



## **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](mailto:cgt@musee-orsay.fr)

Musée de l'Orangerie - Jardin des Tuileries - 75001 PARIS  
mel : [org.cgt@musee-orangerie.fr](mailto:org.cgt@musee-orangerie.fr)

Paris, le 18 décembre 2012

# **Dialogue social : la grande illusion**

Vos représentants ont informé cet après-midi le président qu'ils ne siégeront pas au CHSCT convoqué après-demain, 20 décembre. Pourquoi ? Voici les raisons :

Nous ne sommes pas adeptes de la chaise vide, mais il nous est arrivé plusieurs fois ces dernières années de boycotter en intersyndicale des instances, pour cause d'entrave répétée à l'exercice de nos mandats, défaut de présentation par l'administration de documents réglementaires.

L'administration du M'OO n'a aujourd'hui qu'un mot à la bouche : le « *développement du dialogue social*. » Elle se prévaut auprès de sa tutelle d'un dialogue social riche par le nombre de séances et la longueur des ordres du jour.

Il y a certes de l'écoute de la part de l'administration, dans les débats. Et ensuite ? Pour l'essentiel, tout continue de se passer exactement comme ce que nous avons subi ces dernières années :

- des points à l'ordre du jour réduits à des aspects partiels et anecdotiques
- des pochettes vides, des dossiers squelettiques, des points qui stagnent
- des documents de travail diffusés au compte-goutte, dans les jours qui précèdent les réunions, voire le jour même, ce qui empêche toute préparation collective
- des données brutes, peu d'analyses, peu de propositions formulées
- de brèves notes projets souvent floues et se limitant à une intention vague ne permettant pas de se prononcer, mais permettant à l'administration de considérer le point « vu avec les syndicats en instance »
- très peu de décisions de suivi, des plans d'action fantomatiques
- des reports éternels de suite en suite ; de rares engagements pris, et qui ne sont en général pas tenus : reportés à plus tard, réduits à peau de chagrin ou annulés

De nouvelles pratiques ont récemment été systématisées par l'administration :

- convoquer comme experts dans les instances un nombre important d'agents de terrain, d'encadrements de proximité, de gestionnaires et les laisser gérer les débats tandis que les chefs de département/service restent en retrait, silencieux
- présenter en séance des sondages approximatifs réalisés à la va-vite auprès d'agents qui choisissent majoritairement, entre deux alternatives et seulement deux, la solution la moins pire, celle déjà voulue par l'administration AVANT le sondage et prête pour une mise en œuvre immédiate.

La **CGT** cesse de prendre part à cette mascarade de « *consultation* », cette parodie de « *concertation* », ce leurre de dialogue social.

C'est bientôt Noël : nous ne serons pas les dindons de la farce !

« Procès d'intention » va protester la Direction. Voici donc des faits concrets et précis, à titre d'exemples parmi bien d'autres :

## Textes réglementaires

Depuis plus de deux ans, la **CGT** a réclamé la mise en chantier d'un règlement intérieur de l'établissement, de règlements de services (qui ne sont pas de simples annexes), de fiches de postes, d'un Document unique des risques professionnels, de plans de prévention, notamment des risques psychosociaux et des risques managériaux, d'un bilan social, etc.

L'administration reproche à la **CGT** « formaliste » de la contraindre à produire « du papier inutile, que personne ne lit ». Où en sommes-nous aujourd'hui ?

- **règlement intérieur** : en attente. La première version comportait 39 fois le mot « sanction ». Des amendements demandés par la **CGT** sont pris en compte, intégrés au texte, puis supprimés de la version mise à jour pour la réunion suivante. Tel Sisyphe, à chaque étape on repart à zéro. « Une erreur » nous dit-on chaque fois. Et ce seraient les syndicats qui font du blocage ?

- **DUERP** : sous-traité à un prestataire, inaccessible depuis le départ pour cause de codes d'accès défectueux. L'administration « a adressé un courrier au prestataire » (non versé au dossier de suivi).

- **risques psychosociaux** : pas d'évaluation. Une plaquette d'information a été diffusée, qui met l'accent sur les fragilités individuelles, les conséquences physiologiques, mais pas la prévention des risques ni l'arbre des causes.

- **risques managériaux** : pas de diagnostic. Des formations management et du coaching ont été proposés. Aucune évaluation des résultats.

