, Régisseur général | Josée GRUBER, Responsable du secteur vente |
| Olivier SIMMAT, Chef du service mécénat et des relations internationales | Martine KAUFMANN, Chef du service de l'auditorium |
| Marie-Paule VIAL, Directrice du musée de l'Orangerie | Philippe GOMAS, Chef du département exploitation sécurité |
| Milan DARGENT, Chef du département accueil surveillance | Sonia HAMZA, chef de la division surveillance |
| Hélène FLON, Chef du secteur des expositions | Elvire CAUPOS, Responsable du secteur information et visites |
| Caroline MATHIEU, Conservateur en chef | Yves BADETZ, Conservateur |
| | |
| <i>Représentants du personnel</i> | |
| Titulaires | Suppléants |
| Pascal BOCOgnANI, Adjoint technique d'accueil et de surveillance, CGT | Stéphane VERMEULEN, Adjoint technique d'accueil et de surveillance, CGT |
| Frédéric SORBIER, Titulaire FP détaché MCC, CGT | Arlette NGUYEN, Adjoint technique d'accueil et de surveillance, CGT |
| Dominique BIGEARD, Technicien des services culturels, CGT | Guillaume DUFRESNE, installateur-monteur, CGT |
| Maryline ORVILLE, 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 accueil et 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 | Judith COPIN, Adjoint technique d'accueil et de surveillance, SUD |

Excusés :

Administration : Marie-Paule VIAL, Olivier SIMMAT, Caroline MATHIEU.

Représentants du personnel : Franck GRANADOS, Monique ALBERI, Abderahim JEBRY.

Experts :

Administration :

Marine THYSS, SRH MCC : transfert des contractuels titre II

Chantal LOISSE, DRH M'O : programme des formations

Gladys LOUIS-MIRTILE, secteur vente M'O : projet « Delta »

Représentants du personnel :

pour la CGT :

Vincent KRIER, CGT-Culture : transfert des contractuels

Francis MICKUS, CGT-M'O : effectifs surveillance, réorganisation

Philippe WARNET, ASM CD M'O : effectifs surveillance, réorganisation

Scarlett RELIQUET, service culturel M'O : modifications de l'organigramme

Abréviations utilisées :

M'O^o : établissement public des musées d'Orsay et de l'Orangerie

MCC : ministère de la culture et de la communication

SRH : service des ressources humaines (MCC Secrétariat général)

CCP : commission consultative paritaire

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

RGPP : révision générale des politiques publiques

Accueil Surveillance

Modification des horaires de travail **Orangerie** (avis)

L'administration présente dans le dossier des modifications des plannings de travail de la surveillance, qui n'ont pas donné lieu à une concertation préalable avec les représentants du personnel et ont été rejetées par une large majorité des agents (34 sur 40) dans une pétition adressée à la direction du musée de l'**Orangerie**.

La **CGT** a demandé le retrait de ce projet, qui suscite une vive opposition des personnels. L'administration annonce avoir entendu les arguments, et confirme le retrait du point de l'ordre du jour de ce CTP.

Une procédure de fermeture de la salle Marie Laurencin en cas de sous-effectif est établie par l'équipe d'intervention. Le sous-effectif est tel que l'ouverture du musée se joue à l'unité près d'agent de surveillance.

Le point sur le système de vidéosurveillance est également retiré.

Réouverture des salles M'O : **effectifs** (information)

L'ouverture de 2000 m² d'espaces muséographiques supplémentaires va conduire à augmenter la capacité d'accueil en nombre de visiteurs, le nombre d'œuvres exposées et le volume d'activités du musée. Il est donc impératif que cette extension s'accompagne d'une **augmentation proportionnelle du nombre d'agents postés : accueil-surveillance, intervention, caisses-contrôle, information, vestiaires, accès.**

Pour la seule surveillance en salles, une majorité de personnels du M'O a signé en avril 2011 une pétition fixant à **20** agents AASM le nombre minimum pour faire face aux nouveaux besoins.

L'administration a ramené ce chiffre à 17, puis en séance, à **14** !

Le compte n'y est pas du tout.

Pour la surveillance en salles, l'administration M'O○ annonce le recrutement de 5 travailleurs handicapés, affectés au 1er novembre. Ces agents, suivis par la médecine de prévention, seront stagiaires pendant un an. Un premier bilan sera effectué au bout de 6 mois (avril 2012).

