



CGT musées Orsay-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 : org.cgt@musee-orangerie.fr

Compte rendu du Comité technique du 21 juin 2012

En bref :

<u>Effectifs, emplois, postes vacants, recrutements</u>	page 3
Effectifs minimum : <u>Avis</u> : favorable unanime (CFDT, CGT, SUD, FO)	
<u>Quota des jours fériés – la question de l'absentéisme</u>	page 6
<u>Avis</u> : défavorable unanime (CFDT, CGT, SUD, FO)	
<u>Gestion des listes complémentaires</u>	page 9
<u>Heures mensuelles d'information syndicale</u>	page 9
<u>Avis</u> : favorable unanime (CFDT, CGT, FO). SUD ne prend pas part au vote.	
<u>Rapport de performance</u>	page 10
<u>Bilan d'activité 2011 de l'assistante sociale</u>	page 11
<u>Formations des agents RQTH</u>	page 12
<u>Tableau de suivi du CT du 22 mars 2012</u>	page 12
<u>Procès verbal du CT du 22 mars 2012</u>	page 13
<u>Avis</u> : favorable unanime (CFDT, CGT, SUD, FO)	

En détail :

Composition du CT

Représentants de l'Administration	
Titulaires	Assistants
Guy COGEVAL Président	Anne MENY-HORN Administrateur général adjoint
Brigitte LECLERCQ, Chef du département des ressources humaines	
Représentants du personnel	
Titulaires	Suppléants
CGT - Pascal BOCOIGNANI Adjoint technique ASM	CGT - Stéphane VERMEULEN Adjoint technique ASM
CGT - Frédéric SORBIER Titulaire FP détaché MCC	CGT - Arlette NGUYEN Adjoint technique ASM
CGT - Dominique BIGEARD Technicien des services culturels	CGT - Guillaume DUFRESNE installateur-monteur d'œuvres d'art
CGT - Franck GRANADOS Adjoint technique ASM Orangerie	CGT - Catherine TOULGOAT Adjoint technique ASM Orangerie
CGT - Maryline ORVILLE Adjoint technique ASM	CGT – Isabelle GAY Technicien des services culturels
CFDT - Widy DANOIS Adjoint technique ASM	CFDT – Hortense NUNES Adjoint technique ASM
CFDT - Carine VIDANOVA Adjoint technique ASM	CFDT – Cornel DUMENIL Adjoint technique ASM
CFDT - Jean-Jacques PREGASSE Adjoint technique ASM	CFDT - Vidjeacoumarane CORIDON, Adjoint technique ASM
SUD - Leïla BADRA Adjoint technique ASM	SUD – Caroline SERRE Technicien des services culturels
FO - Thierry ESCANDE Technicien des services culturels	FO - Nicole HAÏM Adjoint technique ASM

Experts :

Administration :

Philippe CASSET, chef du département administratif et financier
effectifs et emplois - rapport de performance

Milan DARGENT, chef du département accueil-surveillance

effectifs au DAS – quota des jours fériés – heures mensuelles syndicales

Sarah NICAISE, assistante sociale
Bilan d'activité 2011 assistance sociale

Représentants du personnel :

pour la CFDT : Christine FRANCIS : *effectifs*
Hervé BEAUFILS : *quota jours fériés*

pour SUD-Culture : Patrick BOTTIER : *effectifs*
Alain RAMOND : *effectifs - quota jours fériés*
Caroline CORDIER : *effectifs*

Excusés :

Sarah NICAISE, Caroline SERRE, Alain RAMOND, Hortense NUNES, Arlette NGUYEN.

Ce comité technique, programmé le 14 juin, a été repoussé d'une semaine à la demande de représentants du personnel, pour cause de défaut de transmission des dossiers dans les délais réglementaires.

Le Président ouvre la séance en rendant hommage à l'administrateur général - qui a quitté ses fonctions le 15 juin dernier - dans des termes similaires à ceux de la note de service adressée à l'ensemble des personnels le 22 juin, au lendemain du CT.

Il ajoute que la Direction ne sera pas détournée de la modernisation du musée, qui sera poursuivie « *de façon imperturbable* », et des transformations à mener pour dynamiser le musée « *malgré des équipes encroûtées dans des habitudes néfastes* ». Selon lui, « *la tradition, c'est le désordre.* »

La **CGT** rappelle son adhésion à la tradition d'une direction des musées exercée par des personnels scientifiques.