- **bilan social** : le projet 2011 est en cours. L'administration fournit des tableaux bruts sur l'absentéisme, des pourcentages et des camemberts, mais aucune analyse, aucune préconisation.

*Exemple* : chacun sait que le taux d'absence (l'absentéisme) est le quotient du **nombre de jours d'absence** sur le **nombre de jours théoriques de travail**.

Chacun le sait, sauf l'administration du musée d'Orsay-Orangerie qui :

- pour les agents postés en surveillance à Orsay inclut les congés maladie + les accidents de service + les RTT + les récupérations + les gardes d'enfant + les formations (!) + les décharges syndicales (!) + les absences injustifiées : ce qui donne un taux d'absence évidemment très élevé
- pour les agents de certains services administratifs d'Orsay, explique que « Les pourcentages sont établis en cumulant le nombre de jours d'arrêt et en divisant par le nombre d'agents du service multiplié par 365 jours », ce qui donne un taux d'absence évidemment très faible, tous ces agents modèles ne se reposant donc absolument jamais !

Incompétence ? Provocation ? Disons plutôt que l'administration délivre un message subliminal : *nous avons le pouvoir de vous livrer des informations aberrantes et de ne pas les rectifier même si elles sont manifestement erronées, car tel est notre pouvoir. Nous sommes le pouvoir, et nous ne tolérons aucun contre-pouvoir régulateur. Peu nous importe la rigueur : la fin (enfumer les syndicats) justifie les moyens.*

Voilà comment démarrent souvent sur de mauvais rails les débats en séance, qui ne tardent pas à dérailler et à s'échouer dans le fossé. C'est – sans doute – le but recherché...

La communication interne est sélective et réduite : la base de documents sur l'intranet ne fonctionne plus correctement, et elle n'est plus alimentée : on n'y trouve ni les procès verbaux des CT, CHSCT, CA, ni les CR de CAP, ni les INFO-MUSEE... L'information est éradiquée.

Qu'une voix délibérative juge et partie ait pu être ajoutée au Conseil d'administration, en contravention avec le décret de l'EPA, sans que personne ne s'en étonne (hormis la **CGT**), sans que cela fasse même ciller les représentants des tutelles, montre bien l'étendue du

dévolement de l'éthique et de l'érosion des valeurs du service public de l'État, comme par exemple la déontologie.

Aujourd'hui, il règne une profonde désorganisation fonctionnelle dans la plupart des services, accentuée par huit refontes de l'organigramme en quatre ans, et surtout par l'effacement implicite du socle des règles établies avant 2008, entre autres dans les CA, les CTP et les CHS, qu'il s'agit de soigneusement détricoter.

Le fonctionnement de l'établissement est « *laissé à l'appréciation de l'encadrement* », sur le mode oral essentiellement. La capacité à planifier des ambitions de moyen terme est affaiblie par les urgences pour avant-hier, le manque de temps et la saturation du plan de charge des services, l'illisibilité de l'organisation réelle (qui fait quoi ?) et les tuyaux d'orgue de l'organigramme = guerres de pouvoir, querelles intestines, prés carrés, étanchéité des informations, limitation des échanges, coordination déficiente.

Le dialogue social est lui aussi – forcément – dégradé par ce management ultra-centralisé, dirigiste, opaque sur les critères de recrutement et de renvoi, sans place authentique pour l'échange de vues, l'expression de points de vue différents, la réactivité et l'anticipation, la recherche dans le discernement des solutions les mieux adaptées à l'intérêt général.

## Instances représentatives du personnel

Les **ordres du jour** sont modifiés par l'administration après les réunions préparatoires : des points sont supprimés, d'autres sont ajoutés sans en informer les syndicats qui découvrent ces changements en recevant les dossiers.

Des documents annoncés ne sont jamais fournis, d'autres le sont peu de jours avant la séance, ou le jour même ! « *En raison de la surcharge de travail des équipes* » nous dit l'administration, qui n'ose pas dire : en raison de la volonté du président, qui décide de l'ordre du jour. Impossible donc pour nous de préparer sérieusement et collectivement ces réunions d'instance.

L'argument de la surcharge de travail est habile car il est en partie vrai (mais les équipes sont-elles bien soutenues et aidées ?) En partie seulement : c'est l'arbre qui cache la forêt des dossiers bloqués dans le processus de validation.