Sur le concours d'adjoint technique 1e classe prévu en novembre 2011, l'administration M'O○ n'a aucune assurance – et n'avance donc aucune garantie - sur le nombre de lauréats qui pourraient être affectés au musée d'Orsay. Il semble qu'elle ait transmis assez tardivement une demande au MCC (refus habituel de nous présenter aucun courrier officiel).

45 postes sont ouverts : 26 en externe, 19 en interne.

A la BIEP du 30 septembre 2011, on dénombre... 26 AVP AASM pour le Centre des Monuments nationaux.

Quant aux agents du M'O○ qui réussiraient le concours interne, cela pourrait conduire à des départs du musée d'Orsay par affectation des lauréats sur leurs vœux, ce qui est parfaitement normal. Simplement le concours ne conduira pas qu'à des arrivées, mais aussi peut-être à des départs.

L'administration du M'O○ annonce le recrutement de 11 équivalent temps plein pour une durée de 3 mois (fin décembre 2011), soit 15 vacataires à temps partiel.

Ces vacataires sur besoins saisonniers et occasionnels (art. 6.2) seraient affectés dans les collections permanentes, « *dans l'attente du remplacement de titulaires* ».

La note du MCC précise le caractère limitatif de ce motif : « *si l'agent est désigné et sa date d'affectation connue*. »

Ce n'est pas du tout le cas. Pour l'administration du M'OO, cette note n'est pas contraignante : elle estime être assez autonome pour ne pas en tenir compte !!!

Le recrutement de vacataires n'est pas une solution, car :

- 1 - cela recrée et amplifie la précarité des personnels.
- 2 - ce sont des personnels postés sans formation spécifique ni qualification professionnelle liée à l'accueil-sécurité.
- 3 - cela accentue encore la dégradation du métier, des missions et des conditions de travail des agents de surveillance/sécurité.
- 4 – cela ne couvre en rien les besoins créés par le NOUVEL ORSAY.
- 5 – cela prépare le terrain pour un transfert à une société privée à court terme.
- 6 - c'est encore l'application du dogme RGPP : « faire plus avec moins »

L'effectif d'agents de surveillance ASM est inférieur d'une quinzaine d'agents à ce qu'il était en 2009, avant le début des travaux. Le sous-effectif était déjà chronique, et des salles restaient non surveillées, voire fermées épisodiquement. L'effectif va continuer de chuter du fait de départs en retraite croissants.

L'embauche temporaire de 15 vacataires à temps partiel :

- ne rattrape même pas le niveau des effectifs en 2009
- ne couvre donc pas du tout les nouveaux besoins liés à l'agrandissement du musée
- ne comblera pas non plus la baisse des effectifs qui continue (liée aux départs en retraite)

La **CGT** signale que dans quelques mois, les vacataires temporaires ne pourront pas être reconduits : c'est la porte ouverte dès 2012 à *l'externalisation-privatisation* des missions permanentes de surveillance dans les collections permanentes.

En CTP, la Direction du M'OO ne dit pas le contraire. Elle reconnaît qu'en effet...

Le message implicite adressé par l'administration aux agents de surveillance est : n'importe qui peut faire votre travail, le premier venu en est capable, puisque vos missions sont réduites à celles de simples vigiles.

Pressions sur les congés

Il est annoncé que les vacataires ne pourront pas prendre de congés. Leurs droits à congés leur seront payés « *et cela leur convient* » dit l'administration M'OO.

Tu m'étonnes ! ces précaires, signant des contrats à temps incomplet contraint, pour un salaire un peu au-dessus du seuil de pauvreté, doivent bien vivre, payer un loyer et des factures.

« *On ne peut pas faire autrement* » déplore l'administration, que d'avoir recours à du personnel non qualifié, précarisé et faiblement rémunéré.

[Exiger des agents titulaires, formés et correctement rémunérés, par les temps qui courent : quelle audace, quelle inconscience ! Ce n'est pas raisonnable !]

La **CGT** souligne que les titulaires verront leurs souhaits de congés contraints et imposés, voire refusés, pour cause de sous-effectif. Surtout qu'à masse salariale plafonnée, le recours à 15 vacataires en période de routine va fortement réduire le recours aux vacataires d'été. Les congés de courte durée, les récupérations, les congés formation et les décharges syndicales seront fréquemment bloqués.

L'administration du M'OO confirme. Elle « *n'a pas le choix* » !!!