Le président estime que cela est favorable à la qualité des programmations scientifiques et culturelles, mais constate que peu de conservateurs ont les compétences requises « *pour être leaders* ». Dans l'équipe d'une quinzaine de conservateurs du musée d'Orsay, il n'en voit qu'un seul apte à lui succéder un jour à la tête de l'établissement.

Effectifs, emplois, gestion prévisionnelle des ressources humaines

Accueil-surveillance

- suivi du protocole de sortie de grève

Le solde des départs et des arrivées reste négatif : la surveillance continue de perdre des postes. L'engagement de publier tous les postes pour saturer le plafond d'emploi n'est pas tenu.

10 avis de vacance de postes (dont 2 pour les vestiaires du public Orsay) sont à publier. Ceux qui le sont ne sont pas toujours pourvus, car « *il n'y a pas de candidats* » répète en boucle l'administration... même quand il y en a.

12 départs ASM : janvier-mai 2012 : 6 / prévus juin-décembre 2012 : 6.

Les représentants du personnel exigent le respect du seuil des effectifs minimum pour une ouverture totale, fixé lors de la réunion post-grève du 10 novembre 2011 et établi dans la compte rendu transmis par le président et l'administrateur général du M'OO le 7 décembre 2011 :

« *L'administration propose de situer le seuil pour une ouverture totale des espaces muséographiques entre 46 et 41 agents.* »

L'administration dégrade l'effectif minimum fixé à 46 agents en salles (49 avec exposition au 5^e étage) à 42, puis 41, tout en maintenant une ouverture totale !

En-dessous, de ce seuil, certains espaces sont fermés : salle des Fêtes, puis niveau médian Seine.

L'administration assure qu'elle applique strictement cet accord en « mode dégradé » : « *A 39 agents, on ferme au niveau médian.* » (et hop, elle descend encore au passage de 41 à 39 ! soit 10 de moins que l'effectif minimum)

Or ce n'est pas le cas : même à 34 et parfois 32 agents (pour 13000 visiteurs environ), la décision est prise d'ouvrir totalement.

Les représentants du personnel demandent un vote sur les procédures de fermeture de salles en-dessous du seuil de 46 agents en salles, avec affichage d'une note de service :

Avis : favorable unanime (CFDT, CGT, SUD, FO)

C'est la Direction qui, hors instance, et hors accord de fin de grève en octobre 2011, a, sans concertation, de façon unilatérale :

- abaissé progressivement le chiffre de 46 à 42, puis 41, puis 39 (à la date d'aujourd'hui, mais qui dit qu'elle va s'arrêter en si beau chemin sur une si belle pente : bientôt 32, 27, 23, 19, etc... !)
- affirmé que son objectif était l'ouverture totale (même quand de fait il n'y a que 34 ou 32 agents présents)
- substitué au terme partagé et répandu « d'effectif minimum » celui, propre à Orsay, « d'effectif optimum »
- instauré la notion de « mode dégradé » = sous-effectif + ouverture totale.

Qu'est-ce en réalité que le « mode dégradé » ? C'est une situation où la sécurité des personnes et des biens n'est plus correctement assurée. Que se passe-t-il en cas d'évacuation d'urgence en « mode dégradé » par exemple ?

Notons qu'il s'agit d'une stratégie concertée mise en œuvre de la même façon dans d'autres secteurs (publics-vente-accueil notamment).

La **CGT** réaffirme son opposition à ces évolutions régressives et précise n'avoir à aucun moment, dans aucune réunion, cautionné cette fonte des chiffres que vous proclamez de votre seul chef. La CGT s'y oppose avec fermeté tout simplement parce que cela cautionne et pérennise le sous-effectif chronique, signe la fin de l'objectif de 46 agents sur planning et aussi celui de 60 agents par équipe.

La **CGT** rappelle que ces seuils sont restés inchangés malgré l'ouverture des nouveaux espaces, à rebours des revendications de la grève de l'automne 2011.

C'est un profond mépris, doublé d'une déloyauté certaine, à l'égard des personnels mobilisés dans cette grève, de leurs revendications et de leurs conditions de travail.

