



SNMD

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 14 août 2013

Compte rendu du Comité technique M'OO du 28 juin 2013

En bref :

Comité technique exceptionnel convoqué par l'administration M'OO.
Initialement programmé le 24 avril 2013, il avait été annulé le jour même, deux heures avant la séance, « dans le souci de mieux approfondir les domaines moins en lien direct avec les emplois permanents » justifie la Direction. On verra ci-dessous qu'il n'en est rien.

Convention emplois d'avenir page 3

Avis : abstention unanime (5 voix CGT ; 1 voix SUD ; 1 voix FO)

Ajout d'un jour férié ouvert au public : 1^{er} janvier page 6

Avis : 6 voix défavorables (5 CGT ; 1 FO) ; 1 voix favorable (1 SUD)

En détail :

Composition du CT

Représentants de l'Administration	
Titulaires	Assistants
Guy COGEVAL Président	Alain LOMBARD Administrateur général
Brigitte LECLERCQ, Chef du département des ressources humaines	Anne MENY-HORN Administrateur général adjoint

Représentants du personnel	
Titulaires	Suppléants
CGT - Pascal BOCOIGNANI Adjoint technique ASM	CGT – Louis QUIOC Adjoint technique ASM
CGT - Frédéric SORBIER Titulaire détaché	CGT – Michel PHILIP Adjoint technique ASM
CGT - Franck GRANADOS Adjoint technique ASM Orangerie	CGT - Catherine TOULGOAT Adjoint technique ASM Orangerie
CGT - Stéphane VERMEULEN Adjoint technique ASM	CGT - Dominique BIGEARD Technicien des services culturels
CGT - Maryline ORVILLE Adjoint technique ASM	CGT – Isabelle GAY Technicien des services culturels
SUD - Leïla BADRA Adjoint technique ASM	SUD – Caroline SERRÉ Technicien des services culturels
FO - Thierry ESCANDE Technicien des services culturels	FO - Nicole HAÏM Adjoint technique ASM

Experts :

Administration :

Milan DARGENT, chef du département accueil-surveillance
ajout d'un jour férié ouvert (1^{er} janvier)

Représentants du personnel :

pour SUD-Culture : Widy DANOIS : *emplois d'avenir*
 Judith COPIN : *ajout d'un jour férié ouvert (1^{er} janvier)*

L'ordre des points des experts est modifié en début de séance à la demande de SUD.

Excusés :

Guy COGEVAL, Brigitte LECLERCQ (représentée par Hélène MAHÉ), Pascal BOCOIGNANI, Isabelle GAY.

Invités de l'administration :

Delphine CAPDEPUY, secrétaire générale du musée de l'**Orangerie**
Florence LESUEUR, Communication interne

Projet de convention d'emplois d'avenir au M'OO

Ce projet propose le recrutement en 2013 de 20 jeunes en emplois d'avenir, en application de la loi du 26/10/2012 visant à permettre à des jeunes de 16 à 25 ans (à 30 ans pour ceux reconnus handicapés) peu ou pas qualifiés, résidant en zones urbaines sensibles et ayant « décroché », de réussir une première expérience professionnelle et d'accéder à une qualification professionnelle.

Aucune réunion de préparation n'a été proposée à vos représentants pour présenter le projet, discuter des fonctions identifiées, de la « méthodologie » de suivi des jeunes recrutés, des modalités de la formation et du tutorat.

La CGT, préoccupée par le chômage de masse, notamment des jeunes et des seniors, est attentive à tout dispositif visant à résorber le chômage et à favoriser l'emploi pérenne et l'insertion.

Elle n'est pas hostile a priori au dispositif « emplois d'avenir » qui s'ajoute à d'autres dispositifs d'emplois aidés, mais s'inquiète des réelles perspectives de retour à l'emploi non aidé, et des risques d'ajout de précarité à la précarité.

Seuls des emplois permanents apportent une solution durable au sous-effectif croissant créé par les nombreux départs en retraite.

Fonctions ciblées

La circulaire MCC du 05/12/2012 précise que « *le recours à des emplois d'avenir ne saurait avoir vocation à répondre aux besoins non couverts par l'emploi statutaire et ne se substitue pas à des missions dévolues à des corps de*

fonctionnaires en activité dans votre établissement. »

Or les fonctions cibles prévues au M'OO sont :

au département publics-vente :

caissiers-contrôleurs ; accueil-information
au département accueil surveillance :
surveillance espaces muséographiques ; vestiaires

à la logistique : maintenance

Ces cibles correspondent précisément aux postes actuellement vacants dans ces secteurs. La Direction du M'OO détourne donc l'objectif – répondre à des besoins nouveaux, développer des activités nouvelles ayant un caractère d'utilité sociale et environnementale – et profite de l'effet d'aubaine pour compenser provisoirement (3 ans maximum) le sous-effectif dans les services postés, sur des emplois non pourvus. On peut donc parler d'emplois bouche-trous, placés face aux visiteurs, au risque d'affronter la gestion de situations conflictuelles, sans le savoir-faire d'agents publics expérimentés.