Pressions sur les missions

Des agents de l'accueil-information, des caisses-contrôle, des vestiaires, des accès , sont incités à prendre un poste de surveillance en salles, au prétexte qu'ils relèvent de la filière ASM, mais au mépris de leurs missions actuelles définies par leurs **fiches de poste**.

Alors même que le sous-effectif est déjà chronique dans leurs secteurs depuis plusieurs années, que des comptoirs d'information sont fermés, que des caisses et des points de contrôle sont fermés, que les relèves ne sont plus assurées, la Direction entreprend d'accélérer la désertification de ces secteurs. Et cela à la veille d'accueillir des visiteurs encore plus nombreux dans le NOUVEL ORSAY agrandi.

Ces fortes incitations s'exercent avec la très probable arrière-pensée de **privatiser-externaliser les accès, les vestiaires, l'accueil-information, et la billetterie** par étouffement des effectifs et des recrutements.

Réorganisation zone muséographique (avis)

Ce projet de réorganisation soumis pour avis aux représentants du personnel n'est officiellement pas présenté par la direction du M'OO, mais par un petit nombre d'agents. Les représentants du personnel sont appelés à émettre un avis sur la synthèse des avis d'un groupe de travail d'une quinzaine d'agents volontaires (sur 120 en salles) piloté par l'encadrement surveillance, synthèse qu'ils n'ont pas rédigée eux-mêmes – c'est leur encadrement qui s'en est chargé - !

Une synthèse sur laquelle l'administration du M'OO ne se prononce pas en séance, ne donne aucun arbitrage, ne prend aucune décision.

C'est une étape supplémentaire du dévoiement des instances de dialogue social, d'une stratégie de la Direction de confronter les uns face aux autres sans assumer sa responsabilité, en se plaçant elle-même en retrait des orientations du groupe de travail. Et l'externalisation/privatisation, est-ce aussi un groupe d'agents ASM qui sera chargé d'en décider ?

Vote :

5 **CGT** – 1 SUD : **abstention**.

10 administration – 3 CFDT – 1 FO : **favorable**

La surveillance anticipée le matin (à 8 h) avait été justifiée l'an dernier par la Direction comme une mesure temporaire pour l'accès des entreprises extérieures de bâtiment durant les travaux. Il s'agit aujourd'hui de rendre cette mesure définitive. Les 16 agents consultés y sont favorables.

Vote :

4 **CGT** : abstention.

1 SUD : défavorable

10 administration, 3 CFDT, 1 FO, 1 **CGT** : favorable

Effectifs globaux du musée (information)

Le plafond d'emploi d'État autorisé par le Ministère du Budget pour le M'OO était de : **476** en 2010 - **464** en 2011 (- 12).

Mais le réalisé en 2011 n'étant que de 451, le Projet annuel de performance fixe le plafond d'emploi 2012 à : **450** (- 14). Le M'OO perd 26 emplois d'État en deux ans.

La **CGT** alerte sur le **sous-effectif intenable dans tous les services** (à l'exception de la Présidence qui ne subit aucune réduction d'emplois).

La Direction du M'OO se lamente de la baisse du plafond d'emploi imposée par Bercy et de la difficulté à obtenir du MCC la publication des AVP.

De nombreux postes restent non pourvus (mais sont-ils financés ?)

Le M'OO victime de la RGPP ? Oui, mais victime d'une réforme que sa Direction approuve sans réserve. Que n'entendons-nous pas à chaque CTP sur les fonctionnaires !

1 – la Direction refuse des candidatures malgré l'avis favorable de la CAP, ce qui conduit à la suppression des postes. Elle préfère donc n'avoir personne plutôt que des agents qui ne répondent pas à ses propres critères.

2 – Des lauréats de concours sont écartés, bien que le décret du M'OO indique : « *Le président de l'établissement donne son avis sur l'affectation des personnels titulaires à l'établissement, **sauf lorsque l'affectation est consécutive à un concours.*** » (art. 22 - 9°)

3 - Des évictions de chefs du niveau hiérarchique intermédiaire ont lieu sans ménagement, sans aucune note administrative d'information aux personnels des services. Des solutions de repli sont parfois trouvées pour ces agents en disgrâce, au détriment de postes opérationnels qui font cruellement défaut.

Un exemple : le repyramidage ASM TSC.

Que le bilan soit inférieur à l'objectif cible n'est pas anormal, puisque certains candidats ont échoué au concours, d'autres ont renoncé à se présenter.

