



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 12 mars 2014

# 4 % d'emplois vacants

## Compte rendu du Comité technique M'O<sup>O</sup> du 13 février 2014

### En bref :

Consommation des emplois sur GPEC 2013 : bilan des vacances d'emplois page 3

Suivi du transfert de gestion des agents RMN caisses vestiaires Orangerie page 3

### Politique de gestion des agents contractuels

Intégration des agents contractuels caisses vestiaires Orangerie page 4  
Avis : abstention (5 voix CGT) ; favorable (1 voix SUD)

Mise en place des articles 6 de la loi « Sauvadet » du 12 mars 2012 page 5  
Avis : favorable unanime (5 voix CGT ; 1 voix SUD)

Intégration des agents contractuels sur besoins permanents à temps incomplet dans la politique contractuelle de l'EPM'O<sup>O</sup> page 5  
Avis : abstention (5 voix CGT) ; favorable (1 voix SUD)

Bilan des formations 2013 page 5

Point d'étape emplois d'avenir page 6

Avancement du projet Delta page 6

Suivi des CT du 14 et 21 novembre page 6

Procès verbal du CT du 14 novembre 2013 page 7

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

Procès verbal du CT du 21 novembre 2013 page 7

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

En détail :

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  Jean-Philippe LECLAIR chef du dpt accueil-surveillance-sûreté de l' <b>Orangerie</b>
Représentants du personnel	
Titulaires	Suppléants
<b>CGT</b> - Pascal BOCOGNANI Adjoint technique ASM	<b>CGT</b> – Louis QUIOC Adjoint technique ASM
<b>CGT</b> - Frédéric SORBIER Titulaire détaché	<b>CGT</b> – Michel PHILIP Adjoint technique ASM
<b>CGT</b> - Franck GRANADOS Adjoint technique ASM <b>Orangerie</b>	<b>CGT</b> - Catherine TOULGOAT Adjoint technique ASM <b>Orangerie</b>
<b>CGT</b> - Stéphane VERMEULEN Adjoint technique ASM	<b>CGT</b> - Dominique BIGEARD Technicien des services culturels
<b>CGT</b> - Maryline ORVILLE Adjoint technique ASM	<b>CGT</b> – David SIGNARBIEUX Adjoint technique ASM
<b>SUD</b> - Caroline SERRÉ Technicien des services culturels	<b>SUD</b> – Judith COPIN Adjoint technique ASM

Experts :

**Administration :**

José GRUBER, chef du département publics-vente

Sylvie JULÉ, chef du service informatique

*mise en place du projet Delta*

Françoise CHATILLON, responsable du service des publics et de la programmation culturelle

*suivi du transfert des agents caisses vestiaires **Orangerie***

Philippe CASSET, chef du dpt administratif et financier

*consommation des emplois sur GPEC 2013*

Chantal LOISSE, responsable des formations, DRH

*bilan des formations*

Invités de l'administration :

Hélène MAHÉ, DRH adjoint  
Sylvie TAUSSAT, assistant DRH

Excusés :

Guy COGEVAL, Maryline ORVILLE, Caroline SERRÉ

Secrétaire adjoint de séance : SUD-Culture

## Consommation des emplois sur GPEEC 2013 (bilan des vacances d'emplois)

L'administration met en évidence la consommation intégrale des emplois rémunérés par l'EP (T3) :

- 206 emplois en temps plein.

Cette saturation peut être obtenue par l'embauche en fin d'année de vacataires occasionnels en renfort, à hauteur du reliquat de vacance : en ont bénéficié les services des **éditions**, la **communication** externe, le **magasin** de fournitures, notamment.

En revanche, **15** emplois temps plein (soit 4 % des effectifs T2) n'ont pas été consommés sur le plafond MCC (T2) et sont restés vacants :

**8 en surveillance** muséographique Orsay  
**3 en surveillance** muséographique **Orangerie**  
**2 installateurs**-monteurs d'œuvres d'art  
**1 à la réservation des groupes** Orsay  
**1 au pupitre vol-effraction** Orsay

Il s'agit de vacance « frictionnelle » dont la durée moyenne oscille entre 8 mois et 1 an. C'est pourquoi il faut être vigilant à ce que ces postes ne soient pas *in fine* supprimés purement et simplement.

Les motifs de non-remplacement de ces postes ? Le DRH nous dit toujours : « *Il n'y a pas de candidats.* » A ce point-là, on s'interroge : pourquoi un musée aussi prestigieux qu'Orsay-**Orangerie** est-il si peu attractif ?