Impact sur le schéma d'emploi du M'OO

Les 20 emplois d'avenir sont hors plafond d'emploi, ce qui limite les possibilités de les pérenniser. Ce sont des CDD d'un an renouvelables deux fois.

Compte tenu de l'évolution du plafond d'emploi, on peut s'interroger sur le fait que le M'OO remplisse la condition « *appartenir à un secteur d'activité présentant un fort potentiel de création d'emplois. »*

En revanche, ils ne sont pas hors masse salariale. 75 % des salaires au SMIC sont pris en charge par l'État, 25 % par le M'OO. Soit un impact sur la masse

salariale que la CGT évalue à 160 000 € par an.

Les emplois d'avenir risquent de se substituer en partie aux contractuels. Est-il cohérent de « *s'engager à rendre pérenne un maximum d'emplois d'avenir* » quand nombre de contractuels qui ont donné satisfaction dans leur travail, se sont formés et ont acquis des qualifications spécialisées, ne peuvent pas être titularisés car ils sont exclus des critères de la loi sur la résorption de la précarité ?!

Le coût pour les finances publiques de ces contrats aidés « emplois d'avenir » est de 1,5 milliard € par an (pour 150 000 contrats souhaités). Dans le même temps, une réforme des retraites prévoit l'augmentation des années de cotisation, voire le recul de l'âge légal de départ, c'est-à-dire le maintien prolongé dans l'emploi des seniors, appelés à travailler plus longtemps et par conséquent à bloquer l'accès des jeunes à l'emploi.

Actions de formation

La CGT a contesté dans la note du CT mention de la simple augmentation du budget formation du M'OO (mention absente du projet de convention). La loi est claire : il doit s'agir d'un budget spécifique dédié et fléché.

La Direction annonce un budget prévisionnel maximum estimé à 15 000 € par an.

Les jeunes en emplois d'avenir doivent « *acquérir des compétences transférables, bénéficier d'actions de formation dans une perspective de qualification sur*

la durée de l'emploi, mobilisant des financements. »

La CGT estime que le projet présenté par le M'OO est léger sur le plan des formations :

« *développer des savoir faire : découvrir un musée, savoir orienter le public...* »

Quand on sait que souvent les vacataires n'ont même pas 1/2 journée de présentation de l'établissement et qu'aucun livret d'accueil ne leur est remis...

Certes, d'autres sont plus précis : cariste par exemple, à la logistique.

L'objectif est louable, mais l'expérience a montré les limites de ces dispositifs. Les qualifications acquises aux postes ciblés donneront-elles lieu à la délivrance d'un certificat de compétence validé par une autorité locale ? La CGT n'obtient pas de réponse pour l'heure.

Insertion professionnelle

Les débouchés professionnels ont *a priori* peu de chance d'être dans la Fonction publique, compte tenu de la rareté des concours et de la faiblesse des recrutements.

« *Agent de surveillance/sécurité, hôtesse d'accueil* »... c'est plus probablement dans le secteur privé que les jeunes en emplois d'avenir devront chercher un emploi.

Autant dire que l'EP M'OO va prendre en charge une formation professionnelle de salariés potentiels de ses sous-traitants ! (Récemment, au château-musée de Fontainebleau, des jeunes formés par les agents titulaires ont été embauchés par l'entreprise extérieure chargée de la surveillance !)

Tutorat

Le suivi du parcours d'insertion des jeunes en emplois d'avenir est assuré par un tuteur.

L'identification des tuteurs se fait sur volontariat. Ce sont principalement des collègues de terrain, mais aussi l'encadrement de proximité avec l'implication des ressources humaines.

Le tutorat consiste à :

- accueillir les jeunes recrutés, à les accompagner et à les intégrer dans leur équipe de travail
- assurer un reporting régulier : entretiens d'intégration, entretiens d'étapes (stabilisation, consolidation), bilan d'étapes, bilan général
- renseigner un livret de suivi (compétences visées, niveau de maîtrise)

Chaque tuteur peut suivre deux jeunes en emplois d'avenir.

Compte tenu du kaléidoscope de types de contrats au M'OO, du contingent de vacataires, du nombre annuel élevé de stagiaires (plus de 200), du nombre d'intervenants extérieurs de sociétés prestataires, la CGT craint que le M'OO n'ait atteint ses limites en terme d'organisation et d'engagement dans le suivi et le reporting.

Qu'est-il prévu sur les obligations de formation, de sensibilisation pédagogique et de professionnalisation des tuteurs, demande la CGT ? Rien à ce stade.