Mais dans certains secteurs, la diminution entre le bilan et la cible initiale est spectaculaire !

| M'O | Cible 2011 - TSC | Bilan 2011 - TSC | Solde TSC |
|--------------|------------------|------------------|------------|
| accueil | 10 | 8 | - 2 |
| réservations | 7 | 1 | - 6 |
| vente | 7 | 3 | -4 |

Modifications d'organigramme Orsay (avis)

L'administration présente un projet de « **fusion** entre le **service culturel et l'auditorium** », fusion déjà présentée par le Président comme en vigueur *de facto* au Conseil d'administration du 24 juin 2011. L'intitulé du service « *culturel et éducatif* » est donc amputé de sa dimension éducative.

Le projet consiste à renforcer les « synergies » et les « économies d'échelle » par des liens concertés entre trois « pôles » :

- spectacle
- multimédia
- médiation

qui auront à charge de développer l'exploitation de contenus communs déclinés de façon cohérente.

Les fiches de poste ont été revues et précisées. Quatre membres de ce service voient « *leur compétence élargie* », c'est-à-dire leur charge de travail augmentée.

La Direction du M'OO souligne l'importance des événements exceptionnels médiatiques programmés par le service culturel, notamment en accompagnement des expositions ; et donc des relations publiques.

Certes, mais cela ne doit pas réduire les programmations régulières et permanentes qui répondent aux besoins et aux attentes des publics (scolaires, universitaires, familiaux...)

La **CGT** considère que la notion de « médiation » est réductrice, car le service culturel a toujours eu un rôle premier de conception et d'élaboration de programmations, qui se situe en amont de la médiation.

Il est inquiétant de voir attribuer au secteur « médiation » une mission prioritaire de « *développement des publics* », concurremment avec le secteur « promotion » du département des publics, dont c'est le cœur de métier. Attention aux fiches de poste des uns et des autres.

Certaines missions, comme la « communication » de ce service culturel, n'apparaissent pas dans l'organigramme fonctionnel.

L'administration du M'OO estime ces observations pertinentes, et les répercutera sur les libellés de l'organigramme.

La Direction appelle à voter sur ce seul changement du service culturel/auditorium. Le dossier du CTP comporte un organigramme complet du musée d'Orsay ; l'avis du CTP porte donc sur l'ensemble des services. La **CGT** interroge donc sur la disparition du poste de Chef de la conservation, ainsi que sur la disparition de la mention des **ateliers muséographiques** : métallerie / menuiserie / éclairages et entend se prononcer sur ces modifications.

« *Ce n'est pas le sujet* » rétorque la Direction. Le vote est donc un « cavalier », puisque la **CGT** n'est pas défavorable à certaines modifications d'organigramme, mais hostile à d'autres.

Vote :

5 **CGT** – 1 SUD : **abstention**

10 administration – 3 CFDT – 1 FO : **favorable**.

Modifications d'organigramme **Orangerie** (avis)

Vote :

5 **CGT** – 3 CFDT - 1 SUD – 1 FO : **abstention**

10 administration : **favorable**

Un projet d'organigramme du musée de l'**Orangerie** nous est présenté, conçu pour s'harmoniser avec celui du musée d'Orsay, tout en conservant la spécificité de l'organisation des équipes de l'**Orangerie**.

La **CGT** observe qu'en dehors de quelques entités où il est logique de ne voir affectée qu'une personne (direction, secrétaire général, assistant de prévention), sur les **17** secteurs restant,

11 ne comportent qu'un seul agent,

3 comportent deux agents,

1 comporte actuellement 0 agent.

Cela ne pose-t-il pas de sérieuses difficultés de fonctionnement ? « Si », nous répond l'administration. Que se passe-t-il lorsqu'un agent est en congé et que son secteur se retrouve vide ?

A pointer aussi, l'absence de mention de la RMN, qui gère pourtant les caisses-billetterie, les vestiaires, le contrôle des accès et la librairie.

Transfert de gestion des contractuels (avis)

Vote :

5 **CGT** – 1 SUD : **défavorable**

1 FO : **abstention**

10 administration – 3 CFDT : **favorable**

Il s'agit du transfert de gestion des 41 contractuels affectés au M'OO mais gérés par l'État au MCC, afin qu'ils soient gérés directement par le M'OO (recrutement, rémunération, évolution de carrière, mobilité, etc.) C'est donc un changement d'employeur, de l'État (T2) vers un opérateur (T3).