Dans le dossier du CT, la raison invoquée est le délai d'affectation (donc il y a des candidats).

La **CGT** est favorable à l'évolution professionnelle des agents par la mobilité, mais dans le respect de procédures de recrutement transparentes, réglementaires et équitables, non discriminatoires.

Voilà pour les chiffres nets.

Il faut aussi examiner le solde des entrées et sorties définitives en 2013, en personnes physiques.

Agents titulaires :

39 départs 21 arrivées solde : **- 18**  
(Pour le DRH, ce solde « *semble* » négatif !!!)

dont :

**7 postes vacants à l'Orangerie**  
**5 postes vacants à la conservation-régie** d'œuvres Orsay  
**4 postes vacants au dépt publics-vente** Orsay  
**1 poste vacant au dépt financier / juridique**  
**1 poste vacant à l'agence comptable**

Agents contractuels :

9 départs 11 arrivées solde : **+ 2**

dont :

**1 poste en plus à la Présidence**  
**1 poste en plus au service mécénat / relations** internationales

On peut dire que ce solde semble positif.

Enfin, il faut observer aussi les transferts de postes, non annoncés en gestion prévisionnelle, par exemple :

1 poste vacant en surveillance **Orangerie**  
1 poste en plus au dpt des publics **Orangerie**

## Emplois mécénés

Au lendemain des deux votes défavorables unanimes des représentants du personnel (CGT SUD) aux CT des 14 et 21 novembre 2013, la Direction a néanmoins recruté plusieurs vacataires pour la surveillance des nocturnes de fin d'année de l'expo *Frida Kahlo / Diego Rivera* à l'**Orangerie** en emplois financés par l'un des 7 mécènes. Un effet d'aubaine.

## Suivi du transfert de gestion des agents RMN-GP caisses et vestiaires à l'**Orangerie**

Une note informe du transfert de 12 agents ex-RMN-GP sur l'EPM'O, en CDI.

Un agent a refusé le transfert.

Ces personnels intègrent le dépt de la programmation culturelle et des publics. Un organigramme modifié sera présenté, non pas ce 13 février comme annoncé, mais au CT prochain du 19 juin 2014 (pour avis !!!)

Le compte n'y est pas car 4 agents à temps partiel inférieur à 70 % ne sont pas comptés, totalisant 2,8 ETP.

Les espaces de la nouvelle régie de droit d'entrée ont été aménagés, et attendent pour juin le nouveau matériel de caisse. Une visite CHSCT est programmée dans le cours du 1<sup>er</sup> semestre.

## Politique de gestion des agents contractuels

### Intégration des agents contractuels caisses vestiaires **Orangerie**

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

La **CGT** n'apprécie pas d'être appelée à émettre un avis post-transfert sur des

modalités dont elle a été tenue totalement à l'écart du processus d'élaboration. Sans parler de la suppression unilatérale par la Direction du M'OO du comité de suivi des contractuels, depuis 2012 (processus de résorption de la précarité, loi Sauvadet...)

Il est proposé d'attribuer une indemnité différentielle sociée de rémunération aux agents transférés, prise sur l'enveloppe des crédits de personnel d'établissement.

La **CGT** conteste le transfert de ces agents sur des contrats art. 4.1, ce qui n'est pas réglementaire puisque ceux-ci s'appliquent : « lorsqu'il n'existe pas de corps de fonctionnaires susceptible d'exercer les fonctions correspondantes » (art. 7 loi 84-16 du 11 janvier 1984 - circulaire MCC 15/10/1999).

C'est pourquoi la **CGT** a réclamé, en vain, la titularisation des agents transférés, leurs missions étant assurées ici comme dans de nombreux EP par des agents titulaires.

Aujourd'hui, pour une même fonction, un même métier (caissier-contrôleur, ou préposé vestiaires), les personnels de l'EPM'OO relèvent de cinq statuts différents :

- titulaire MCC T2
- titulaire EPMO T3
- contractuel art. 4.1 (temps plein)
- contractuel art. 6.1 (temps incomplet)
- contractuel art. 6.2 (occasionnel)

L'Inspecteur santé-sécurité au travail avait signalé début 2013 les problèmes posés par l'hétérogénéité des statuts dans une équipe qui fait le même métier. Ainsi que le cabinet expert qui avait travaillé en 2012 sur la zone Bellechasse :

JLO Conseil « *DES STATUTS HETEROGENES*

*Lorsque l'on interroge le contexte au sein duquel viennent travailler les agents, c'est la variabilité des situations liées aux différents contrats de travail qui apparaît comme le principal élément ayant un impact sur les relations inter-individuelles. »*

Il avait été dit aux agents RMN-GP concernés que s'ils refusaient leur transfert, ils devraient obligatoirement démissionner mais ne pourraient pas être licenciés.

