



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 7 février 2014

Emplois mécnés : « T'as pas 100 balles pour payer les salaires de nos personnels ? »

Compte rendu du Comité technique M'OO du 14 novembre 2013

En bref :

Gestion prévisionnelle 2014 des effectifs, des emplois et des compétences page 3

Avis : défavorable unanime (5 voix CGT ; 1 voix SUD)

Transfert par décroisement des agents RMN Orangerie page 5

Avis : défavorable unanime (5 voix CGT ; 1 voix SUD)

Politique de gestion des agents contractuels page 5

Avis : favorable (5 voix CGT) ; abstention (1 voix SUD)

Calendrier des jours fériés 2014 page 5

Avis : défavorable (5 voix CGT) ; favorable (1 voix SUD)

Charte informatique page 6

Avis : favorable unanime (5 voix CGT ; 1 voix SUD)

Plan de formation 2014 page 6

Avis : favorable unanime (5 voix CGT ; 1 voix SUD)

Procès verbal du CT du 28 juin 2013

Avis : défavorable (5 voix CGT) ; abstention (1 voix SUD)

Procès verbal du CT du 13 juin 2013

Avis : favorable unanime (5 voix CGT ; 1 voix SUD)

En détail :

Composition du CT

Représentants de l'Administration	
Membres de droit	Assistants
Guy COGEVAL Président	Alain LOMBARD Administrateur général
Brigitte LECLERCQ Chef du département des ressources humaines	Anne MENY-HORN Administrateur général adjoint Delphine CAPDEPUY secrétaire générale du musée de l' Orangerie
Représentants du personnel	
Titulaires	Suppléants
CGT - Pascal BOCOgnANI 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	-----
SUD - Leïla BADRA Adjoint technique ASM	SUD – Caroline SERRÉ Technicien des services culturels

Experts :

Administration :

Milan DARGENT, chef du département accueil-surveillance
*ajout d'un jour férié ouvert (1^{er} janvier) – fiche de suivi agents –
vestiaires du public individuel*

Sonia HAMZA, chef de la division surveillance
fiche de suivi agents – vestiaires du public individuel

Philippe CASSET, chef du dpt administratif et financier
GPEC 2014

Nadine CADRO, gestionnaire de carrières, DRH
*transfert des contractuels RMN **Orangerie***

Chantal LOISSE, responsable des formations, DRH
GPEC 2014

Sylvie JULE, chef du dpt informatique
charte informatique

Élodie TAMBURRINI, responsable du service juridique, DAF
GPEC 2014

Représentants du personnel :

pour SUD-Culture : Jan FEIGENBAUM - *gestion des contractuels*

pour la CGT : Gérard CHEYMOL et Didier MOREL
transfert des contractuels RMN Orangerie
Pierre-Yves AJAVON – *plan de formation 2014*
Monique ALBERI – *jours fériés 2014*
Francis MICKUS – *GPEC, jours fériés, fiches de suivi agents DAS, emplois d'avenir, transfert RMN-Orangerie, vestiaires du public*

Excusés :

Leïla BADRA, Dominique BIGEARD

Invités de l'administration :

Florence LESUEUR, Communication interne

GPEEC (gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences)

Avis : défavorable unanime (5 CGT, 1 SUD)

Le dossier présenté par l'administration n'est pas réellement une GPEEC (censée rapprocher les besoins – clairement définis – et les compétences présentes ou requises, en mode pluriannuel). C'est pour l'essentiel une ventilation préétablie des effectifs par services.

Ce dossier n'a de « prévisionnel » que le mot : pour l'essentiel, l'administration pérennise ses recrutements 2013 sur la répartition des emplois, qui ne figuraient pas dans la GPEEC 2013.

Côté concertation, dialogue social sincère et transparent, on repassera !

L'administration écrit d'ailleurs au passé, dans un document pourtant « prévisionnel » : « *le recrutement a été effectué* » ; « *un poste a été transféré* ».

Ou encore : « *les emplois inscrits en 2013 sont ramenés en 2013...* » ...à hauteur de ce qu'ils seront en 2014 !