Ce mode dégradé de gestion d'un conflit social et de ses suites alimente la démotivation grandissante des agents dont le travail contribue pourtant directement au succès sans cesse renouvelé du musée d'Orsay et à son rayonnement.

Autre exemple de règle pas toujours respectée : la jauge du nombre d'auditeurs admis pour les concerts exceptionnels dans l'allée centrale des sculptures, fixée à 1200, qui, entre le public et les invités, peut être dépassée.

Secteur des vestiaires du public :

Printemps 2012 : 3 départs de titulaires + 2 départs de contractuels permanents. Soit une chute d'un tiers des effectifs du secteur : 5 départs sur une équipe de 15 permanents (7 titulaires + 8 contractuels en janvier 2012). Les représentants du personnel **alertent** une nouvelle fois sur cette dégradation insupportable pour le secteur des vestiaires du public, une des priorités pour l'amélioration des conditions de travail.

La politique de la Direction a des conséquences très graves sur les conditions de travail des agents, mais aussi sur l'accueil des visiteurs. Les agents se trouvent pris en étau, sans moyens, entre d'un côté les pressions de l'encadrement, les consignes changeantes et inadaptées, et de l'autre les attentes du public en termes de qualité d'accueil dans un des plus prestigieux musées du monde.

Secteur de l'information des visiteurs :

Compte tenu de la situation extrêmement dégradée dans ce secteur (comptoirs fermés), la **CGT** répète et renouvelle son exigence du remplacement poste à poste du CDI temps plein art. 4 titre III suite à un départ en retraite en 2011.

L'administration informe que la sous-consommation de vacances au M'OO au premier semestre permet d'envisager un renfort au second semestre.
- suivi des effectifs par service

Le solde départs/arrivées d'agents titulaires sur la période janvier-mai 2012 est négatif : 16 sorties (départs, dont 6 retraite) / 10 entrées (arrivées) = - 6.
5 postes restent vacants à la conservation. Le président informe de l'arrivée prochaine de 4 nouveaux conservateurs.

Au 31 mai 2012, la vacance « frictionnelle » atteint 31 ETP (19 titulaires MCC + 12 contractuels M'O)

A cette date, 1 seul avis de vacance est en ligne sur la BIEP pour Orsay-Orangerie : responsable budgétaire, cat. A ouvert aux contractuels, 25/05/2012.

Dès que la vacance « frictionnelle » se prolonge, les postes sont supprimés : exemple, les 2 postes au **secteur des réservations de groupes** en 2011, recrutements non finalisés malgré des candidatures, et des besoins réels.

Deux installateurs-monteurs d'œuvres d'art sont partis en retraite : un seul avis de vacance est publié.

« L'administration confirme que pour 2012, les effectifs sur les 2 plafonds d'emploi ont été validés par le conseil d'administration. »
(PV CT 22/03/2012, page 14).
Certes, mais le CA entérine le plafond d'emploi qui lui a été notifié.

La **CGT** est très vigilante :
- sur le maintien du plafond à **640 ETP**
- sur la saturation d'emplois réalisés
- sur l'arrêt des transferts de gestion du MCC vers le M'OO
- sur l'amalgame « fongible asymétrique » dans un plafond d'emploi « global ».

Plafond d'emploi
2011 :
451 T2 + 189 T3.
Plafond d'emploi
2012 :
434 T2 + 206 T3.
Total : 640

Le secteur du **développement des publics** connaît un départ : celui du responsable chargé du champ social (démocratisation culturelle), poste d'ingénieur des services culturels – médiation.

La **CGT** souhaite vivement qu'un poste de titulaire MCC cat. A soit maintenu sur ces missions prioritaires du champ social (cf. débats en CA, PSC), sans fusionner ce poste avec les missions d'accueil des handicapés (assurées jusqu'à présent par 3 agents, non remplacés) comme cela a pu être envisagé.

En terme d'accueil des publics handicapés, le Nouvel Orsay est en-dessous des normes et fait du correctif, par défaut d'anticipation. Sans même parler de la chimère de pluri-décennale de « l'espace tactile » pour les malvoyants.

Depuis 2008, le secteur du développement des publics a connu 3 chefs de département, 3 chefs de secteur, et un an d'autogestion.

Le niveau de rotation de personnel (turn-over) pose de sérieuses questions.