La rétention d'information est chronique :

Exemple : le CHSCT n'est pas informé dans le planning des travaux de la fermeture du tout nouveau pavillon amont, mi-janvier 2013 pour travaux de flocage. La **CGT** a posé la question au CHSCT du 6 décembre, et l'administration, déjà debout quittant la salle, a répondu succinctement qu'un contrôle post-chantier exigeait ces travaux.

Apparemment, ce flocage a été oublié, sans que le maître d'ouvrage s'en aperçoive.

De menus travaux réclamés par les représentants du personnel sont acceptés, programmés puis suspendus et remis en cause au titre d'une « *une réflexion plus large de rénovation de l'ensemble de la zone concernée, une étude en cours* »... remise à plus tard.

Exemple 1 : travaux des **caisses** (CHS 2010) : envisagés suite à un rapport d'ergonomie – commandité mais contesté par la Direction - puis remis en question par le développement du projet Delta. Les chaises non réglables demeurent, les torsion cervicales aussi.

2012 : le médecin de prévention constate lui aussi l'état dégradé et inadapté du mobilier des caisses, cause de maladies professionnelles TMS.

Suite : toujours pas de travaux de rénovation prévus. Priorité aux travaux d'embellissement muséographique et design. Donc, pour les agents de ce secteur : une formation gestes et postures, pour continuer à travailler sur du matériel « abimé et cassé ».

Exemple 2 : Parois vitrées aux abords de la cantine pour protéger des odeurs de cuisine : programmés en 2012, reportés en 2013, puis supprimés pour cause de balbutiements de réflexions sur un projet de refonte d'ensemble de la zone accueil Montherlant.

Les recommandations de l'Inspecteur Santé et sécurité au travail, remontant de 2008 à 2010 (IHS), sont au point mort : au CHSCT du 20 décembre 2012, on lit encore et toujours :

« la demande est étudiée », « un courrier a été envoyé au responsable », « la consigne est en cours de rédaction », « travaux prévus en 2014 », etc, etc.

Signalé depuis des mois : fils électriques apparents dans un ascenseur du public = « installer des caches : en cours ou en attente ». Visiteurs, il faut donc attendre.

Par contre, « Le règlement intérieur applicable à tous les personnels, ainsi que ses annexes, ont été validés au CT du 22/11/2012. » FAUX = ce point n'était pas inscrit à l'ordre du jour, faute de réunion de finalisation du texte.

Les procès verbaux sont systématiquement expurgés des propos qui irritent la Direction. Dernier en date, le PV du CHSCT du 11 octobre :

Exemple 1 : Le médecin de prévention a déclaré être accaparé par les urgences liées à de la souffrance au travail, et manquer de temps pour effectuer les visites tiers temps. Ce passage a été supprimé du procès verbal.

Exemple 2 : La CGT a redit qu'il ne fallait pas confondre « requérir » un agent et le « réquisitionner ». En cas de crue de la Seine, seul le Préfet est habilité à ordonner une réquisition, musée fermé, précisant le motif, la durée prévue et le nombre d'agents.

Ce propos de la CGT a été supprimé du procès-verbal.

Entorse aux règlements intérieurs des CT et CHSCT : l'administration convoque plusieurs chefs de service/département qui eux-mêmes convoquent en « experts » de nombreux membres de leurs équipes...

Gérer les relations sociales n'est pas dans les missions des personnels des services, pas inscrit dans leurs fiches de poste. Qui s'en soucie ? « Ça responsabilise les agents d'exécution » dit la hiérarchie. Par délégation ? Jolie blague, quand on sait que beaucoup sont privés de moyens, de marges de manœuvre et de capacité d'initiative ; et qu'ils ne sont pas responsabilisés au point de pouvoir prendre des décisions, même sur des sujets simples.

Il y avait 13 experts de l'administration au CHSCT du 11 octobre, et encore 8 experts au CHSCT du 20 novembre (avec 2 points à l'ordre du jour !) Le but est que grâce à ces renforts, les membres de l'administration soient plus nombreux que les représentants du personnel, alors que les règlements intérieurs prévoient l'inverse.

Pire : au CHSCT du 20 novembre, les deux agents nommés experts par SUD ont été placés d'autorité par l'administration du côté des experts de l'administration (à l'opposé de la délégation SUD), juste à côté de leur N+3, de leur N+2 et de leurs N+1.

A l'étonnement de la CGT, l'administration a répondu : « Faute de place suffisante dans la salle », nous prenant imperturbablement pour des imbéciles. Belle amélioration de la qualité du dialogue social !