Recruter librement

La politique amorcée dans notre établissement public - avant même la RGPP 1 et 2 - s'accélère, avec la bénédiction des tutelles. Cette politique revendiquée se résume ainsi : la « *liberté du recrutement* » :

- le remplacement de départs de fonctionnaires par des contractuels
- le recrutement de contractuels sans publication d'avis de vacance à la BIEP (pour 3 postes), ni mention dans la note GPEEC ! (donc en contravention avec la loi).

Quelles sont les tendances fortes de cette « GPEEC » pour 2014 ?

- 4 créations de postes d'assistants et d'adjoints aux chefs et responsables ;
- 4 pertes d'emplois « terrain » de titulaires : régie des œuvres, logistique, accueil-surveillance, réservations des groupes...

En équivalents temps plein théoriques (ETP), tous statuts confondus, en assises budgétaires :

- le dépt accueil-surveillance Orsay (**DAS**) perd 3,3 emplois (dont 1 emploi d'accueil du public handicapé, ce que la CGT conteste sans relâche)
- le dépt admin. et financier (**DAF**) perd 0,5 emploi
- le dépt publics-vente (**DPV**) perd 0,5 emploi
- le secteur logistique gagne 1,6 emploi
- le secteur des éditions gagne 1 emploi
- le secteur maintenance (**DMS**) gagne 1 emploi

Tous les autres services conservent leurs effectifs inchangés, mais avec des variations internes. Ex : à l'**Orangerie**, la surveillance des salles perd 2,4 emplois, la surveillance de l'expo en gagne 1, l'administration en gagne 1.

On note quelques discordances ente les documents. Ex : pupitreurs GTC (**DMS**) : 6 emplois en GPEEC, 5 emplois seulement (- 1) en effectifs contractuels, 4 en réalité ! (soit : moins 30 % dans une petite équipe !)

Une nouvelle fois, une discordance persiste entre le plafond « indicatif » voté au Parlement :

637 ETP + 24 hors plafond
et les tableaux GPEEC du CT :
639 ETP + 4 hors plafond

L'emploi hors plafond

Strictement réservé à des besoins temporaires non pérennes, l'emploi hors plafond va faire un bond en 2014, passant de 4 emplois à 28 emplois !

20 emplois d'avenir + 4 emplois mécénés + 4 apprentis non inclus dans le PLF).

C'est à peu près le nombre de postes de titulaires non pourvus, non remplacés.

Les emplois « mécénés »

Attachés par convention avec un mécène pour une mission temporaire, ils étaient apparus en 2011 au **DMT** (muséographie et travaux neufs) à l'occasion du chantier du « Nouvel Orsay ».

En 2014, la Direction crée des lignes « *emplois mécénés hors plafond* » en :

- caisses-contrôle (**DPV**)
 - logistique
 - accueil-surveillance expositions (**DAS**)
- 1,5 emplois sont d'emblée fléchés au DAS.

Ainsi, ce sont les mécènes qui paieront désormais les salaires des « vacataires expositions », ce qui est un effet d'aubaine d'externalisation indirecte de la masse salariale des personnels du musée, mais aussi une niche fiscale (60 % de réduction d'impôt pour le mécène).

Cette décision, qui accroît le désengagement de l'État sur l'emploi public et sa prise en charge par des entreprises-partenaires en parrainage d'expositions est un abus et une dérive : c'est faire assurer le service public grâce aux financements – aléatoires, ponctuels et non pérennes - d'entreprises extérieures : c'est de la destruction d'emploi public.

La surveillance des expositions est une mission permanente puisqu'elle est cyclique, récurrente et prévisible. La preuve : les emplois mécénés dérogatoires sont intégrés dans la grille repère des emplois d'établissement réservée aux agents sur des besoins permanents.

Imagine-t-on des emplois d'infirmières dans les hôpitaux financés par des laboratoires pharmaceutiques ? Ou de professeurs des écoles payés par des éditeurs de manuels scolaires ?

