



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 6 janvier 2014

La valse des bureaux continue

Dans l'opacité bien entendu

Dans not' musée le bien-être est promu

Tout n'est qu'harmonie, c'est bien connu

La **CGT** interroge régulièrement l'administration en CHSCT en amont de ses intentions de redistribution des bureaux administratifs. De séance en séance, la réponse ne varie pas :

« On ne peut pas vous répondre. C'est trop tôt ; le projet n'est pas prêt. Bien entendu, on vous tiendra informés le moment venu. »

Trop tard car pendant ce temps, les déménagements se poursuivent à un rythme soutenu.

Vos élus, confrontés à un simulacre de dialogue social dans les instances représentatives du personnel, où les dossiers sont minces, certains points sont vides et les déclarations de l'administration sont souvent des fins de non-recevoir, n'ont d'autre choix que de diffuser des tracts pour vous rendre compte de notre veille sur les conditions de travail, modifiées sans information ni, *a fortiori*, concertation des élus du personnel.

Foin de soi-disant « projet global » concerté : les réattributions de bureaux se font au coup par coup, au gré des opportunités, le plus souvent à la va-vite.

Résultat : les personnels sont mis « au pied de la cloison » face à des déménagements à l'arrache conduisant souvent à une densification d'occupation des locaux.

Dans les bureaux « standard » de 15 m² occupés par un ou deux agents, certains ont trois occupants qui s'y entassent : soit 5 m² par agent.

Des bureaux sont attribués durablement à d'autres services durant la vacance de postes publiés à la BIEP.

Des services sont éclatés par éloignement des bureaux de secteurs, fichant par terre un long travail entrepris de regroupements des attributions de bureaux par services.

Des projets « en cours », visant à des réorganisations et des externalisations, sont menés en mode « petites cachotteries », en dépit de nos réclamations.

L'omerta règne encore et toujours au M'OO, en maître dominateur. Vos élus **CGT** ne céderont cependant pas un centimètre de leur rôle de préventeurs de la santé au travail, de signalement et si besoin d'alerte.

Vos élus continuent d'attendre, sans se décourager, les informations et réponses fautes desquelles c'est vous, les personnels, qui êtes tenus en dédain.

TITRE DE PROPRIÉTÉ	
MUSÉE D'ORSAY	
LOYER Terrain nu	€ 140 000
" Avec 1 Appartement	700 000
" Avec 2 Appartements	2 Millions
" Avec 3 Appartements	5,5 Millions
" Avec 4 Appartements	7,5 Millions
" Avec HÔTEL	9,5 Millions

Si un joueur possède **TOUS** les terrains d'un Groupe de Couleur quelconque, le loyer des terrains **nus** de ce groupe est **doublé**.

Prix des Appartements	€ 1 Million chacun
Prix d'un Hôtel	€ 1 Million plus 4 Appartements

Valeur Hypothécaire du terrain :
€ 900 000

© 2005 Hasbro. Tous droits réservés.

Source : Monopoly®

Un protocole d'accord a été signé le 22 octobre 2013 par le ministère de la Fonction publique pour promouvoir le bien-être au travail et **la prévention des risques psychosociaux dans la Fonction publique**.

La mesure n° 1 en est la mise en œuvre par chaque employeur public d'un plan d'évaluation et de prévention des risques psychosociaux.

L'administration des musées d'Orsay-Orangerie refuse catégoriquement d'entendre parler en CHSCT de risques psychosociaux. Il n'y a pas de ça ici : tout va bien chez les bisounours. S'il y a des signaux inquiétants, ils sont dus aux problèmes personnels de certains agents, et cela n'a rien à voir avec le travail.

Donc : hors de question d'inscrire le point à l'ordre du jour. Le comité de suivi des risques psychosociaux a été supprimé unilatéralement et autoritairement par la Direction du M'OO en 2011 !

Nous répétons notre question à la Direction du M'OO : quelles sont les actions concrètes prévues pour promouvoir la qualité du travail et la qualité de vie au travail, c'est-à-dire le bien-être des personnels, gage de la réalisation de leur potentiel ?

Voici quelques points des engagements de l'accord fonction publique (nous soulignons) :

« L'Organisation mondiale de la santé définit, depuis 1946, la santé comme un état de complet bien-être physique, mental et social, qui ne consiste pas seulement en l'absence de maladie ou d'infirmité.

Planifier la prévention en y intégrant la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral.

Prendre les mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle.

Les employeurs publics s'engagent, établissements publics compris :

- à mener des politiques contribuant à supprimer ou, à défaut, réduire les tensions au travail et les exigences émotionnelles qui pèsent sur les agents ;
- à redonner plus d'autonomie et de marge de manœuvre aux agents et notamment aux cadres ;
- à favoriser le dialogue et les échanges sur le travail et au sein des équipes de travail, notamment en donnant aux instances représentatives des personnels les moyens de leur action ;
- à veiller au respect des règles professionnelles et déontologiques de tous les agents dans le cadre des valeurs portées par la fonction publique.

La prévention des risques psychosociaux doit être envisagée comme une démarche intégrée. La mise en place d'une telle démarche doit s'appuyer sur un diagnostic, présenté en CHSCT, qui conduit, en fonction des risques identifiés, à la définition d'actions dépassant largement le thème de la santé, de la sécurité et des conditions de travail. La prévention des risques psychosociaux s'inscrit nécessairement dans une réflexion plus globale sur la qualité de vie au travail.

Le collègue d'expertise a retenu six dimensions de risques à caractère psychosocial :

- les exigences et l'intensité du travail ;
- les exigences émotionnelles ;
- le manque d'autonomie et de marges de manœuvre ;
- la mauvaise qualité des rapports sociaux et des relations de travail ;
- les conflits de valeur ;
- l'insécurité de la situation de travail.

Les risques psychosociaux sont à l'origine de troubles sur le plan psychologique, physique et social avec un impact prévisible plus ou moins grave sur le plan physique pour les agents : fatigue, troubles du sommeil, maladies psychiques, dépression, troubles musculo-squelettiques, maladies cardiovasculaires...

Dans le service public concerné, ces troubles peuvent se traduire par du désengagement au travail, un absentéisme accru, des conflits entre les personnes.

La prévention est l'affaire de tous et il est de la responsabilité des chefs de service de veiller à ce que les actions concrètes permettant de traiter les risques à leur source soient conçues et mises en œuvre. »

Un vaste chantier, car de tous les points évoqués ci-dessus, il n'est guère question dans le projet de « plan d'action pour l'amélioration des conditions de travail » proposé par la Direction du M'OO.

Maladies cardiovasculaires ? Tensions au travail ? Conflits entre les personnes ? Manque d'autonomie ? M'enfin voyons, cela n'existe pas au M'Orsay-Orangerie.



Janvier 2014, bache parvis M'O :
calendrier flottant, dates rafistolées

Un axe fort de plan d'action sera de réduire les tensions au travail et les exigences émotionnelles.

Ce plan d'action, réclamé en vain depuis des années, consiste pour commencer à stabiliser au moins un an à l'avance la programmation scientifique et culturelle.

Or c'est le contraire qui se passe : la programmation des expositions et des événements est de plus en plus souvent bousculée et chamboulée tardivement, les dates modifiées quelques semaines avant. Cela contraint de nombreux services à corriger et refaire dans l'urgence toutes les opérations liées à cette programmation constamment mouvante.

Consolider la programmation en amont serait une efficace prévention de la santé au travail, plutôt que de dire après-coup aux personnels « sur les rotules » (c'est-à-dire en burn-out) : « Prenez donc deux semaines de repos. »