La **CGT** ne revient pas ici sur ses arguments contre ce transfert – dans l'intérêt des personnels – développés dans son compte rendu du CTP du 7 avril dernier.

La Direction du M'OO réitère ses 2 motivations :

1 - « *Résorber une anomalie : avoir 2 populations de contractuels* » : des contractuels d'État affectés en EP et des contractuels EP.

A ce compte-là, il existe une autre anomalie, inverse : celle des fonctionnaires titulaires sur T3 (M'OO) qu'il convient donc de transférer sur T2 MCC... Car deux populations de titulaires, ce n'est pas homogène...

2 - « *Être sûr de pouvoir remplacer les départs du jour au lendemain* ». Rien n'est moins sûr. Qui garantit que Bercy ne va pas diminuer sérieusement le plafond d'emploi titre III EP dès l'an prochain ? La Direction du M'OO admet n'avoir aucune certitude sur le niveau de son plafond d'emploi de contractuels T3.

Lorsque la Direction du M'OO décide de ne pas renouveler un contrat T2 (MCC), elle court le risque que le MCC ne maintienne pas l'affectation au M'OO de ce contrat.

Sur T3 (M'OO), elle pourra plus facilement remplacer à sa guise les contractuels non renouvelés...

Pour convaincre davantage d'agents publics de se porter volontaires au transfert, la Direction a récemment amélioré à la marge les conditions financières, accédant en partie aux revendications de la **CGT** en CTP, fin 2010 :

- augmentation du taux de l'ancienneté, aligné sur celui du MCC ;
- relèvement de certains plafonds de niveaux, alignés sur ceux du MCC.

L'exemple de simulation d'évolution de carrière sur une fiche individuelle suscite toutes les réserves de la **CGT** : diverses astuces permettent de faire croire que la progression indiciaire sur 5 ans est plus favorable au M'OO qu'au MCC. Selon nos calculs, la progression est quasiment identique.

Dans le volume contraint de la masse salariale de l'EP-M'OO validée par le contrôleur financier, si un montant plus élevé est affecté à l'ancienneté, ce sera autant en moins pour la part au mérite.

Cette masse salariale augmente chaque année mécaniquement (carrière : ancienneté, reclassement), ce qui ne sera pas forcément le cas des ressources propres à court terme. La Direction du M'OO admet le bien-fondé de cette observation de la **CGT**.

La CCP (commission consultative paritaire du MCC) n'est pas compétente que pour les sanctions disciplinaires, mais aussi pour :

« *l'application des stipulations figurant dans les contrats, le compte rendu de l'entretien professionnel, les conditions de réemploi après congés, la mise en œuvre du dispositif d'évolution indiciaire çà intervalles prédéterminés.* » (arrêté MCC du 17/12/2009)

La Direction du M'OO joue sur les mots : même sans changer de contrat, l'avenant de transfert les affectant à l'EP réduira fortement, voire supprimera les possibilités de mobilité au sein du MCC, puisque c'est l'assise budgétaire du contrat qui est déterminante. D'ailleurs, le Pwpt ne cite que la « *mobilité interne* » au M'OO.

« *L'agent bénéficie à l'issue de son congé mobilité d'une priorité de réemploi* » : à condition qu'un poste soit disponible au M'OO dans le niveau et les fonctions.

Quant à « *la gestion locale plus performante et plus rapide* », l'effectif général décroissant dans tous les services – et donc aussi au DRH – ne présente pas cette « gestion performante » sous les meilleurs auspices. Les gestionnaires, moins nombreux, devront gérer plus d'agents : salaires, carrière, revalorisation indiciaire, congés, temps partiel...

Au final, il restera bien deux populations non harmonisées : les éventuels nouveaux contractuels transférés (actuellement T2 MCC), et les contractuels déjà rémunérés par l'établissement (T3 M'OO) dont la progression indiciaire et le reclassement (changement de groupe) ne sont pas homogènes.

Il y a un hic : aucun texte réglementaire ne vient garantir la mise en œuvre des mesures annoncées.

La **CGT** réclame que les mesures appliquées aux éventuels nouveaux T3 M'OO (actuellement T2 MCC) soient élargies à tous les T3, par une note formelle de la Direction du M'OO confirmant qu'elle ne s'affranchit pas, pour l'ensemble des contractuels, de la circulaire MCC du 23 juin 2009 ni de l'arrêté MCC du 17 décembre 2009 sur les CCP.