La CGT précise que le nombre des tuteurs et leur identité doivent figurer dans la convention initiale. Ce n'est pas le cas.

La CGT pose la question de la valorisation de la fonction de tuteur dans le parcours professionnel, au-delà d'une expérience enrichissante.

La Direction informe que les volontaires devront bien mesurer leur disponibilité et l'impact de leur mission sur leur temps de travail. La prise en charge d'un tutorat sera formalisée dans l'entretien annuel d'évaluation.

Un tuteur volontaire pourra, s'il le souhaite, rompre son engagement, et cela sans craindre de sanction formelle ou informelle.

Conclusion

Le projet de convention M'OO comporte de nombreuses lacunes et ne présente pas les garanties d'application des divers volets du dispositif.

La CGT souhaite voir la Direction faire preuve d'autant de volontarisme et d'implication dans le suivi des clauses d'insertion sociale et professionnelle des marchés publics du M'OO, qui stipulent que 5% du temps de travail global des entreprises extérieures dans l'établissement doit être affecté à des personnels en insertion.

Les représentants du personnel demandent à la majorité à délibérer sur le projet de convention du M'OO.

La Direction refuse d'appliquer l'article 16 du règlement intérieur des CT M'OO, bien qu'un seul membre puisse demander une délibération sur un point de l'ordre du jour. La séance est suspendue. A sa reprise, le président de séance fait procéder à la délibération des représentants du personnel.

Avis : abstention unanime

(5 voix CGT ; 1 voix SUD ; 1 voix FO)

Ajout d'un jour férié ouvert : 1^{er} janvier

Voici le texte sur lequel vos représentants sont appelés à émettre une délibération :

« Il est proposé d'ouvrir le musée d'Orsay au public le 1^{er} janvier de chaque année, comme c'est le cas pour le musée de l'Orangerie.

En effet, la forte fréquentation touristique pendant les vacances de Noël nous incite à réfléchir à un meilleur taux d'ouverture des espaces sur cette période.

Les modalités proposées lors du Comité Technique du 13 juin n'ayant pas été validées, une deuxième proposition est présentée, à savoir transmettre le projet au Ministère, sans modification de l'organisation habituelle des jours fériés. »

La Direction du M'OO a proposé initialement un projet d'ouverture au public de deux jours fériés supplémentaires : le 25 décembre (Noël) et le 1^{er} janvier (Jour de l'An).

Elle a renoncé pour l'instant au 25 décembre. Mais elle tient dur comme fer au 1^{er} janvier.

La CGT motive son hostilité à ce projet par la protection de la vie familiale. Le Réveillon de la Saint-Sylvestre est un temps fort de la vie privée et sociale, un temps de retrouvailles des familles souvent dispersées géographiquement. L'agenda social gouvernemental prévoit justement un volet sur l'articulation vie professionnelle / vie privée.

La CGT dénonce aussi la poursuite effrénée d'objectifs de chiffres de fréquentation et de recettes en hausse perpétuelle chaque année. La tension du sous-effectif est telle dans les salles muséographiques que les plannings d'affectation dans les secteurs ne sont plus stables, mais modifiés en pleine journée en fonction de la situation.

Certes, le 1^{er} janvier, il s'agit pour les agents de surveillance d'inscription sur volontariat, mais des agents qui ont des difficultés financières s'inscriront à contrecœur, pour arrondir leur fin de mois et payer leurs factures, à cause du gel persistant des salaires. En outre, pour certains services à faible effectif, le principe du volontariat est plus contraint et de nature à créer des conflits entre collègues. Quant aux sociétés extérieures, il n'est plus forcément question de volontariat pour les salariés.

La CGT a recueilli l'avis défavorable au projet d'un nombre important d'agents postés (très majoritairement concernés), de l'accueil-surveillance, du département publics-vente et d'autres secteurs impactés.

La CGT doute de l'assurance donnée par la Direction du maintien des quotas, vu qu'elle déclare : « L'EPMOO vise à dégager des économies. L'ajout d'un jour férié avec le maintien des quotas serait plus difficile à faire valider par le ministère. »

« Il n'est pas certain que l'établissement puisse mettre en œuvre la proposition modifiée, car elle nécessiterait des dépenses que ni la direction, en ce qui la concerne, ni le ministère pour la part qui lui incombe s'agissant des titulaires, ne seront probablement en mesure d'effectuer. »

SUD déclare souhaiter voter favorablement à l'ouverture le 1^{er} janvier, à condition de limiter la mesure à un test en 2014, et que cette information d'un « test » soit diffusée sur le site web du musée d'Orsay et par tout autre moyen de communication.

Sans réclamer de motion écrite, la Direction répond ne voir aucun obstacle à ces conditions émises par SUD.

**Avis : 1 voix favorable (1 SUD) ;
6 voix défavorables (5 CGT ; 1 FO)**