Le turn-over sur le poste de **chargé d'acquisitions d'œuvres** pose aussi des questions, les agents n'y restant guère plus d'un an.

Le Président nous informe, ce 21 juin, qu'il a enfin trouvé la « *perle rare* » pour cette fonction. La **CGT** observe toutefois que l'AVP Chargé d'acquisitions réf. 54843 (cat. A - ouvert aux contractuels) ayant été publié le 8 juin, est valide durant un mois et que des candidats peuvent déposer un dossier jusqu'à cette date... Ce qui permettrait peut-être de trouver une perle encore plus rare.

La **CGT** continue d'être choquée du fait que face à de si fortes contraintes sur l'emploi, après 5 ans de RGPP, les **caprices du management** et les **dérives de l'organisation** affectent autant l'emploi, gaspillent les moyens en « ressources humaines » souvent au détriment des postes nécessaires à l'accomplissement des missions majeures.

Seules les fiches de poste de 3 secteurs sur 12 ont été transmises aux représentants du personnel à leur demande insistante. Ils attendent les autres, le contrat de performance mentionnant une réalisation des fiches de postes en 2012 à hauteur de 100 %. L'administration promet de les transmettre dans le courant de l'été.

Quotas des jours fériés

L'administration présente un projet de pénalités (« *malus* ») pour la participation des agents de surveillance aux jours fériés, sur volontariat.

Mis à la porte par les représentants du personnel (vote défavorable unanime) au précédent CT, ce projet revient aujourd'hui par la fenêtre, en version light.

L'administration justifie son projet par la nécessité de lutter contre les absences injustifiées. La **CGT** rappelle que les absences injustifiées représentent au M'OO moins de 1 % des absences, selon les chiffres relevés par l'administration (contre jusqu'à 15 % dans certaines grandes sociétés du secteur privé).

Ce type de malus discriminant ne se pratique dans aucun autre établissement du ministère de la Culture.

L'administration inclut dans le périmètre des *malus*, les arrêts maladie. « *Ce projet n'a de sens que si l'on inclut les arrêts maladie* » nous dit-on.

Vos représentants considèrent que l'administration n'est pas docteur en médecine pour juger des maladies des personnels. Les cas particuliers de 3 ou 4 agents ne doivent pas se régler par une modification du règlement intérieur applicable à tous et qui stipule « *une rotation équitable* ».

L'administration souhaite également réduire le quota en jours fériés, qui ne se justifie pas selon elle : elle tente d'instaurer le jour férié en « mode dégradé » ! Vos représentants considèrent que l'écart s'est creusé entre les effectifs des jours fériés et ceux des jours normaux parce que les effectifs ont été fortement rabetés d'année en année. Ce n'est pas parce qu'il y a un sous-effectif chronique tous les jours qu'il y a par comparaison du sur-effectif les jours fériés. Il faut considérer aussi le niveau très élevé de la fréquentation et les surfaces muséales qui ont augmenté.

L'administration propose en séance – ce n'est pas écrit dans son projet – de répartir l'allocation sur un plus grand nombre de jours fériés ouverts, en y ajoutant le 25 décembre et le 1^{er} janvier.

Avis : défavorable unanime (CFDT, CGT, SUD, FO)

La question de l'absentéisme

Régulièrement en CTP et CHS depuis 2008, la Direction dépile sa sociologie portative et dénonce l'absentéisme chronique qu'elle qualifie – sans analyse – « *d'abusif* » (surtout chez les agents postés, où l'absentéisme est plus facilement mesurable). Ce jugement culpabilisant à l'emporte-pièce nous est resservi tel quel aujourd'hui, une fois de plus.

L'absentéisme est aujourd'hui un phénomène de crispation et de tension par suite du sous-effectif et des plannings en « mode dégradé » à flux tendu, calculés au plus juste. La moindre absence a de lourdes conséquences : désorganisation, surcharge pour les collègues, souci pour l'encadrement intermédiaire - lui-même réorganisé en réduction d'équipes = recul de l'encadrement de proximité -.

La Direction avance des chiffres sans distinction. Tout est mélangé : arrêts maladie, congés formation, gardes d'enfants, décharges syndicales, absences injustifiées... Impossible d'y voir clair ! Rien sur la durée, sur la fréquence, etc.

