



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

Paris, le 21 décembre 2012

Le dialogue social en marche... *arrière*



Nocturnes exceptionnelles musée + expo
vendredi 28, samedi 29 et dimanche 30
décembre 2012 jusqu'à **22 h.**
Soit, après celle du jeudi 27,
quatre nocturnes d'affilée.

Les représentants du personnel ont-ils été
informés sur l'organisation concrète
de ces plannings inhabituels :
effectifs requis par services, horaires,
pauses, repas ?...

Bien sûr que non, quelle idée !!! Il est beaucoup plus simple pour l'administration de régler ces questions en discutant avec chaque agent (titulaire ou vacataire), plutôt que de s'encombrer de leurs représentants réunis réclamant des modalités précises.

Ça ne s'appelle plus la RGPP, mais la MAP (modernisation de l'action publique). Au menu, pour l'essentiel la même recette : réduire la dépense publique (10 milliards d'euros à économiser chaque année), **tailler dans les effectifs et les budgets.**

Ne dites pas que le gouvernement supprime des emplois (moins de fonctionnaires, pas mieux payés). Non : il améliore la qualité du service public.

Ça tombe bien, le cabinet d'audit et de conseil de la Fonction publique Deloitte a mené récemment, avec le soutien de la DGAFP et la participation de l'IFOP, une enquête sur « *le fonctionnaire de demain* » pour alimenter la réflexion du gouvernement sur la MAP.

Malgré les économies sévères, la frénésie d'audits coûteux tous azimuts continue !
Pas de coupes budgétaires pour les cabinets de conseil privés.

On y lit par entre autres que :

« Les fonctionnaires interrogés pensent à 69% que la place des **entretiens** sera plus importante demain et à 80% que cette évolution est positive. Les fonctionnaires anticipent un développement de **l'évaluation** à 92% et sont 71% à considérer cette évolution comme positive. Ils sont néanmoins critiques vis-à-vis des critères actuels d'évaluation qu'ils ne considèrent pas comme pertinents (à 56%).

Les fonctionnaires sont partagés quant à la **pertinence** et à la pérennité du terme "Manager Public" (51% des fonctionnaires interrogés déclarent le terme **inadapté** et 51% le déclarent pérenne). Ils pensent à 33% qu'il n'apporte rien et à 10% qu'il est vecteur de **confusion**. »

Justement, l'administration d'Orsay connaît bien ce cabinet Deloitte puisqu'elle lui a sous-traité en 2008 l'élaboration de :

- la grille des emplois **contractuels de l'établissement** (T3)
- la grille de rémunération des contractuels de l'établissement
- les fiches d'évaluation professionnelle des contractuels de l'établissement

Résultat : des **critères autonomes** maison et aucune harmonisation avec le ministère de la Culture. La grille de rémunération Orsay élaborée par Deloitte était **inférieure** à celle du ministère de la Culture d'au moins 50 points d'indice (!) en niveaux planchers et plafonds ; pourtant, l'administration de l'EP-Orsay martelait que cette grille maison était plus favorable, avec des arguments écrans de fumée (comme le "soclage").

La **CGT-Orsay** a revendiqué au CTP du 17/12/2009 et fini par obtenir au CTP du 04/11/2010 un alignement de la grille de rémunération Orsay sur celle du ministère. La **CGT-Orsay** a aussi pointé de nombreuses anomalies dans le positionnement des emplois contractuels dans la grille-repère, y compris encore dans la version mise à jour du 22/11/2012.

Reste la question des **fiches d'évaluation / entretien professionnel** des contractuels, abordée par la **CGT-Orsay-Orangerie** au CT du 22/11/2012. Là encore, on s'interroge sur les écarts sensibles avec celles du ministère de la Culture :

Fiches Ministère de la Culture (T2)	Fiches EPA Orsay (T3) - Deloitte
« Responsabilités d'encadrement »	« Maîtrise des compétences managériales »
« Capacité à dialoguer et à coopérer avec les partenaires professionnels externes et internes »	« Capacité à décliner la stratégie du Musée »
« Sens du service public »	? ----- ?
« Aptitude à prévenir, arbitrer et gérer les conflits »	« Capacité à gérer les conflits »
« Capacité à fixer des objectifs cohérents »	« Capacité à fixer des objectifs »
« Aptitude à mobiliser et valoriser les compétences ; capacité à favoriser le développement professionnel de ses collaborateurs »	« Capacité d'entraînement »
« Aptitude à la prise de décisions »	« Être l'interlocuteur de l'administration et de la présidence (capacité à instruire un dossier préalablement à la prise de décision à l'échelle de l'établissement) »
« Capacité d'adaptation aux exigences du poste »	« Adaptabilité, disponibilité , réactivité »

Le choix a été fait de rémunérer un prestataire pour s'éloigner de la sémantique du ministère afin d'ancrer dans les chiffres et les lettres l'autonomie du musée.

La **CGT-Orsay-Orangerie** revendique l'alignement des critères de l'EPA Orsay sur ceux du ministère de la Culture, plus **pertinents** au regard d'un service public de l'État.

Réponse timide de l'administration : les critères peuvent en effet être revus et reformulés.

Arbitrage tranché de l'administrateur général : **pas en 2013**.

Voilà du « développement du dialogue social » rondement mené, net, carré, au revoir, point suivant. Ces fiches n'ont **jamais** été présentées aux représentants du personnel dans les instances. Avec force **discours vertueux** sur la « concertation » qui ne convainc que les naïfs.