



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 4 juillet 2014

Une règle d'or : « l'optimisation »

Compte rendu du Conseil d'administration du M'OO

du 26 juin 2014

En bref :

Avenant à la DSP espaces de restauration (<i>délibération</i>)	page 3
<u>Avis</u> : 13 voix favorables – 1 abstention (CGT)	
Projet de contrat de performance 2014-2017	page 3
Programmation culturelle 2014-2015 (hors expositions)	page 12
Plan d'action pour la prévention des risques professionnels et l'amélioration des conditions de travail	page 12
Procès verbal séance du 26 mars 2014 (<i>délibération</i>)	page 12
<u>Avis</u> : 14 voix favorables – unanimité	

En détail :

Composition du C.A.

Membres de droit :

Le président du conseil d'administration : M. **Guy Cogeval**, président de l'EPM'O

Représentants de l'État :

M. **Jean-François Collin**, secrétaire général du MCC (*excusé*), non représenté

M. **Vincent Berjot**, directeur général des patrimoines (*excusé*), représenté par :

M^{me} **Marie-Christine Labourdette**, DGP service des musées de France

M. **Julien Dubertret**, directeur du Budget (*excusé*), représenté par :

M. **Roger Moreau**, ministère de l'Économie et des Finances

Membres nommés :

M^{me} **Maryvonne Chamboduc de Saint-Pulgent**, conseiller d'État
M. **Jérôme Clément**, administrateur civil, président de société audiovisuelle
M. **Samuel Keller**, directeur de la fondation Beyeler (*excusé*)
M^{me} **Dominique Reiniche**, chairman Europe de 'The Coca-Cola Company'
M^{me} **Aline Sylla-Walbaum**, directrice générale de Christie's France
M^{me} **Teresa Cremisi**, éditrice, directrice générale de Madrigall (Gallimard + Flammarion)

Représentants élus des conservateurs :

M^{me} **Isolde Pludemacher** suppléante : M^{me} **Claire Bernardi**
M^{me} **Isabelle Cahn** suppléante : M^{me} **Marie Robert**
M. **Xavier Rey** suppléante : M^{me} **Ophélie Ferlier**

Représentants élus des personnels :

M. **Franck Granados** suppléante : M^{me} **Catherine Toulgoat**
M. **Abdelmajid El Bouqdaoui** suppléante : M^{me} **Antonine Heck**

Membres avec voix consultatives :

M^{me} **Laurence des Cars**, directrice du musée de l'**Orangerie**
M. **Yves Badetz**, directeur du musée national Hébert
M. **Alain Lombard**, administrateur général de l'EPM'O
M. **Daniel Le Gac**, agent comptable
M^{me} **Claire Bessède**, contrôleur général économique et financier

Invités :

M^{me} **Anne Meny-Horn**, administrateur général adjoint du musée d'Orsay
M. **Philippe Casset**, chef du département administratif et financier
M^{me} **Carine Lopez**, assistante, administration générale

Introduction

Le Président du M'OO et du C.A. présente longuement, avec un diaporama powerpoint, les principales acquisitions récentes et les expositions *intra* et *extra muros* récentes et à venir. CR non exhaustif :

Orsay : *Van Gogh / Artaud* : se termine bientôt.
Fréquentation estimée : 625 000 visiteurs (6300/jour) « *du jamais vu. Néanmoins, circulation fluide, pas de congestion* ».
A voir pourtant, certains jours, la file d'attente salle 7 débordant sur la galerie Seine, avec heurts de tableaux.

Orangerie : *Les archives du rêve* : 220 000 visiteurs (2700/jour). C'est beaucoup pour un musée qui n'est pas grand.

Orsay : *Carpeaux* : installée dans les collections allée centrale + zone Opéra, « *avec moquette mauve. L'avenir des expos*

est d'être réalisées dans des lieux non prévus pour cela. »

A prévoir donc : une augmentation des coûts de production (scénographie travaux, cloisons, etc.) alors que l'objectif de performance est de les réduire : « *strict contrôle budgétaire de la stabilité des coûts* ».

