



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 30 juin 2014

L'emploi dans tous ses états

Compte rendu du Comité technique M'OO
du 19 juin 2014

En bref :

<u>Ressources humaines</u>	page 3
<u>Bilan social 2013</u>	page 5
<u>Rapport de performance 2013</u>	
<u>Projet de contrat de performance EPMO 2014-2017</u>	page 7
<u>Diagnostic des relations fonctionnelles Orsay-Orangerie</u>	page 7
<u>Règlement intérieur EPMO</u>	page 8
<u>Avis : défavorable unanime (5 voix CGT)</u>	
<u>Bilans de l'assistante sociale 2012 et 2013</u>	page 9
<u>Projet Delta billetterie</u>	page 9
<u>Élections professionnelles Fonction publique</u>	page 10
<u>Suivi du CT du 13 février 2014</u>	page 10
<u>Procès verbal du CT du 13 février 2014</u>	page 10
<u>Avis : favorable unanime (5 voix CGT)</u>	

En détail :

Représentants de l'Administration	
Membres de droit	Assistants
Guy COGEVAL Président - <i>excusé</i>	<i>représenté par</i> Alain LOMBARD Administrateur général
Brigitte LECLERCQ Chef du département des ressources humaines	Anne MENY-HORN Administrateur général adjoint Delphine CAPDEPUY, secrétaire générale de l' <i>Orangerie</i> Jean-Philippe LECLAIR chef du dépt accueil-surveillance-sûreté de l' <i>Orangerie</i> Hélène MAHE Chef adjoint du dépt des ressources humaines
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 <i>Orangerie</i>	CGT - Catherine TOULGOAT Adjoint technique ASM <i>Orangerie</i>
CGT - Stéphane VERMEULEN Adjoint technique ASM	CGT - Dominique BIGEARD Technicien des services culturels
CGT - Maryline ORVILLE Adjoint technique ASM, <i>excusée</i>	CGT – David SIGNARBIEUX Adjoint technique ASM
SUD - Caroline SERRÉ Technicien des services culturels, <i>excusée</i>	SUD – Judith COPIN Adjoint technique ASM, <i>excusée</i>

Experts :

Administration :

Philippe CASSET, chef du dépt administratif et financier
Clémence MONVOISIN, DAF

Rapport de performance 2013 et projet de contrat de performance 2014

José GRUBER, chef du dépt publics-vente
Sylvie JULÉ, chef du service informatique
mise en place du projet Delta

Sandra MONGAILLARD, assistante sociale, *excusée*
bilans de l'assistante sociale 2012 et 2013

Nadine CADRO, DRH carrières
élections professionnelles FP

CGT :

Nathalie COTTAIS, Brigitte HAYER, intervention nuit **Orangerie**, *excusées*
règlement intérieur EPMO

Invités de l'administration :

Florence LESUEUR, communication interne
Alivia SMITH, stagiaire RH

Secrétaire adjoint de séance :

Frédéric SORBIER, CGT

Ressources humaines

Vacances de postes

Réalisé 1^{er} semestre 2014 :

sorties (départs définitifs) :	21
entrées (arrivées) :	27
solde :	+ 6

Le déficit important de l'année 2013 (moins 18 agents) explique ces arrivées décalées au début 2014.

Prévisionnel 2^e semestre 2014 :

sorties (départs définitifs) :	15
entrées (arrivées) :	14
solde :	- 1

sous toutes réserves.

Malgré les assurances (orales) données par la Direction sur l'arrivée imminente d'un Conseiller de prévention, aucun Conseiller de prévention ne figure dans les arrivées prévisionnelles en 2014 ! Un an de vacance au compteur... alors qu'il s'agit d'une obligation réglementaire.

La GPEEC 2014 présentée fin 2013 mentionnait la création d'un emploi supplémentaire au secteur des éditions, mais pas 1 emploi en moins aux RH ni au DPV (secteurs en sous-effectif notoire et vacances de postes chroniques).

La Direction M'OO a supprimé début 2012 les comités de suivi des contractuels mis en place à notre demande insistante en 2010 : nous n'avons pas d'autre solution pour débattre des questions RH contractuels que de le faire intégralement en Comité technique.

L'opacité règne sur les recrutements et la gestion, non sans irrégularités récurrentes. La Direction M'OO refuse de transmettre toute information sur les entrées/sorties de contractuels permanents article 4.