Les agents d'exécution sont chargés de tâches souvent difficiles à assumer, du fait de la complexité galopante de la gestion des fonctions support, notamment RH et comptables. Il leur est demandé beaucoup de choses sans leur offrir en contrepartie de reconnaissance, de développement de carrière.

Tout le monde ici en connaît plus d'un(e) – à tous les niveaux de la hiérarchie - qui a déguerpi du musée dare-dare après une volée de bois vert du maître des lieux. En conséquence, excès de zèle et courtoisie confinent au réflexe de survie.

Ceci explique pourquoi des cadres qui craignent sans doute pour leur carrière se réfugient dans le déni de responsabilité et ne veulent prendre aucun risque de déplaire à la Direction : c'est pourquoi ils préfèrent :

1 - se taire, de crainte de susciter l'ire du patron tout-puissant dont les coups de sang sont célèbres

2 - convoquer leurs subordonnés pour présenter les dossiers de service aux syndicats.

Ces subordonnés reçoivent l'instruction de dégainer l'arme fatale de la consultation directe de certains personnels par sondages de la hiérarchie de proximité, avec des dés pipés et des cartes truquées. Les agents sont consultés par leurs encadrements qui leur offre le « choix » fléché entre une solution A peu viable, et une solution B un peu moins pire, mais sous fortes contraintes d'exiguïté d'espace, de tension sur du sous-effectif dégradé, de postes inadaptes.

Les vacataires vont-ils s'opposer à l'option privilégiée de leur encadrement ? Quand on leur précise que leurs collègues d'autres services ont déjà voté pour l'option favorite ?

Au moment de passer à la délibération en séance, l'administration brandit sous les yeux des représentants du personnel la liste d'émargement des agents qui ont voté majoritairement « pour » le projet encensé par l'administration, avec les noms et les signatures (documents non versés au dossier). La messe est dite.

La CGT demande pourquoi un projet a été retiré du dossier sans avoir été examiné ; l'administration répond : parce que les agents n'y étaient pas favorables et qu'elle ne souhaite pas aller à l'encontre des vœux des agents ; opposant ainsi dans une droite ligne maurassienne l'apologie *démocratique* du « musée réel » (les personnels et leurs souhaits entendus et « pris en compte » par sondages) à la délégitimation du « musée légal » (les règlements, les instances représentatives et les délibérations officielles).

Ainsi l'enquête menée sur le secteur des vestiaires par un cabinet-conseil spécialisé, à la demande de la CGT, est récupérée par l'administration à ses fins : introduire polyvalence et flexibilité. Le projet de plan d'action présenté le 20 novembre se limite à quelques intentions sommaires. L'administration prévient la CGT : « vous n'aurez rien de plus que ce plan d'action au CHSCT du 20 décembre ». Rien de plus qu'une ébauche, dont les modalités seront mises en œuvre « à l'appréciation de l'encadrement » sans trace écrite : modifier les temps de pause (selon quels plannings ?), instaurer un mode dégradé de vestiaires fermés, améliorer la signalétique (comment ?), prévoir des demi-journées en surveillance des salles (selon quelles rotations ?) Les discussions embrouillées permettront à l'administration de dire que le projet a été « vu avec les syndicats » !

L'administration à son plus haut niveau a peur : très peur par exemple d'écrire un relevé de décisions (malgré l'engagement déclaré de le faire), qui risque de susciter le refus courroucé du président. Alors elle sous-traite à un prestataire l'élaboration d'un relevé de décisions... qui ne contient pas de décisions, diffusé tel quel à tous les personnels.

Un autre relevé de décisions sera diffusé ensuite par la Direction, simple copié-collé des observations des représentants du personnel. Dans les deux cas, l'administration n'aura pas écrit une phrase, donc ne se sera engagée sur rien.

Le président de l'établissement dirige l'établissement, préside le Conseil d'administration, le Conseil scientifique, le Comité des acquisitions, le Comité technique, le Comité hygiène sécurité et conditions de travail. Il a tous les pouvoirs.

Il n'est jamais présent aux séances du comité hygiène sécurité et conditions de travail.

Il n'est que brièvement présent aux séances du comité technique, sur les sujets qui l'intéressent : l'organigramme.

Son représentant a délégation de présidence de séance, mais pas délégation de pouvoir. Aucune décision ne peut donc être prise dans les réunions d'instance, puisque le président se réserve le droit après coup de ne pas valider les observations « prises en compte ».

