



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](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 24 octobre 2013

# Élection des représentants du personnel au Conseil d'administration de l'Établissement public des musées d'Orsay/Orangerie

## La **CGT** en tête et en nette progression

Le bureau de vote a procédé aujourd'hui au dépouillement des enveloppes et des bulletins. En voici les résultats.

La CGT-M'OO progresse nettement en nombre de voix et en pourcentage des suffrages valablement exprimés : en franchissant pour la première fois le seuil de la moitié des suffrages, elle confirme sa place de première organisation représentative des personnels au sein de l'établissement.

Vos candidats CGT-M'OO ont rassemblé **54 %** des suffrages exprimés.

Cette progression de **+ 9 %** depuis 2010 nous conforte dans notre détermination à défendre une politique culturelle juste, à obtenir des avancées pour les personnels, les missions et le service public, en liant discussion, échange de vues, combativité et pragmatisme, contestation et proposition.

Ainsi respire la démocratie vivante au sein de l'établissement public, par le dynamisme du débat entre les personnels, leurs représentants et l'administration, par l'implication, la décision et l'action.

### **Participation**

Un autre bon signal est l'augmentation de la participation, qui atteint **64 %** (+ 4 %).

Nous remercions l'ensemble des personnels qui nous font confiance, d'élection en élection, et prenons toute la mesure du mandat qu'ils nous confient.

Cette progression aujourd'hui indique pour la CGT-M'OO que les orientations qu'elle défend prennent bien en compte les attentes, aspirations et revendications d'une large part des personnels.

Par la voix de ses élus, la CGT-M'OO saura se faire entendre d'une Direction très attentive à l'issue de ce scrutin 2013, au taux de participation comme à la répartition des suffrages exprimés. L'administration devra tenir compte des avis des élus CGT-M'OO, qui sont l'écho du soutien d'une majorité des suffrages.

### **Les limites de la valorisation commerciale**

Conscients de la responsabilité qui est la nôtre en ces jours difficiles pour le service

public et les moyens de ses missions, nous serons vigilants face aux dérives de l'**hypermarchandisation** d'un musée-entreprise obnubilé par la rentabilité et les records quantitatifs, **usine à fric** qui s'éloigne du décret fondateur de l'établissement et de l'éthique du patrimoine partagée par les équipes. Le musée et ses collections ne sont pas un capital d'actifs à négocier au plus offrant.

A l'heure des discours sur les économies indispensables, et les efforts pour tous, nous dénonçons les nombreux et importants **surcoûts** engendrés au M'OO par des opérations conduites dans la précipitation et les changements à vue, dont les équipes comme les dépenses subissent les contrecoups.

### Privatisation à tout va

La CGT-MOO dénonce les dérives de certaines soi-disant Soirées « institutionnelles » (en vérité mécénats déguisés) : dîners de gala VIP ou tout récemment *nightclubbing dancefloor* « *with the cutest...* », agrémentées d'un videur physionomiste à l'entrée, et même d'une surveillance des toilettes... Quelle est la valeur culturelle de ces « événements » et quel intérêt pour le patrimoine muséal ?

Des formats hors norme, d'où un effectif d'agents – sur volontariat - sous-dimensionné, et des équipes de nuit sur planning, réquisitionnées pour la manutention.

Le tout sans cadre juridique ni grille tarifaire validés en Conseil d'administration : aucune convention ni autorisation d'occupation temporaire du domaine public (AOT) par une société organisatrice de « *soirées métrosexuelles dans des lieux prisés* », avec billetterie sous-traitée en ligne.

C'est la dictature de l'opacité.

La Direction fait main basse sur un musée national pour en user à sa guise comme d'une boîte de nuit branchouille. Les ministères de tutelle laissent faire, et paient. Jusqu'où continuer d'aller trop loin ?

### Contraste criant

Luxe, champagne, paillettes, sono résonnent en trop violent contraste avec les fissures du bâtiment, les fuites d'eau, les pannes d'ascenseurs, le délabrement des zones muséographiques peu fréquentées, les installations vétustes, la réduction de moyens attribués à ce qui ne rapporte pas d'argent (les missions régaliennes de service public), l'indigence des investissements pour améliorer le quotidien de travail des personnels, des secteurs en déshérence inexorable...

La gestion « managériale » du musée-entreprise – nirvana des présidents-stars - repose sur la défiance et la suspicion, qui désintègrent le cœur même des métiers. Les personnels sont sur le fil du rasoir : la pression est intense, on ne fait plus dans la dentelle. Dans tous les services, il faut aller vite, agir dans l'urgence perpétuelle, la confusion des consignes floues et contradictoires, ne pas se laisser engloutir par la déferlante de touristes... trop souvent sans recevoir le soutien nécessaire !

L'obsession de la rentabilité maximale s'accompagne d'un arsenal agressif d'outils de gestion, de contrôle, de normes et d'évaluations des personnels, qui influe sur les conditions de travail.

Directives verticales tatillonnes, faible écoute bienveillante, faible reconnaissance des personnels : la lassitude gagne, la démotivation s'installe. « *Si ça ne vous convient pas, allez voir ailleurs* », telle est l'*alpha* des brimades pseudo-disciplinaires.