Les documents RH (GPEEC, bilans sociaux...) ne font jamais de distinction entre le 4.1 (« *cat. A, B, C, quand il n'existe pas de corps de fonctionnaires* ») et le 4.2 (« *cat. A lorsque la nature des fonctions ou les besoins du service le justifient* ») : tous sont englobés dans la rubrique : « article 4 ».

Dans certains tableaux RH de 2013, les mêmes postes de contractuels en B (ex : secrétaire administratif) ou en C (ex : adjoint administratif) sont recensés tantôt en art. 4.1, tantôt en 4.2 !!!

La **CGT** redemande à recevoir la liste des postes en 4.1 et ceux en 4.2, et la justification du recours au contrat : silence total, aucune réponse, ni en séance, ni après.

Ce qui confirme que la Direction n'est pas au clair sur sa politique contractuelle.

D'un côté, la Direction dit à de nombreux 'vacataires' « *on n'a plus besoin de vous, la loi ne permet pas de vous prolonger* » ; de l'autre, elle choisit dans le vivier de vacataires occasionnels art. 6 des privilégiés qu'elle fait discrètement glisser sur besoin permanent à temps complet art. 4 (4-1 ou 4-2 ?)

L'avantage pour la hiérarchie, c'est la souplesse du recrutement, jusqu'au favoritisme dans certains cas (avec « erreurs » sur les avis de vacance).

Cette pratique est préjudiciable aux titulaires, mais aussi à de nombreux contractuels, surtout compte tenu du plafond d'emploi.

Une part des contractuels occupe des fonctions pour lesquelles il existe des corps de titulaires, comme le démontre le fait :

- qu'une part succède à des titulaires dont les postes ont été supprimés
- qu'une part exerce les mêmes fonctions dans les services que leurs collègues titulaires (fiches de poste identiques correspondant aux corps A, B et C des filières administrative, scientifique, technique, accueil-surveillance)

C'est pourquoi la **CGT** a signé en 2012 le protocole du plan de résorption de la précarité ayant conduit à la loi de titularisation, avec des garanties pour les agents contractuels ne remplissant les conditions d'éligibilité au moment de la publication de la loi.

En affectant des contractuels T3 sur des missions de titulaires, la Direction se prive d'un volant d'emplois pour des besoins réellement spécifiques.

À plafond d'emploi « stabilisé », l'augmentation des emplois EPMO (T3)

se traduit de fait par une érosion des emplois MCC (T2) de titulaires.

4 emplois de titulaires sont gelés depuis deux ans, ramenant le plafond de 437 ETP à 433 titulaires en réel, et 418 compte tenu des postes vacants.

C'est pourquoi la **CGT** avait revendiqué l'internalisation des 12 emplois RMN-GP de l'**Orangerie** sur le T2 (ils exercent des missions assurés par des titulaires, à Orsay comme dans de nombreux établissements).

La CGT attend la mise à jour du plafond d'emploi T2/T3 M'OO correspondant aux 16 agents titularisés « Sauvadet » en cat. C, puis des cat. B à suivre.

La **CGT** demande combien l'EPMO compte de chargés de mission ? La Direction répond qu'elle ne sait pas...

Combien d'auto-entrepreneurs exerçant pour l'établissement ? Sur quelles missions ? Comme d'hab' : pas de réponse hormis que « *ce n'est pas une question RH* »...

Emplois d'avenir : le tableau de leur répartition fait la démonstration que la CGT avait mise en évidence dès le premier recrutement fin 2013 qu'ils comblent les emplois vacants de titulaires.

Les huit premiers recrutés, sur CDD d'un an seront-ils tous renouvelés à l'automne 2014 ?

la Direction n'en sait rien pour l'instant, mais fera un point avec les représentants du personnel en septembre.

Les **apprentis** sont tous dans les bureaux. La CGT souhaite que le recrutement d'apprentis soit envisagé dans les ateliers d'art. Une difficulté réside dans le fait que les personnels sont désormais seuls dans leur spécialité, travailleurs isolés.

Bilan social 2013

Ce bilan est très fourni de données chiffrées utiles et instructives. Il révèle une photographie RH assez précise du M'OO. On regrette cependant que l'abondance de données brutes (pas toujours justes), tableaux de chiffres, diagrammes et camemberts donnent lieu comme souvent à très peu de commentaires et d'analyses de la Direction, sachant qu'elle considère en général les nôtres comme farfelues, incohérentes et non pertinentes.