## Dialogue social

Tout en prétendant être « à l'écoute » des organisations syndicales, la Direction *entend* se passer d'elles le plus possible. L'objectif est de court-circuiter sciemment le corps intermédiaire des organisations syndicales en insinuant que les personnels sont manipulés par leurs représentants contre leurs réels intérêts ; cela de façon à ne plus rencontrer le moindre obstacle sur la voie des réformes que la Direction poursuit à l'identique de ces dernières années, ainsi que le président l'a annoncé lors du changement d'administrateur général cet été.

Il est grand temps de tout remettre à plat et de redéfinir clairement une méthode de dialogue social saine, loyale et réglementaire, avec de vraies réponses et des suites concrètes. C'est une condition impérative pour la CGT qui ne va pas continuer à faire de la figuration dans une farce à sketches.

Trop, c'est trop. Empêchée par mille astuces de remplir pleinement ses mandats, la CGT n'est pas disposée à se prêter plus longtemps à ce jeu de dupes où l'administration nous prend courtoisement pour des imbéciles.

Exemple : en nous disant sans rire : « *c'est la RMN qui a décidé la destruction de la mezzanine de sa librairie à ses frais un an avant l'arrivée de M. Cogeval.* » Donc en 2007, juste un an après l'inauguration de cette mezzanine ?

Qu'avons-nous à faire dans des chambres d'enregistrement de mesures prises dans un faux-semblant de dialogue, où nos observations sont élégamment « prises en compte », mais trop tard : les marchés publics ont déjà reçu leurs avis d'attribution avec cahier des charges et calendrier des prestations établis dans les moindres détails.

## Heures mensuelles d'information syndicale : un droit grignoté

En décembre 2011, le président informait les personnels, sans concertation préalable avec les syndicats, de sa décision de réduire l'heure mensuelle d'information à 45 minutes, et menaçait les agents contrevenants d'une pénalité financière !

La CGT a répondu et proposé un calendrier de rattrapage des heures d'information soustraites au droit des agents. Cette proposition ne convient pas au président qui n'aime guère revenir sur ses décisions.

Le 22 novembre 2012, l'administration annonçait en CT son souhait de revenir à l'horaire pratiqué depuis de nombreuses années : 8h45 – 9h45.

La question a été discutée dans une réunion spécifique, puis à l'ordre du jour du Comité technique du 22 novembre : il n'en ressort aucune note officielle de l'administration. En revanche, la note du président de décembre 2011 reste toujours affichée, ce qui sème la confusion parmi les agents.

Les effectifs minimum ne figurent pas au règlement intérieur qui n'existe pas et le président décide de l'ouverture de l'établissement en mode dégradé, heure mensuelle syndicale ou pas, grève ou pas.

Des pressions sont exercées sur les agents, en particulier les contractuels sur crédits de vacation, pour qu'ils ne participent pas aux heures mensuelles syndicales. « *Cela ne vous concerne pas* » s'entendent-ils dire.

De multiples activités sont programmées avant l'ouverture au public à 9h30, y compris les jours où se déroulent des heures mensuelles d'information, ce qui empêche beaucoup d'agents d'y assister.

L'administration demande à la CGT, sur un ton très policé, de faire des concessions. Nous en faisons, mais elle s'engouffre instantanément dans chaque centimètre concédé pour juguler davantage l'action syndicale et réduire par tous les moyens, dont l'intimidation, le dialogue entre les syndicats et les personnels.

L'administration nous demande de lui transmettre très en amont notre calendrier des heures mensuelles. De son côté, elle accuse deux mois de retard au compteur pour la transmission aux représentants de personnel du calendrier des CT et CHSCT 2013...

Aucun détail n'est laissé au hasard pour parasiter la sérénité du dialogue social.

La CGT fait :

1 - de la suppression immédiate des vitrines de l'administration de la note du Président aux agents du 13 décembre 2011, rendue caduque par le CT du 22 novembre 2012

2 - de son remplacement très rapide par une note affichée au même format (A3) actualisée et conforme à la décision formulée par l'administration de revenir à l'horaire mensuel :

8h45 – 9h45, et aux accords administration / syndicats issus du CT, afin de permettre à tous les agents qui le souhaitent d'y assister

une condition *sine qua non* de sa participation au processus de dialogue social.