La **CGT** s'étonne donc de mesures d'exception personnalisées permettant d'attribuer un CDD de l'EP-M'OO à un agent avant son licenciement souhaité, avec reprise de toute l'ancienneté acquise à la RMN-GP, au titre des indemnités, prises en charge par l'EP-M'OO !

Cela pose un problème d'équité.

Enfin, la **CGT** signale que ces agents n'ont pas été évalués en 2013 et qu'ils doivent l'être en 2014.

### Mise en place de l'article 6 de la loi « Sauvadet » du 12 mars 2012

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

Un des objectifs de cette loi est de limiter et mieux définir les cas de recours aux contrats **à temps incomplet**, en fonction des besoins (prévisible, temporaire...)

Il est proposé d'intégrer les contractuels à taux horaire – par exemple les techniciens de l'auditorium – dans la grille indiciaire de l'établissement.

A l'exception des contractuels dont le taux horaire est inférieur à l'équivalent de l'indice 350 (par exemple les « vacataires » exposition).

### Intégration des agents contractuels sur besoins permanents à temps incomplet dans la politique contractuelle de l'EP-M'OO

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

L'EP-M'OO constate des distorsions de traitement entre les agents contractuels et découvre – à l'occasion du transfert des agents RMN-GP - que ceci est « *potentiellement source de conflit au sein de l'établissement.* »

C'est précisément la raison pour laquelle la **CGT** avait demandé en 2011 l'harmonisation de la situation des agents contractuels concernés par le projet de loi de résorption de la précarité, et s'est vue opposer un refus.

La **CGT** n'apprécie pas d'être appelée à émettre un avis post-transfert sur des modalités dont elle a été tenue totalement à l'écart du processus d'élaboration en amont, tout au long de l'année 2013.

En outre, d'autres tensions sont source potentielle de conflit, qui ne sont pas résolues par la délibération proposée, voire même elles sont aggravées.

Si 15 agents à temps incomplet sont en CDI, il est curieux d'appliquer aux 20 autres en CDD le critère de l'ancienneté : la **CGT** préconise plutôt pour atteindre l'objectif visé de CDIser ces 15 CDD, afin de favoriser leur éventuelle titularisation et la possibilité d'accéder à du temps complet.

## Bilan des formations 2013

468 agents ont suivi une ou plusieurs formations ; c'est le même nombre qu'en 2012. La moyenne est de 2,7 jours par stagiaire.

La proportion d'agents de catégorie C progresse légèrement (+ 9 agents), notamment sur le stage « *gestion de conflits avec les visiteurs* ».

10 demandes formelles de stages ont été refusées pour cause de « *sous-effectif* ».

La **CGT** précise que la participation effective aux stages est parfois refusée le jour même, également pour cause de sous-effectif.

La **CGT** se félicite de l'augmentation du nombre de DIF mobilisés : **53** (contre 13 en 2012).

Les stages post-recrutement se limitent à une seule journée, contre cinq jours il y a encore quelques années, note la **CGT**.

## Point d'étape emplois d'avenir

Les jeunes emplois d'avenir se sont intégrés sans difficulté majeure au collectif de travail et leurs tuteurs sont fiers de les accompagner dans la vie au musée.

L'administration confirme qu'ils sont présents « *en complément* » des agents permanents et non « *en remplacement* » de ceux-ci.

Ils se substituent cependant souvent aux vacataires : à preuve une seconde vague de recrutements d'emplois d'avenir en mars pour une arrivée prévue avant l'été afin de réduire le nombre de vacataires d'été.

## Avancement du projet Delta

Un marché public a été établi à l'été 2013 avec un nouveau prestataire de système d'information billetterie.

Une nouvelle douchette permettant la lecture des billets sur smartphones est en test depuis janvier 2014, et fait l'objet de fiches d'anomalies. Des dysfonctionnements sont constatés : bugs de paramétrages, délais de transmission des infos trop longs, scan trop lent, compatibilités problématiques avec les autres éditeurs partenaires du musée, lecture impossible des codes barres génériques (tickets de groupes en nombres).