Les emplois consommés en 2013 s'élèvent à **623** ETPT (624 recensés au contrat de performance) : une erreur d'une unité due « à des logiciels RH et DAF (administratif et financier) différents » A l'heure où chaque emploi doit être défendu avec les dents, la **CGT** est tatillonne même sur 1 ETPT.

On relève quelques erreurs : « *Entre 2011 et 2012, 17 agents **titulaires** ont été transférés du titre 2 (MCC) au titre 3 (EPMO)* ». Non, il s'agit en fait d'agents contractuels art. « 4 » (4.1 ou 4.2 ?)

Le tableau de l'emploi contractuel distingue (enfin) 6.1 et 6.2 mais malgré nos réclamations, la Direction ne précise jamais si « art. 4 » est du 4.1 ou du 4.2 (pourtant précisé en annexe page 67). Il s'agit de rien moins que 1/3 des effectifs.

« 17 agents contractuels sont passés d'un CDD à un CDI cours de l'année : 3 BPTI, 3 contractuels État et 11 contractuels EPMOO. »

Ce qui fait... 14 et non 17, puisque les BPTI (temps incomplet) sont soit État, soit EPMO, donc déjà compris dans les 11 + 3.

La Direction reconnaît « l'erreur », mais fait semblant de « ne pas savoir d'où elle provient ». Bien entendu, elle nous le précisera, et bien entendu nous n'avons reçu aucune précision. Beau dialogue social où les chiffres erronés pullulent, non corrigés même quand ils sont signalés.

Un tel brouillard persistant sur l'emploi contractuel T3 (EPMO) explique pourquoi la Direction s'oppose à toute remise en place d'un comité de suivi des contractuels. C'est sa chasse gardée.

Genre : Les hommes sont légèrement plus nombreux en titulaires (51 %) ; les femmes sont les plus nombreuses en contractuels (61 %)

Le taux de féminisation le plus élevé est aux RH (89%), puis éditions (75%), service culturel/auditorium (68%), conservation (68%), communication (67%) et DAF (63%).

Âge : le pic d'âge des hommes en plus grand nombre est sur la tranche 50-54 ans ;

Le pic d'âge des femmes en plus grand nombre est sur la tranche 45-49 ans ;

Les titulaires les plus nombreux sont sur la tranche d'âge 50-59 ans.

Les contractuels les plus nombreux sont sur la tranche d'âge 30-34 ans.

Cela confirme l'analyse de la **CGT-M'OO** depuis plusieurs années : une génération de titulaires a été remplacée par une génération de contractuels.

Sorties définitives. Les motifs sont, par ordre décroissant :

- retraite (22)
- mutations (11)
- décès (5)
- fin de contrat (4)
- démissions (3).

Vacances de postes.

Le solde entrées-sorties est négatif chaque année :

- 18, en majorité en surveillance, en 2011
- 15, en majorité contractuels, en 2012
- 12, en majorité administratifs, en 2013 (soit - 15 ETPT, et - 18 agents)

Total = moins **38** sur le triennal, résultat conforme à l'objectif de la RGPP 2.

La rotation annuelle des secteurs impactés soulage le secteur saigné l'année N en l'épargnant l'année N+1, au détriment d'un autre.

Promotions. Toutes filières confondues, 22 agents ont été promus, sur un total de 177 promouvables, soit 12 %.

Le taux oscille, pour les corps où il y a peu d'agents (1 à 2 promouvables), de 0 % à 100 % de promus.

Pour les corps où les agents sont nombreux, comme l'accueil-surveillance, le ratio est dans la moyenne :

11 % ASM 20 (pal 2^e classe)

12 % ASM 10 (pal 1^e classe)

Les hommes promus sont 64 %. Les femmes promues sont 36 % alors qu'elles comptent pour 49 % des effectifs titulaires.

Rémunérations. Pour l'EPMO, « *le MCC ne communique plus sur les rémunérations des agents rémunérés par lui (T2)* ». Et pour le MCC, la visibilité sur les emplois contractuels des EP (T3) est faible. Chacun se renvoie la balle d'une mauvaise communication réciproque, et nous n'avons donc pas de données sur les politiques indemnitaires : moyennes, médianes et dispersion des primes.