La CGT s'oppose à l'emploi mécéné sur des missions d'accueil-surveillance et suggère de flécher plutôt ces emplois à la rémunération des commissaires d'exposition (« curators ») invités.

Faire supporter par des financements privés le salaire contractuel de base d'agents publics pose aussi des problèmes de déontologie.

Transfert des agents RMN-GP à l'Orangerie

Avis : défavorable unanime (5 CGT, 1 SUD)

La CGT souligne une double rupture d'égalité de traitement :

les agents de Fontainebleau sont intégrés sur le T2 (MCC) tandis que ceux de l'Orangerie le sont sur du T3 (EP-M'O)

les agents sont transférés sur des natures de contrats hétérogènes : art. 4 et art. 6

La CGT dénonce le rejet par l'administration du droit d'option à la titularisation, d'autant plus que les agents perdent de l'ancienneté en changeant d'employeur alors qu'ils sont titularisables dans le cadre de la loi Sauvadet.

La CGT vote contre en raison de l'absence totale de concertation avec les représentants du personnel, tenus constamment à l'écart de l'élaboration du processus de transfert et des simulations des conditions de transfert.

La CGT dénonce l'annonce orale en séance d'une modification d'organigramme sans présentation pour avis de cet organigramme modifié.

Enfin, la CGT voit se profiler la polyvalence par la formation de ces agents (caisses-vestiaires) à la surveillance en salles, sur fériés et dépassements, pour le moment....

Politique de gestion des agents contractuels

Fiches d'évaluation professionnelle

Avis : favorable (5 CGT) ; abstention (1 SUD)

L'administration a pris en compte la demande de la CGT de rapprocher les fiches d'évaluation des contractuels de l'EP du modèle-type du ministère.

Il est proposé de remplacer les 14 fiches existantes par une fiche unique, avec des critères reformulés, comme par exemple la mention réclamée par la CGT de mettre en regard des objectifs de l'agent l'obligation de

la hiérarchie d'attribuer les moyens de réussite, ainsi que la valorisation des objectifs collectifs.

Le président du M'OO dénonce comme « *un scandale de la Fonction publique* » le fait « *de ne pas pouvoir personnaliser les salaires car le niveau de travail des conservateurs et des personnels scientifiques est inégal.* »

Il déclare que « *les contractuels pourraient donner l'exemple aux fonctionnaires car ils sont plus méritants : eux seuls travaillent jusqu'à 20 h, par exemple au secteur du mécénat.* »

Grille-repère

des emplois contractuels EP-M'O

Là encore, la demande de la CGT de mettre en cohérence les fonctions et les niveaux a été en partie prise en compte, ainsi qu'une clarification – inachevée – des niveaux par rapport aux fonctions de « *assistant* », « *adjoint* », « *secrétaire* » (qui ne sont pas mentionnées dans l'organigramme) et de « *responsable* ». La poursuite de cette démarche se fera au 1^{er} trimestre 2014 dans le cadre de l'évaluation professionnelle 2013.

La CGT critique une « proposition » d'évolution de certains emplois dans la grille, non soumise pour avis et largement déjà effectuée, sans lien avec la GPEEC, ni politique générale d'évolution, et critères relatifs aux changements de niveaux et de catégorie.

Calendrier des jours fériés 2014

Avis : défavorable (5 CGT) ; favorable (1 SUD)

L'administration informe disposer d'un nombre suffisant de volontaires pour ouvrir 75 % des espaces le 1^{er} janvier.

Les vacataires sont fortement incités à s'inscrire pour suppléer les titulaires.

La CGT constate que l'enveloppe de vacances a été fléchée sur le 1^{er} janvier au détriment de la période des congés de fin d'année : la CGT est choquée que l'administration ait ainsi contraint des agents ayant posé une semaine de congés familiaux à revenir travailler une journée en milieu de semaine.

L'appel à candidatures a été prolongé. La CGT dénonce qu'en revanche, aucune souplesse n'est admise pour les autres jours fériés : une fois la date butoir passée, le volontariat des agents est strictement rejeté.