Ces défauts doivent être corrigés progressivement.

La **CGT** note donc que les décomptes d'entrées enregistrés sont erronés.

## Suivi des CT des 14 et 21 novembre 2013

### Ouverture expérimentale du musée d'Orsay le 1<sup>er</sup> janvier

Ce point est demandé par SUD, qui a voté favorablement à l'ouverture le 1<sup>er</sup> janvier.

10 525 visiteurs ont profité de l'ouverture du musée le Jour de l'An. En zone muséo, salles

des collections, 15 agents titulaires et 20 contractuels en vacation étaient présents.

Sont restées fermées les salles Meyer, la salle des Fêtes, le médian Seine, le pavillon amont, l'exposition et le comptoir RMN du 5<sup>e</sup> étage, le restaurant du public. L'entrée était gratuite.

La Direction considère l'expérience très satisfaisante et décide de la pérenniser de façon définitive, car son souci premier est de satisfaire la demande du public.

La **CGT** interroge : si la Direction constate une demande du public pour une ouverture le 25 décembre ou le 1<sup>er</sup> mai, décidera-t-elle de satisfaire cette demande ?

La réponse de la Direction est négative.

La **CGT** revient sur les fiches de suivi individuel nominatives des agents de certaine division du Dépt Accueil sécurité (DAS).

La Direction a fait procéder à une expertise juridique, dont il ressort :

- que la déclaration simplifiée 46 à la Commission nationale Informatique et libertés (CNIL) en 2006 **n'était pas conforme** ;
- que certaines données figurant dans ces fiches **ne sont pas objectives**.

En conséquence, une déclaration normale va être déposée à la CNIL par la Direction.

La **CGT** répète sa demande de suppression de l'usage de ces fiches pour cause de discrimination, puisque seule une catégorie d'agents (division surveillance, agents de salles) se voient appliquer cet « outil » RH.

Si la déclaration n'était pas conforme, cela signifie pour la **CGT** que les agents concernés peuvent exercer leur droit de recours sur les évaluations professionnelles depuis 2006 jusqu'à aujourd'hui.

La Direction accuse la CGT de « *chantage et d'effets de manche*. »

La norme simplifiée 46 stipule (entre autres) : « - gestion des tâches des personnels, à l'exclusion de tout traitement permettant un contrôle individuel de leur productivité ;

- évaluation professionnelle des personnels, à l'exclusion des dispositifs ayant pour objet l'établissement du profil psychologique des employés. »

La Direction ajoute que les agents concernés ont tous été informés qu'ils pouvaient exercer leur droit d'accès à tout moment, sur simple demande.

La **CGT** indique que ceux qui étaient présents ont été informés oralement.

## Procès verbal du CT du 14 novembre 2013

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

SUD signale que ses propos sur la GPEEC ont été supprimés du procès verbal. Le DRH répond n'avoir rien supprimé et prend note de la demande de SUD.

## Procès verbal du CT du 21 novembre 2013

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

Précision au bref compte rendu de l'administration dans l'INFOMUSEE n° 13, mars 2014.

La phrase suivante : les projets « ...seront mis en place conformément à la réglementation relative au fonctionnement des CT »

doit être comprise ainsi :

Les points rejetés à l'unanimité et représentés sans modification substantielle tenant compte des avis des représentants du personnel ont donné lieu le 21 novembre à un second rejet à l'unanimité (CGT et SUD).

Leur mise en place malgré tout, non conforme au règlement des CT, s'appelle en français « passage en force », « mépris du dialogue social », « autoritarisme ».

La **CGT** précise une fois encore que si la Direction est soucieuse d'agir conformément au règlement intérieur des Comités techniques comme elle le déclare, elle serait bien inspirée d'appliquer l'article 52 :

« Les projets élaborés et les avis émis par les comités techniques sont portés par l'administration, par tout moyen approprié, à la connaissance des agents en fonction dans les administrations, services ou établissements intéressés dans un délai d'un mois. »

Prochain Comité technique : jeudi 19 juin 2014

### Bulletin d'adhésion à la **CGT**

Nom : .....

Prénom : .....

Adresse personnelle : .....

.....

Tél. : ..... e-mail : .....

A retourner à : **CGT** musée d'Orsay, 62, rue de Lille, 75343 PARIS cedex 07

ou à : **CGT** musée de l'Orangerie, Jardin des Tuileries, 75001 PARIS



Vincent van Gogh, *Souliers*, Amsterdam, Van Gogh Museum