Quelques informations figurent – c'est une première – dans le bilan, sur le niveau d'indice moyen par catégories et par genre.

En comparaison avec les hommes, les femmes gagnent (en moyenne) :

18 € de moins par mois en catégorie C

130 € de moins par mois en catégorie B

414 € de moins par mois en catégorie A

L'âge est un élément d'explication, non suffisant pour de tels écarts, plus marqués chez les contractuels que chez les titulaires, car l'EPMO a davantage de marge de manœuvre pour la classification de ses emplois-repères T3, dont la **CGT-M'OO** a maintes fois démontré qu'elle manquait un

peu de cohérence par rapport aux fiches de postes et fonctions exercées.

GIPA. La Garantie individuelle du pouvoir d'achat 2013 a été versée à 9 agents bénéficiaires, ce qui paraît peu.

Stagiaires. 220 stagiaires ont travaillé au M'OO, dont 39 ont été gratifiés financièrement.

46 % des stagiaires sont affectés au service de la Conservation.

La **CGT** observe une anomalie : le Dépt muséographie travaux (DMT), composé de 7 agents permanents (hors 3 aux ateliers), a accueilli 13 stagiaires architectes, pour une durée de 3,5 mois chacun. Ce service est donc composé de :

1 emploi titulaire sous plafond

6 emplois contractuels sous plafond

2,5 emplois mécénés hors plafond

3,89 emplois de stagiaires (en ETPT).

C'est juste très déséquilibré !

Santé au travail.

Le bilan de la médecine de prévention omet un volet : celui des risques psychosociaux, pourtant bien présent dans le bilan du cabinet médical présenté en CHSCT :

« 30 visites ont été réalisées concernant au total 19 agents. Une alerte et une étude de poste sont faites systématiquement. »

Quelles sont les suites données par la Direction à ces alertes ? Quels résultats aux « études de postes » ?

Aucune information n'est accessible. Les risques psychosociaux ne figurent pas dans le tableau du bilan social des « interventions ayant fait l'objet de propositions, avis, conseils » recensées par le cabinet médical.



Rapport de performance 2013

15 emplois temps plein de titulaires (18 agents physiques, soit 4 % des effectifs T2) n'ont pas été consommés sur le plafond MCC et sont restés vacants en 2013. Viennent s'ajouter 4 emplois titulaires gelés.

Gratuité. Visites gratuites :

25 % : - de 18 ans

20 % : 18-25 ans

Il manque la répartition des 55 % restants : événements (nuit des musées, journées du patrimoine, nuit blanche, printemps des poètes, fête de la musique...), premiers dimanches (10 % environ selon nos calculs), publics du champ social, invités des locations d'espaces et des soirées institutionnelles, invités de l'établissement...

La **CGT-M'OO** réclame ces précisions.

Nous les attendons encore.

Projet de contrat de performance EPMO 2014-2017

Le projet est présenté pour information. Une version stabilisée sera présentée pour avis à la rentrée (après les conférences budgétaires gouvernementales de l'été). Sur ce document de 76 pages, la **CGT-M'OO** a transmis à la Direction du M'O cinq pages d'amendements le 26 mai dernier.

La Direction est taquine : elle nous adresse par courriel la veille au soir du CT son projet, « *qui prend en compte les amendements proposés par la CGT-M'OO* ».

La Direction plaisante : elle a juste ajouté au texte un « *notamment* » ici, un « *visé à* » là... Quelques petites corrections de pure forme.

La **CGT-M'OO** reviendra en détail sur ce projet de performance de l'EP-M'O dans son compte rendu du Conseil d'administration du 26 juin 2014.

Diagnostic des relations fonctionnelles Orsay-Orangerie

La Direction propose pour information l'état de ses réflexions sur un diagramme plus précis des liaisons fonctionnelles entre Orsay et l'**Orangerie**, avec un projet de refonte d'organigramme à la clé.

La compréhension de cette imbrication des deux organigrammes en un seul est complexe et peu aisée. Il est dommage qu'elle ne soit pas facilitée par un diagnostic écrit, enrichi d'explications sur les réflexions qui conduisent à cette structuration de l'organigramme.