La Direction s'engage à élaborer et communiquer cette note.

Prudence, toutefois : la Direction se dit volontiers « *non contrainte* » par les notes du MCC dont elle s'est déjà écartée en élaborant sa propre grille de rémunération, considérant que l'EP-M'OO autonome n'entre pas toujours dans le champ des

réglementations en vigueur au MCC...

Même si la Direction du M'OO jure ses grands dieux du contraire, la logique des arguments qu'elle avance dénote le souhait d'un transfert à terme des titulaires.

Enfin, à titre indicatif :

Départs de contractuels d'établissement du M'OO de 2008 à 2010 :

21 démissions sur 29 départs (la **CGT** connaît les motifs de ces démissions).

Programme de formation (avis)

Vote : 5 **CGT** – 3 CFDT – 1 SUD – 1 FO - 10 administration : **favorable**

Le projet tient compte, entre autres :

- du contrat de performance 2010-2013
- des souhaits recueillis auprès des chefs de service et de département, du secrétariat général de l'Orangerie
- des souhaits individuels recueillis lors des entretiens de formation

Des axes prioritaires sont définis :

développement des savoir-faire liés à l'accueil du public et à la sécurité

développement de la modernisation de la gestion : progiciel de billetterie, projet Delta

renovation du dialogue social et renforcement des compétences en prévention santé et sécurité au travail

accompagnement des évolutions professionnelles

Une formation est prévue sur la socio-responsabilité des achats publics.

Projet de billetterie Delta (information)

Parmi les étapes du projet réalisées au 5 septembre 2011 figurent :

- le scénario de mise en œuvre
- la rédaction des fiches fonctionnelles

la **CGT** demande communication de ces éléments : demande acceptée par la Direction.

Participation aux soirées privées (information)

Point demandé par SUD (sur les TSC hors zone) et CFDT (sur le secteur vente).

La **CGT** juge incompatible avec son mandat de représentant du personnel (de tous les personnels) de pointer devant l'administration des catégories d'agents à écarter de la participation sur volontariat aux soirées privées.

Ce que l'administration du M'OO tente d'obtenir par la proposition d'émettre un avis formel. La **CGT** refuse de prendre part à un tel vote.

Procès verbal du CTP du 7 avril 2011 (avis)

Vote : 5 **CGT** – 3 CFDT – 1 SUD – 1 FO - 10 administration : **favorable**.

Questions diverses

La **CGT** avait demandé l'ajout d'un point pour avis à l'ordre du jour : le PSC (projet scientifique et culturel, Orsay + **Orangerie**), dont le contenu a un impact direct sur les missions, donc sur l'organisation et le fonctionnement des services, et la gestion des emplois. La présentation en CTP est donc légitime et justifiée.

Nous attirons l'attention de la Direction sur l'article 12 (attributions) du règlement des CTP :

« Les comités techniques paritaires connaissent des questions et des **projets de textes relatifs** :

5° **A l'examen des grandes orientations à définir pour l'accomplissement des tâches de l'administration concernée** ;

1° *Aux problèmes généraux d'organisation des administrations, établissements ou services ;*

2° *Aux conditions générales de fonctionnement des administrations et services ;*

9° *A l'évolution des effectifs et des qualifications. »*

Mais la Direction du M'OO ne se sent pas tenue d'appliquer ce règlement et nous informe que le PSC ne regarde pas « *directement* » le CTP.

Inscrire le PSC à l'examen du CTP (comme le fait un certain nombre d'autres établissements) serait un signe de bon dialogue social, mais la Direction du M'OO préfère laisser passer cette occasion.

Il serait conforme aux orientations du contrat de performance 2010-2013 discutées en Conseil d'administration du MOO que ce PSC soit, à l'instar d'autres établissements patrimoniaux du MCC, un "PSCE" (projet scientifique, culturel **et éducatif**). Cela consoliderait d'ailleurs l'intitulé d'une section du rapport d'activités 2010 du M'OO : « *la mission d'éducation culturelle* ».

Bulletin d'adhésion à la **CGT**

Nom :

Prénom :

Adresse personnelle :

.....

Tél. : E-mail :

A retourner à : **CGT**-M'O, 62, rue de Lille, 75343 PARIS cedex 07

ou : **CGT-Orangerie**, Jardin des Tuileries, 75001 PARIS