Des arrêts de travail courts mais répétés sur une longue durée posent question : ces cas – très peu nombreux mais contraignants pour les collègues de secteur - doivent être traités par l'administration : ce n'est pas fait. Dès lors, la confusion, la suspicion, l'esprit de délation s'installent – bien entretenus -.

La **CGT** réclame sans cesse – en vain - une analyse des facteurs d'absentéisme et la mise en œuvre concertée de moyens de remédiation, de correction et de progrès, à la fois globaux et au cas par cas.

L'administration « *se demande à quoi peuvent conduire les analyses, sinon à démontrer une certaine pénibilité du travail en salle. Les propositions doivent être formulées, puisqu'il n'est possible de jouer ni sur les effectifs ni sur le salaire.* »
(PV CTP 07/04/2011)

Ce serait déjà pas si mal de démontrer – et reconnaître - la pénibilité, quand depuis octobre 2011, la fréquentation a augmenté de + 30 % (au lieu des + 5 % inscrits au contrat de performance).

Avec des effectifs ASM fortement réduits au fil des ans, les plannings sont à flux ultra-tendus, établis « théoriquement » comme si les agents étaient présents et disponibles 100 % du temps de travail. Comme s'il n'y avait pas dans la vraie vie de trains supprimés, pas de grippe ni de tendinite, pas d'enfant victime de gastro-entérite qui a 39° de fièvre, pas d'événement familial heureux ou malheureux, pas de stage de formation, pas d'activité syndicale.

Quand le « théorique » se heurte au réel, les objectifs deviennent intenable. Alors la hiérarchie reproche aux personnels d'être absents. C'est-à-dire ? de ne pas se loger dans le VII^e arrondissement (où est le parc de logements sociaux des musées Orsay-Orangerie ?... nulle part), d'élever des enfants (« *savoir-être : disponibilité physique et mentale* »), d'avoir des parents dépendants, de se former, d'être élu en Comité hygiène sécurité et conditions de travail, etc... ? parce que tout cela met en péril l'ouverture normale du musée, et fait baisser la cible des gains de productivité « théoriques » !

Plutôt que d'accabler les absents, n'est-il pas urgent d'identifier ce que révèlent ce retrait et ce désengagement afin de trouver les moyens adaptés à chaque situation ? La **CGT** n'a eu de cesse de signaler des pistes à chaque CT et CHSCT (alertes) :

- vieillissement des agents (50 ans en moyenne, pas de primo-recrutements)
- usure professionnelle et absence de parcours de carrière valorisants
- soupape de sécurité (décompensation) à des conditions de travail oppressantes
- déni des compétences, lassitude
- fonctions standardisées, manque de reconnaissance du travail bien fait
- management rigide démotivant, faible écoute de l'expertise métier
- indifférence aux efforts fournis

... tous signaux balayés d'un revers de main par la Direction qui ne voit là que procès d'intention.

L'absentéisme aux musées d'Orsay-Orangerie est-il supérieur à celui des autres établissements du MCC, supérieur aux chiffres en forte augmentation publiés par la Sécurité sociale, révélateurs de la santé globale des travailleurs au niveau national, public et privé ? Non : il est dans la moyenne.

Pour lutter contre les absences, certains pensent immédiatement à renforcer les contrôles : contre-visites médicales, convocation systématique des salariés absents pour entretien, pénalités diverses... Ces procédures peuvent s'avérer contre-productives sur le climat général dans les services.

Depuis plusieurs années, la **CGT**-Orsay préconise (sans être entendue) une démarche participative des principaux intéressés : les personnels, qu'il convient d'impliquer globalement, au lieu de stigmatiser des individus.

Nourrir un diagnostic partagé sur les situations de travail, un débat sur la charge de travail, l'enrichissement des missions, la recréation d'un collectif abîmé, bref : sensibiliser les personnels, mobiliser l'encadrement, consulter les instances représentatives, impliquer la médecine du travail... plutôt que réprimer.

La **CGT** insiste de nouveau sur la nécessité d'une attention portée à la pertinence des règles et des consignes, à l'imbrication cohérente des rôles dans la hiérarchie, à la qualité de la communication interne...