On se souvient des propos tenus par le président au CTP du 15/04/2010 pour nous « vendre » le rattachement de l'**Orangerie** : « Il ne s'agit pas de créer un bloc Orsay-Orangerie, mais de conserver des entités complémentaires. Le rapprochement était nécessaire, mais ne deviendra pas un phagocytage. Le « mariage » des deux musées ouvre de nouvelles perspectives culturelles. Les deux entités sont conservées à l'identique, chacune préservant son administration propre. » Puisque c'est le président qui le dit.

L'administrateur général « ajoute qu'il ne s'agit pas de fusion mais d'un rapprochement culturel et de programmation. Pour le reste, il n'est pas prévu de changement. Les économies d'échelle n'y président pas puisque la programmation s'enrichit et que chaque musée conserve sa structure. »

La **CGT** se fait confirmer que les « liens fonctionnels », densifiés, ne sont pas du tout des liens hiérarchiques, et qu'il n'est pas envisagé de créations de postes spécifiques de coordination des services à liens fonctionnels entre les deux musées.

Il n'est pas prévu, assure la Direction, de modifications des fiches de postes, ni d'avenants aux contrats liés au renforcement de ces liaisons fonctionnelles.

La **CGT** s'inquiète que trois services **Orangerie** ont une double liaison fonctionnelle Orsay, ce qui ne va pas faciliter les échanges opérationnels ni les circuits de validation, d'autant que les chefs de départements et services Orsay ne sont pas forcément au top en communication transversale...

Le diagramme indique que le Conseiller de prévention Orsay et l'assistant de prévention **Orangerie** sont « sans liens fonctionnels ». Nous pensons au contraire qu'ils ont des liens fonctionnels (cf. lettre de mission).

C'est une erreur qui sera corrigée, admet la Direction.

Ce projet de nouvel organigramme doit être présenté et débattu dans les services, nous explique la Direction, avant de revenir cet automne au Comité technique pour avis.

Règlement intérieur EP-M'OO

Signe d'une mauvaise foi certaine, la Direction a versé au dossier pour avis le texte du règlement intérieur + annexes voté au CHSCT du 3 avril 2014, sans nous informer qu'elle avait procédé entre-temps à certaines modifications. En contravention donc avec la méthodologie de base de toute concertation sur un texte.

Nous avons découvert des différences de rédaction et demandé qu'elles soient toutes surlignées. Ce document nous a été adressé la veille au soir de la séance du CT et nous n'avons donc pas pu le lire et le vérifier.

Sur les annexes (manque toujours le Dépt maintenance-sécurité), l'interaction entre le règlement intérieur et les effectifs réels est évidente. En dessous d'un seuil de sous-effectif, il est impossible d'appliquer le règlement intérieur, qui est néanmoins un document opposable aux agents.

La Direction admet que le règlement intérieur est un document « théorique » qui ne tient que si les effectifs sont suffisants ! C'est bien là le problème. Comment fait-on quand on est en dessous de l'effectif minimal dégradé ? On comprend mieux l'énergie déployée par la Direction pour ne surtout pas faire apparaître les effectifs dans le texte.

Avis : défavorable unanime (5 voix CGT)

Bilans de l'assistante sociale 2012 et 2013

L'assistante sociale, nommée expert par la Direction, n'étant de nouveau pas présente, l'examen et le débat du bilan d'activité 2012, reporté en 2013, est encore reporté, ainsi que celui du bilan 2013.

Là encore, pas trace du moindre commentaire de la Direction sur ces bilans chiffrés, de la moindre analyse, ni appropriation des bilans.

Elle nous les met dans le dossier parce que c'est obligatoire, point barre.

Le nombre d'agents reçus a augmenté de 23 % en 2013, notamment des titulaires, le nombre de contractuels étant, lui, en baisse.

La tranche d'âge majoritaire des agents sollicitant une demande d'aide vieillit : 51-60 ans.

Cependant, des emplois d'avenir comptent parmi les agents ayant sollicité une aide.

Motifs des demandes

Les pourcentages – arrondis – sont calculés par nos soins sur la base des chiffres bruts indiqués en unités, en proportion au nombre total d'agents reçus en 2012, et en 2013.

Le total est > 100 % car un même agent peut faire plusieurs demandes.

Nos résultats sont différents des extraits figurant dans le bilan social, qui sont eux calculés sur le nombre d'entretiens, et non pas sur le nombre d'agents (un même agent peut avoir plusieurs entretiens de suivi sur un dossier unique).