Orsay, automne : *Hommage au marquis de Sade*. « *Expo refusée par le Louvre ; pourquoi les expos ne peuvent-elles pas être polémiques et provocatrices ?* » C'est sûr, c'est plus vendeur.

Une information précisera que cette expo peut heurter les sensibilités et n'est pas recommandée pour le jeune public. Pas de visites en famille. Certains films du cycle sont interdits aux – 16 ans.

Orsay automne : *Splendeurs et misères des courtisanes*. Scénographie de Robert Carsen, « *un de mes plus grands amis* ».

Rome : *Hommage au musée d'Orsay*. 180 000 visiteurs « un très gros succès ». Comment pourrait-il en être autrement ? En 2015, Rome accueillera le kit *Portraits impressionnistes*, en tournée mondiale depuis 2011, au Texas cet automne.

Séoul : *post-impressionnisme*. « *L'exposition est la plus fréquentée en Corée de l'histoire récente*. » Comment pourrait-il en être autrement ?

Tokyo : *Naissance de l'impressionnisme*. « *90 œuvres majeures : les plus gros prêts jamais consentis*. » Un record, comment pourrait-il en être autrement ?

Madrid : *Les Académiques*. « *Orsay rapatrie de nombreux dépôts d'œuvres en province, où elles n'avaient pas à être : Gérôme, Gervex. Cela évite d'acheter des œuvres*. »

Venise : *le Douanier Rousseau*. Tous les H. Rousseau d'Orsay et de l'**Orangerie**.

A horizon plus lointain, la confidentialité s'impose, compte tenu de la sévère concurrence entre institutions culturelles. Le *soft power* commande de rester discret afin d'éviter le *benchmarking*.

Avenant à la DSP espaces de restauration (*délibération*)

Un avenant à la délégation de service public de la société de restauration prévoit l'ouverture d'un bar dans le foyer de l'auditorium « *service de restauration légère et de boissons lors de soirs de représentations à l'auditorium* ».

La **CGT** s'abstient, n'ayant reçu aucune information sur ce projet au CHSCT du 3 avril 2014. La CGT avait signalé de nombreux dysfonctionnements hygiène et sécurité sur le fonctionnement du café du Lion, puis du café de l'Ours : utilisation des ascenseurs, acheminement des denrées et circulation des poubelles...

Où l'on voit que l'avis sollicité sur un bar est de pure forme puisque le programme culturel indique d'ores et déjà : « *auditorium, rencontre avec le public autour d'un verre*. »

Avis : 13 voix favorables –
1 abstention (CGT)

Projet de contrat de performance 2014-2017

Optimisation fiscale des dirigeants (évasion) / optimisation budgétaire des services publics (érosion)

Un contrat de performance est l'outil privilégié de la Nouvelle gestion publique néo-libérale (*New public management*) qui généralise des méthodes de décision reposant sur une « approche de marché » et un modèle entrepreneurial de profit soumis aux appétits marchands (par ex. : émirats).

Ce contrat vise toujours à imposer la solution « optimale » (du point de vue gestionnaire), évaluée par une batterie d'indicateurs chiffrés (nombre de visiteurs, nombre de m², nombre de connexions au site web, nombre d'œuvres prêtées à Abou Dhabi, nombre de CHSCT...) censés mesurer « l'efficacité » de la démocratisation, de la médiation, du rayonnement international, du dialogue social... en l'absence de données qualitatives : service rendu au public, satisfaction des personnels, accomplissement des missions de l'État, garantie de l'éthique de la Fonction publique...

Une stratégie qui a l'air d'établir un contrôle (essentiellement sur le budget) mais qui en réalité amplifie l'effritement de l'État, de son rôle et de son pouvoir, et sa conversion consolidée au dogme de la « révolution managériale et entrepreneuriale » et de l'abandon de la capacité d'action de l'État sur la société. L'indépendance et la neutralité du service public vis-à-vis des intérêts marchands particuliers est jetée aux orties.