La CGT note les difficultés posées par les avenants requis pour la présence des salariés des sociétés extérieures le 1^{er} janvier.

La CGT rappelle son opposition à l'ouverture le 1^{er} janvier afin de garantir les quotas globaux et protéger la vie familiale et l'équilibre vie professionnelle / vie personnelle, le principe du volontariat étant biaisé pour un nombre important de personnels.

Vos représentants critiquent la décision prise par l'administration de fermer l'accès Montherlant les jours fériés, suite à un incident ponctuel, sans information préalable des personnels ni de leurs représentants (aucune information ni en CT ni en CHSCT). L'incident est un prétexte pour modifier l'organisation du travail d'une équipe.

Charte informatique

Avis : favorable unanime (5 CGT ; 1 SUD)

Sur ce dossier, une authentique concertation s'est déroulée dans le cadre de groupes de travail, avec de nombreux échanges de qualité.

Cette charte accompagne l'élargissement de l'accès à la messagerie électronique pour les agents postés.

Cette charte est une annexe du règlement intérieur général toujours en cours d'élaboration.

Plan de formation 2014

Avis : favorable unanime (5 CGT ; 1 SUD)

Les grands axes de ce plan prennent en compte les orientations des priorités interministérielles, comme :

- l'amélioration des conditions de travail et la prévention des risques professionnels. Toutes les formations au management incluent la prévention des risques psychosociaux et la responsabilité juridique.

(la CGT rappelle qu'elle avait incité fin 2011 le président du M'OO à fournir aux chefs de services les moyens d'entreprendre des mesures de prévention.)

Santé et sécurité :

- la gestion du sommeil en horaires décalés
- les normes réglementaires dans un ERP

Autre axe de ce plan :

- l'analyse du contenu des entretiens professionnels et de formation.

La CGT rappelle que le budget alloué aux formations destinées aux emplois d'avenir recrutés doit être distinct du budget de formation pour les agents de l'EP-M'OO.

Vos représentants rappellent l'administration à tenir ses engagements : s'assurer que les agents puissent suivre les formations, sans obstructions liées au sous-effectif, refus imposés parfois quelques heures avant le stage !

L'administration confirme le droit à récupération pour les stages se déroulant hors temps de travail et la CGT insiste sur le fait que ce droit doit être appliqué de façon homogène et équitable.

Fiches de suivi au DAS

Vos représentants ont longtemps insisté pour qu'un point soit inscrit sur ce sujet, car ces fiches n'existaient pas, nous a-t-on dit pendant six mois.

La CGT « informe » l'administration sur l'existence, au DAS (accueil-surveillance, zones Bellechasse et muséo, accès) de ces fiches individuelles nominatives avec des colonnes mentionnant les « états de service », les « observations ».

Ces fiches servent officiellement de support à l'évaluation professionnelle. Mises en place vers 2006, elles servaient pour évaluer les vacataires avant d'être étendues aux titulaires pour une raison non précisée.

Sur ces fiches sont notés les « incidents » (dit l'administration) au quotidien : regroupements, utilisation du téléphone portable, etc. On nous soutient que les remarques sont formulées aux agents avant leur inscription sur la fiche individuelle.

Les agents soutiennent le contraire : beaucoup ignorent l'existence de ces fiches, d'autres les découvrent lorsqu'elles sont déjà bien remplies !

L'administration affirme que ces fiches sont déclarées à la CNIL (modèle simplifié norme 46) sans aller, n'exagérons rien, jusqu'à joindre au dossier une copie de cette déclaration, ni sa date.

La CGT considère que l'administration déroge à la réglementation par :

- défaut d'information des instances représentatives (modalités, archivage, accès...)
- défaut d'information sur le droit d'accès des agents concernés
- manque de confidentialité
- commentaires subjectifs ou non vérifiables
- discrimination car cet « outil » est utilisé spécifiquement pour un seul secteur de l'organigramme du M'OO : la division surveillance du DAS.