La destruction des collectifs sociaux, l'individualisation de l'évaluation, de la rémunération et de la carrière, la concurrence sur les heures supplémentaires, la précarité des CDD et la sous-traitance, le déficit de communication interne, le recul de l'entraide, la réduction des temps de convivialité (jugés nuisibles à la performance), les freins à la syndicalisation :
tout cela cumulé a une conséquence que l'administration n'avait pas prévu : le repli individualiste, le désintérêt et la déresponsabilisation de chacun à l'égard des dysfonctionnements collectifs. Un beau gâchis.

Une question simple doit se poser à la Direction, à l'encadrement, à la DRH, au cabinet médical, aux représentants du personnel : « *qu'est-ce qui suscite les absences ?* »

Des éléments de réponses – non exhaustifs – sont avancés par tous les communiqués **CGT**-Orsay/**Orangerie** depuis plusieurs années...

Enfin, la Direction serait avisée de s'inquiéter du présentisme : à savoir les personnels qui viennent travailler malades (rhume, lombalgie, tendinite, dépression réactive...) et ceux qui sont présents physiquement mais absents mentalement, désinvestis.

Gestion des listes complémentaires pour la participation aux soirées privées, dépassements d'horaires et jours fériés.

Ce point a été mis à l'ordre du jour par la CFDT : l'encadrement du DAS n'appelle pas les agents inscrits sur la liste complémentaire, en cas de désistements sur la liste principale.

L'administration estime qu'en fonction des besoins qu'elle évalue elle-même, il n'est pas nécessaire d'appeler les agents inscrits sur la liste complémentaire.

(Il arrive cependant qu'elle appelle - et parfois requiert - des agents non inscrits sur la liste complémentaire).

Les représentants du personnel rétorquent que ces listes sont établies et affichées à l'avance. La règle en vigueur doit être appliquée et non pas modulée selon le bon vouloir de l'encadrement.

Heures mensuelles d'information syndicale

Ce point est à l'ordre du jour à la demande des représentants du personnel.

Les représentants du personnel rappellent la Circulaire n° 1487 du 18 novembre 1982 relative à l'application du décret n° 82-447 du 28/05/1982 relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique (*JO Lois et décrets du 9 février 1983, II-B page 1593*) :

« La concertation entre l'administration et les organisations syndicales doit permettre de définir les conditions dans lesquelles [l]es organisations [syndicales] pourront mettre en œuvre leur droit à tenir des réunions. »

Aucune concertation ne nous a été proposée avant la diffusion d'une note du président à l'attention du personnel de l'établissement public le 13 décembre 2011 aux agents du musée d'Orsay, ayant pour objet leur participation aux réunions mensuelles d'information syndicale.

Les représentants du personnel ont écrit à ce sujet une lettre au président, le 27 janvier 2012, qui se concluait ainsi : « *Nous sommes à votre disposition pour une concertation sur ce sujet.* » Cette lettre a été laissée **sans réponse ni suite.**

Chaque agent a le droit de participer à une réunion par mois d'une durée d'une heure. Les réunions mensuelles, traditionnellement organisées de 8h45 à 9h45 au musée d'Orsay, ne sont plus tolérées. La Direction exige (sous menace de pénalités financières !) qu'elles soient organisées strictement de 8h45 à 9h30, soit une durée de 45 minutes, inférieure de 15 minutes à la loi.

Total annuel = 12 x 45 minutes (540'), au lieu de 12 x 60 minutes (720').

Il reste donc à chaque agent un reliquat de droit légal de 180 minutes annuelles d'information syndicale, dont il est actuellement privé.

Afin que l'art. 5 du décret n° 82-447 soit respecté, les représentants du personnel proposent que chaque agent ait le droit de participer, une fois par trimestre (quatre fois par an), à deux réunions d'information syndicale dans un même mois (4 x 45' = 180 minutes).

Exemple : en mars, juin, septembre et décembre, chaque agent peut participer à 2 réunions d'information syndicale de 45' (8h45 - 9h30), et à une seule les 8 autres mois de l'année, ce qui revient à 1 h/mois en annualisé.

Avis : favorable unanime (CFDT, CGT, FO).

SUD ne prend pas part au vote.

Rapport de performance 2011

Certes, le rapport de performance n'est pas le rapport d'activités. Il se concentre sur la performance financière et comptable, le cadrage économique. Il n'a pas vocation à rendre compte de l'ensemble des activités du musée, mais à fournir au Parlement des indicateurs sur le coût des programmations culturelles.