Cette doctrine gestionnaire néo-libérale s'appuie notamment sur les postulats suivants :

- une création de marché pour un secteur muséal auparavant considéré comme bien public culturel
- des opérateurs (établissements publics) mis en concurrence entre eux, qui rivalisent pour prendre des « parts de marché » (ex : périodes de l'histoire de l'art, thèmes d'expositions, nationalité d'origine des touristes...)
- des usagers du service public devenus des clients – consommateurs individuels - payant un service
- des salariés cessant petit à petit d'être des fonctionnaires statutaires au gré de contrats et de sous-traitance.

Indicateurs

Le manque de fiabilité des indicateurs de pilotage retenus dans le cadre du "nouveau management" peut entraîner des biais importants : les opérateurs concentrent leurs efforts sur la production des données statistiques attendues.

Les indicateurs sont facilement mesurables, mais peu opérationnels : on voit les indicateurs mais on perd de vue les objectifs stratégiques (de politiques culturelles, si le M'OO est bien « le bras armé » du MCC). Les services sont noyés dans les demandes échevelées de reporting : le retraitement et la consolidation de données génère une lourde charge de travail qui maintient les agents des services englués dans la gestion et les rend moins disponibles pour l'élaboration de contenus qualitatifs.

La novlangue néo-libérale est utilisée sans modération : « mesures structurelles » et « optimisation », sont répétés en boucle tels des slogans. Ainsi, il s'agit d'*optimiser* le musée d'Orsay toujours plus chaque année depuis sa création en EPA en 2003.

Dans le contrat 2014-2017 du M'OO, l'évangile « optimal » est partout :

- optimiser la **fréquentation** (par la hausse) ↗
- optimiser les **recettes** (par la hausse) ↗
- optimiser les **emplois** (par la baisse) ↘
- optimiser les espaces tertiaires de **bureaux** (par la baisse) ↘
- optimiser les **marchés publics** (par le moins-disant social) ↘

Les patrons en vue de grandes entreprises privées jouent les martyrs du coût du travail et pratiquent l'optimisation fiscale à tour bras, faisant perdre à l'État d'énormes recettes fiscales. Pour compenser ces pertes, les services publics sont passés à la paille de fer de l'optimisation, au nom de la réduction des déficits publics de l'État.

Les gains de productivité dans les services publics ne sont pas illimités, et l'on note une exagération de la capacité de ces indicateurs à améliorer « l'efficience ». Le coût réel de la « modernisation » (études, coûts directs et indirects des réorganisations et restructurations, auxquels il faut ajouter les surcoûts) se révèle parfois être supérieur aux économies générées. Surtout, les économies conduisent trop souvent à une perte d'efficacité et de qualité quant au service rendu et à l'expertise des services, avec des pertes de savoir-faire et une faiblesse de la transmission.

Le bilan annuel de performance ne mentionne JAMAIS ce qui a été réduit, dégradé, arrêté, abandonné dans les missions « cœur de métier » : c'est un bilan déséquilibré où figurent les projets, les missions nouvelles en accélération, mais pas les missions permanentes « fermées » ou les ex-projets passés à la déchiqueteuse sans égard pour le travail effectué par les équipes et les coûts engagés.

Le contrat de performance rend systématique l'évaluation : des résultats, des personnels... La gestion devient la finalité dans une segmentation des activités, éclatées. Dès lors, les objectifs du contrat sont autant d'injonctions, sans allocation de moyens proportionnés.

L'agent endosse seul, dans son évaluation, la responsabilité de l'échec éventuel, car l'étalonnage de la performance se fait sur l'individu et non plus sur ce collectif qu'est la « grande famille » du M'OO (le fameux « *mes chers amis* » du président).