Tous les indicateurs démontrent une précarisation et une paupérisation galopante de nombreux agents de l'établissement : les demandes de secours financier, d'aides pour impayés, maladie... ont doublé en un an.

demandes	2012	2013
Logement	42 %	49 % ↗
dont logements accordés	?	?
Secours financier	22 %	38 % ↗↗
dont secours accordés	80 %	50 % ↘
Aides pour impayés, recouvrements...	10 %	22 % ↗↗
Maladie handicap invalidité décès	12 %	20 % ↗↗

On ne saura jamais si la Direction confirme ou infirme cette déduction, puisqu'elle ne se prononce pas sur le sujet et ne propose aucun commentaire ou analyse de ce bilan.

Le nombre de secours financiers accordés est en baisse et totalise 5600 € sur une enveloppe disponible de 15 000 €, une nouvelle fois non consommée et reversée au fonds de roulement !

Projet Delta billetterie

Le point sur l'avancement du projet établit que la phase de test des écrans tactiles aux caisses de l'**Orangerie** est achevée. Bien entendu, « *les retours de l'équipe, après 2 jours de fonctionnement, sont très positifs* ». Même si les agents se plaignent du déplacement sur le poste unique de contrôle des missions de contrôle des billets + vérification des justificatifs de gratuité + comptage manuel...

A Orsay, les bugs de lecture par les douchettes sont en train d'être corrigés. En réalité, ce sont les agents qui testent le dispositif en situation réelle et en découvrent tous les dysfonctionnements en présence des visiteurs. Pourquoi ce matériel n'a-t-il pas été testé en amont ?

La bascule est programmée au 1^{er} week-end d'octobre, et les formations auront lieu durant le 2^e quinzaine de septembre.

Un travail d'ergonomie de correction est en cours, avec l'élaboration d'un prototype, avant une mise en place d'aménagements des postes de travail en septembre.

La Direction assure que la refonte plus globale de la zone marquise (insonorisation, amélioration de la régulation thermique...) est programmée pour 2015. A suivre de près.

Élections professionnelles Fonction publique

Une réunion début juin avec la Direction M'O a permis de clarifier les principales modalités d'organisation du scrutin dans l'EPMO, sur la base de la note du SG MCC du 7/5/2014.

La Direction s'est opposée à notre demande d'accorder une récupération aux agents de repos le jeudi 4 décembre mais qui tiennent à voter sur place à l'urne, puisque c'est « *le choix de l'électeur* » (note SG MCC).

Suivi du CT du 13 février 2014

Déclaration à la CNIL de la « fiche de suivi », outil RH réservé aux seuls agents de surveillance zone muséographique Orsay !

La Direction M'O déclare : « *Nous n'avons pas de réponse de la CNIL à ce jour.* »

La **CGT** non plus n'a pas de réponse à ce jour de la Direction M'O sur sa demande depuis un an (3 comités techniques) de recevoir une copie de ce courrier à la CNIL.

« *Aucun problème pour qu'on vous le transmette* » nous assure la Direction.

Doit-on parler de dialogue social mensonger ?

« Chaque agent du DAS peut avoir accès à sa fiche de suivi » : oui, mais selon quelles modalités annoncées, redemande la **CGT** ? Pas de réponse. Doit-on parler de dialogue social mensonger ?

Transfert des agents RMN-GP **Orangerie** : la **CGT** avait signalé qu'ils n'avaient pas eu d'entretien d'évaluation professionnelle. La Direction « *confirme que l'entretien d'évaluation individuel sera mené pour fixer des objectifs aux agents.* »

Oui, mais non : toujours pas d'entretien d'évaluation. Doit-on parler de dialogue social mensonger ?

Recrutement du régisseur de recettes **Orangerie** : la RH nous avait juré que le critère impératif était la disponibilité de l'agent arrivant au 1^{er} avril, pour une continuité de service. Oui mais non, les candidats disponibles au 1^{er} avril ont été écartés, au profit d'un candidat disponible seulement au 1^{er} juin. Doit-on parler de dialogue social mensonger ?

12 ETP. Quelle ventilation des temps partiel demande la **CGT** ? Comme la Direction ne savait pas, « *la ventilation des ETP avec la quotité de travail correspondante sera présentée au prochain CT* » du 19 juin. Oui, mais non, aucune présentation. Doit-on parler de dialogue social mensonger ?

Procès verbal du CT du 13 février 2014

Avis : favorable unanime (5 voix CGT)