Néanmoins, la CGT considère qu'en regard des indicateurs chiffrés, l'évaluation qualitative fait pâle figure. Quant à l'expertise métiers des personnels (leur compétence et expérience professionnelle), elle n'est à aucun moment prise en compte.

Les orientations de politique culturelle doivent déterminer les moyens alloués, et non les arbitrages budgétaires décider de la politique culturelle. On a mis la charrue avant les bœufs : il existe un contrat de performance, mais pas de projet scientifique et culturel.

Les indicateurs sont souvent des crédos sans lien avec la réalité de l'établissement. Exemples :

III-2-B-1, page 22 : « *Un travail de gestion prévisionnelle des effectifs a été entrepris pour les années 2012-2014.* » Lequel ?

Aucun document ne nous a été transmis, malgré nos demandes, à l'exception des prévisions de départs en retraite 2012. Hormis une vigilance de bon aloi sur le département de la surveillance, l'administration ne nous dit rien de précis.

III-2-C : améliorer l'information

Un seul indicateur : « *En 2011, un plan guide rénové* ». C'est bien le minimum, ce n'est pas une amélioration. A noter que ce plan du musée est fréquemment en rupture de stock, ce qui oblige les agents d'accueil à faire eux-mêmes des photocopies. Cela démontre bien :

1 - la surfréquentation (« *il n'y en a déjà plus !* » : eh oui, le besoin n'est pas de 2500 par jour, mais de 5000.)

2 - les conséquences négatives du non-remplacement des départs à l'atelier graphique et à l'imprimerie intégrée.

Priorité aux multiples cartons d'invitation sur les plans du musée. La pénurie de plans ne doit pas être planifiée pour forcer les visiteurs à télécharger des applications smartphones.

La **CGT** propose, afin d'améliorer vraiment l'information, *a minima* de remplacer les départs d'agents d'accueil et d'éviter ainsi la fermeture permanente des comptoirs d'information.

III-2-D : mieux gérer les flux de visiteurs des expositions

« *Consolidation des ventes à l'avance* ». La vente à l'avance ne résout pas les problèmes de flux, elle les déporte. L'accès prioritaire par la porte C est facilité, mais la file d'attente se reconstitue à l'intérieur, aux vestiaires, et sur la passerelle à l'entrée de l'exposition.

III-2-E : améliorer le confort de visite (page 14)

« *La rénovation des espaces muséographiques a contribué fortement à améliorer le confort général de la visite.* »

Cette affirmation de principe ne s'accompagne d'aucune démonstration concrète. Nous avons signalé avant la rénovation l'insuffisance du nombre de toilettes pour le public, elle est confirmée par les files d'attente plus longues qu'auparavant.

L'impossibilité de sortir et rentrer dans le musée avec le même billet depuis janvier 2012 est vivement dénoncée par de nombreux visiteurs comme une contrainte réduisant le confort de leur visite.

III-2-4 – démocratiser l'accès à la culture et à l'éducation artistique et culturelle

C'est l'item le plus succinct du rapport : il tient en 10 lignes.

L'indicateur n° 16, en forte chute par rapport à la cible, est contradictoire avec l'affirmation d'un « *développement* ».

Sans moyens, notamment humains, les objectifs de démocratisation et d'éducation ne sont que des vœux pieux.

Bilan d'activité 2011 assistante sociale

L'assistante sociale ayant informé l'administration une demi-heure avant le début de la séance de son indisponibilité pour présenter son bilan, la Direction propose le report du point au prochain CT... en novembre prochain.

La **CGT** demande le maintien du point.

Le rapport d'activité 2011 de l'assistante sociale, une recto-verso, tient davantage de la note de synthèse que du rapport d'activité.

La partie III du rapport 2010 (« *champs d'intervention* ») a disparu.

Reste un point « *statistiques* », qui était intitulé plus modestement en 2010 « *quelques chiffres* ».

En 2011, le nombre de personnes reçues en permanence est de **69**, exactement comme en 2010.

Les visites à domicile ne sont pas mentionnées cette année.

6 dossiers ont été instruits (27 en 2010). Combien ont été présentés en commission de secours ? En commission de surendettement ? En procédure juridique, en contentieux ? Ce n'est pas précisé.