Les équipes sont sur les rotules : elles doivent gérer un planning infernal de transformations incessantes tout en assurant l'activité croissante d'un établissement qui reçoit un nombre excessif de visiteurs par rapport à ses capacités. Plus la Direction est accaparée par ses projets grandioses, plus le fonctionnement quotidien est négligé.

La CGT-M'OO presse le Conseil d'administration de se préoccuper des indicateurs de **performance sociale et socio-professionnelle**, de la **qualité et du sens du travail** et d'élaborer un pacte social rénové pour l'établissement.

Il faut rétablir la confiance et stimuler l'engagement des personnels, reconnaître ce dévouement des équipes qui donnent d'elles-mêmes et pallient au quotidien les difficultés créées par des procédures dont la faisabilité et l'impact sont peu pris en compte en amont.

Le Conseil d'administration ne peut se contenter de scruter les recettes comptables et la capacité d'autofinancement en estimant que trois heures d'attente du public sous la pluie sont le signe d'une magnifique réussite.

## Écoute

Nous défendrons avec ténacité et intégrité dans cette instance dirigeante les valeurs d'un mandat de représentants du personnel ancrés dans le réel, présents sur le terrain, à l'écoute constante des collègues dans leur diversité, sans corporatisme, sans démagogie ni faux-semblants.

Merci à toutes celles et tous ceux qui ont porté leur scrutin sur nos candidats, proches de vous au quotidien, attentifs à vos idées et à vos analyses sur tous les aspects des activités de l'établissement et de la vie aux musées d'Orsay-**Orangerie**.

Nous saluons également toutes celles et tous ceux qui n'ont pas voté pour notre liste, car cela n'enlève rien à l'intérêt de nos échanges réguliers ni à la richesse de nos confrontations, quelles que soient les divergences d'appréciation.

## Dialogue

Bien évidemment, nous vous tiendrons tous informés des ordres du jour et des enjeux des séances du Conseil d'administration, en amont pour dialoguer avec vous, déverrouiller la parole, recueillir vos avis ; puis en aval pour vous en faire le compte rendu et pointer les conséquences des décisions prises.

Nous soulignerons la cohérence du suivi des dossiers sous leurs différentes facettes, relevant du Conseil d'administration, du Comité technique, du Comité hygiène sécurité conditions de travail, et des commissions.

Deux exemples :

- le schéma pluriannuel de stratégie immobilière
- les décisions budgétaires ayant des incidences sur la gestion des emplois

**doivent** être présentées en CT et CHSCT pour information ; et en CA pour délibération.

## Vos représentants :

Franck Granados, titulaire

Catherine Toulgoat, suppléante

## Élection RP CA M'O 2013

Électeurs inscrits	Suffrages exprimés	Taux de participation	Enveloppes nulles	Bulletins nuls	Suffrages valables	Voix <b>CGT</b>	Score <b>CGT</b>	Sièges <b>CGT</b>
618	399	<b>64 %</b>	6	24	369	<b>200</b>	<b>54,2 %</b>	<b>1</b>

Voix <b>liste indépendante</b>	Score <b>liste indépendante</b>	Sièges <b>liste indépendante</b>
132	<b>35,8 %</b>	<b>1</b>

Voix <b>SUD</b>	Score <b>SUD</b>	Sièges <b>SUD</b>
37	<b>10 %</b>	<b>0</b>

## Élection RP CA M'O 2010

Électeurs inscrits	Suffrages exprimés	Taux de participation	Enveloppes nulles	Bulletins nuls	Suffrages valables	Voix <b>CGT</b>	Score <b>CGT</b>	Sièges <b>CGT</b>
618	381	<b>60 %</b>	13	18	350	157	<b>45 %</b>	<b>1</b>

## Élection RP CA M'O 2007

Électeurs inscrits	Suffrages exprimés	Taux de participation	Enveloppes nulles	Bulletins nuls	Suffrages valables	Voix <b>CGT</b>	Score <b>CGT</b>	Sièges <b>CGT</b>
583	317	<b>54 %</b>	1	15	301	115	<b>38 %</b>	<b>1</b>

## Élection RP CA M'O 2004

Électeurs inscrits	Suffrages exprimés	Taux de participation	Enveloppes nulles	Bulletins nuls	Suffrages valables	Voix <b>CGT</b>	Score <b>CGT</b>	Sièges <b>CGT</b>
557	372	<b>66 %</b>	18	13	341	102	<b>30 %</b>	<b>1</b>

Le deuxième siège de représentant du personnel a été obtenu par une liste indépendante, en 2004, 2007 et 2010.

Le nombre d'électeurs inscrits en 2010 et 2013 est le même à l'unité près : **618**.

Pourtant, les effectifs inscrits au plafond d'emploi ont baissé chaque année :

**666** en 2010                      **639** en 2013 (- 27)

L'explication est simple :

- le nombre d'électeurs inscrits est exprimé en **personnes physiques**.
- les effectifs attribués au M'O 2013 sont exprimés en **équivalent temps plein (ETP)**