Emplois d'avenir (infos de suivi)

Huit jeunes ont été embauchés qui arrivent mi-novembre, dont cinq en accueil-surveillance, Orsay et **Orangerie**. Les tuteurs

ont suivi une journée de formation préalable début novembre.

Vos représentants notent que les jeunes ont signé des contrats d'un an, alors que la Commission des affaires sociales de l'Assemblée nationale vient d'inviter (18 septembre 2013) les établissements publics non marchands à favoriser les CDD de 3 ans. C'est d'autant plus justifié que si le dispositif s'adresse en priorité aux jeunes sans formation, ceux recrutés au M'OO sont titulaires d'un CAP, d'un BEP ou d'un bac Pro.

Nouveaux vestiaires individuels (info de suivi)

La CGT note avec satisfaction que les effectifs des vestiaires individuels atteignent le niveau de 18,3 ETP en 2013, ce qui est mieux que les années précédentes, bien qu'endessous de l'objectif GPEC fixé à 20 ETP.

De 11 et 12 agents sont ainsi présents en permanence, mais vos représentants rappellent la situation délicate de l'agent isolé du vestiaire des groupes scolaires.

Selon l'administration, un visiteur engagé dans la file d'attente a la garantie de pouvoir déposer ses effets au vestiaire.

La CGT met un bémol, car le nouveau système de convoyeurs automatiques connaît des pannes.

Suivi des précédents CT

L'administration répond souvent à nos questions en séance qu'elle « *vérifiera ce point* ».

L'ennui est qu'il est rarissime que vos représentants aient un quelconque retour sur ces vérifications, l'administration tablant sans doute sur notre amnésie...

Compte rendu du Comité technique M'OO du 21 novembre 2013

En raison du vote défavorable unanime sur deux points à l'ordre du jour du CT du 14 novembre,
- Gestion prévisionnelle 2014 des emplois, des effectifs et des compétences (GPEEC)
- Transfert par décroisement des agents RMN Orangerie
l'administration a convoqué une seconde séance la semaine suivante.

Experts nommés par l'administration :
Delphine CAPDEPUY, Secrétaire général du musée de l'Orangerie (transfert RMN-GP)
Nadine CADRO, DRH – carrières (transfert RMN-GP)

SUD non représenté.

Expert nommé par les représentants du personnel :
CGT : Damien BODEREAU (SCHADOV-CGT-Culture) (GPEEC 2014)

Le règlement veut que l'administration présente les projets pour avis, modifiés en tenant compte des observations des représentants du personnel. Ce n'est pas le cas.

Emplois mécnés (GPEEC)

Note de l'administration : « Aucune autre répartition de ces emplois n'est envisagée. »

Avis : défavorable unanime (5 CGT)

La CGT ne méconnaît pas la nature des relations de l'entreprise mécène avec les salariés concernés par les emplois mécnés. Ce dispositif vise à compenser la baisse des emplois titulaires par l'augmentation du nombre de personnels très précaires (les contrats d'un mois sont devenus fréquents). L'autorisation d'emploi est désormais soumise à l'intervention du mécénat. Le désengagement de l'État fait peser le financement des emplois indispensables sur les partenaires privés. La réduction d'emplois financés par l'État traduit bien une privatisation de fait.

Dans le même temps des emplois plus nombreux (sous plafond) sont affectés à la recherche démultipliée de mécènes !

Quant aux emplois d'avenir, censés être des doublons en formation n'affectant pas les effectifs postés, sont aujourd'hui intégrés au minimum requis pour optimiser la capacité d'ouverture des salles hors agents titulaires (postes vacants), avec des agents non formés, sous tuteur.

« *Ce n'est pas notre intention* » objecte l'administration, main sur le cœur.

Eh bien alors, six agents par secteur, ce n'est pas quatre agents + deux emplois d'avenir.

Transfert par décroisement des agents RMN Orangerie

Avis : défavorable unanime (5 CGT)

Les simulations individuelles de rémunération des agents transférés ne sont toujours pas achevées.

Prochain CT : jeudi 13 février 2014