« *Information, conseils notamment pour le logement.* » On ne sait pas s'il s'agit de demande de logement, de perte de logement, d'expulsion ou de simple déménagement.

Les chiffres fournis renseignent peu sur les informations chiffrées mais aussi qualitatives attendues :

-
- hommes / femmes / tranches d'âge / catégorie (on observe au niveau du ministère une augmentation des demandes de secours en catégorie B, signe d'une paupérisation des classes moyennes que confirme l'INSEE)
 - signalements : propre initiative / chef de service / DRH / médecin de prévention...
 - motifs : logement / maladie-handicap / financier / familial / professionnel (conduites addictives, souffrance psychologique, mal-être, épuisement, sentiment d'échec).
 - demande d'aide / population type / aide donnée (conseil, secours...) / résultat.

-
- interventions ponctuelles / accompagnement de longue durée
 - analyse de la dégradation des situations sociales (ex : perte d'autonomie financière).
 - liens entre situation sociale dégradée / inquiétude avenir professionnel (CDD), évolution des postes et des conditions de travail...
Dossiers croisés avec la médecine de prévention.

La **CGT** rappelle les clauses du cahier des charges des prestations (art. 1) du marché négocié du 17/09/2008 :

- à la demande du DRH, réalisation d'études concernant le personnel (diagnostics sociaux)
- mettre en place des plans d'action et en assurer le suivi
- aider les agents à faire valoir leurs droits
- constituer et mettre à jour une documentation spécialisée en droit social
- rédiger et diffuser des fiches d'information (intranet, affichage)
- mesurer l'efficacité des moyens et des actions mises en œuvre
- participer à l'élaboration du bilan social annuel
- évaluer les pratiques professionnelles.

Sur le bilan social annuel notifié en 2008, la **CGT** observe qu'à chacune de ses demandes en 2009, 2010, 2011, l'administration n'a eu de cesse de rétorquer que ce n'était pas une obligation : elle n'a donc jamais présenté de bilan social.

Sur les secours, une enveloppe annuelle – modeste – est attribuée : 15 000 €. « L'administration indique que les demandes sont insuffisantes pour consommer l'enveloppe. Les "bénéficiaires" sont peu nombreux. » (PV CTP du 20 janvier 2011.)

Aujourd'hui, l'administration reconnaît qu'une meilleure information des personnels permet d'augmenter le nombre de bénéficiaires et de mieux consommer cette enveloppe. Quant au rapport d'activité, il peut être amélioré et enrichi.

La **CGT** invite l'administration à se rapprocher du MCC pour envisager une convention.

Vos représentants demandent également une lisibilité plus claire dans les documents financiers présentés en CA sur les différents volets de l'action sociale et la ventilation des crédits alloués, notamment :

- secours
- association MOC
- chèque cadeau
- etc.

Formations des agents RQTH

Les demandes de formations des agents sont validées. La **CGT** s'étonne de trouver dans la liste des formations : « *Les rencontres d'Orsay* » du lundi à l'auditorium, invitant à venir entendre des personnalités médiatiques. La CGT avait pointé qu'il ne s'agit pas de formations, ce que l'administration avait reconnu, en ne proposant plus aux agents de mobiliser leur DIF.

Tableau de suivi du CT du 22 mars 2012

Problème de transmission et de réception des convocations aux stages de formation : le cheminement des convocation est revu, c'est-à-dire que les circuits sont raccourcis en vue d'une réduction des délais.

Programmation d'une réunion sur le règlement intérieur de l'**Orangerie** : la « *date fixée* » inscrite au suivi... reste à fixer.

Les fiches de poste doivent être présentées en CT avant leur diffusion à la BIEP.

Procès verbal du CT du 22 mars 2012

Avis : favorable unanime (CFDT, CGT, SUD, FO)

Prochain CT : jeudi 22 novembre 2012.



Bulletin d'adhésion à la **CGT**

Nom :

Prénom :

Adresse personnelle :

.....

Tél. : e-mail :

A retourner à : **CGT** musée d'Orsay, 62, rue de Lille, 75343 PARIS cedex 07

ou à : **CGT** musée de l'Orangerie, Jardin des Tuileries, 75001 PARIS