Chacun est comptable de résultats chiffrés « performants » (c'est-à-dire en hausse constante), indicateurs incapables de saisir la qualité du travail effectué et du service rendu au quotidien, dans sa dimension immatérielle de lien social, non mesurable, car non utilitariste à court terme. Les indicateurs normatifs sont déconnectés des enjeux de l'activité et de la résolution des multiples problèmes quotidiens.

La Direction de l'EP-M'O a généré sa propre organisation et est rétive à rendre des comptes. Le contrat de performance n'est pas trop contraignant quant à l'autonomie de l'opérateur et donne l'illusion au politique que le M'OO s'autorégule peu ou prou dans un cadre co-élaboré entre le MCC, Bercy et l'EPMO.

Le lien est direct entre le contrat de performance et la lettre de mission adressée par la ministre A. Filippetti au président renouvelé G. Cogeval : il s'agit de développer la fréquentation, de maximiser les ressources propres par la location effrénée des œuvres (sous l'alibi du « rayonnement international »), etc.

Cette lettre de mission de la ministre de la Culture au président du M'OO (insérée dans le contrat de performance), validée avec six mois de retard, a sans doute été rédigée pour l'essentiel par le président lui-même. La part variable – primes – versée au président s'adosse à ces objectifs, à proportion de l'atteinte des résultats.

Comme ce n'est pas un contrat de moyens, il n'y a pas d'estimation des coûts de chaque axe, tant en dépenses qu'en économies attendues. Ce n'est qu'au moment du bilan qu'on s'aperçoit que les économies ont été bien moindres qu'escomptées, bien qu'elles

justifiaient au départ toutes les mesures draconiennes d'optimisation !

Conformément aux demandes des tutelles, le nombre d'objectifs a été réduit (de 31 à 18), mais les indicateurs sont toujours une trentaine.

La présentation de l'opérateur rappelle quelques missions fondamentales :

« - *conserver, protéger et étudier le patrimoine*
- *présenter les collections au public le plus large possible*
- *conduire ses missions administratives et financières* »

Amendement CGT : c'est un résumé du décret, qui laisse de côté plusieurs missions « **cœur de métier** », dont une priorité MCC : l'éducation artistique et culturelle ! Nous demandons la mention de :

« - *conserver, protéger et restaurer les biens culturels dont il a la garde ;*
- *concevoir et mettre en œuvre des actions d'éducation et de diffusion visant à assurer l'égal accès de tous à la culture ;*
- *concourir à l'éducation, la formation et la recherche dans le domaine de l'histoire, de l'histoire de l'art et de la muséographie ;*
- *conserver, protéger, restaurer, enrichir et proposer à la consultation du public les collections et les fonds des bibliothèques et de la documentation dont il a la garde.* »

Axe 1 : Valoriser les collections

Création d'un bureau de l'inventaire en janvier 2014 : pas d'information en Comité technique, ne figure pas dans l'organigramme.

Définition de la « coorganisation » d'expositions internationales : « *le M'OO assure la totalité de la préparation et de la réalisation.* »

Sur la **conservation préventive** et la **sécurité/sûreté**, il n'est question que de projets techniques : mise sous caissons, etc.

Amendement CGT : Il est primordial de valoriser le facteur humain, le rôle des agents de la filière accueil-surveillance dans l'efficacité de la prévention et de la sécurité.

Le président affirme être contraint de mettre les tableaux sous caissons vitrés en raison d'un nombre insuffisant d'agents de surveillance. C'est plutôt l'inverse : la « performance » conduit à généraliser la mise sous caissons en vue :

- de continuer à réduire le nombre d'agents
- de « faciliter » la circulation mondiale permanente des œuvres.

La mise sous caisson réalisée au musée d'Orsay des deux grands panneaux de Monet *Déjeuner sur l'herbe* est financée par l'emprunteur, coorganisateur de l'exposition à Tokyo.

Les travaux muséographiques du **médian Seine** sont une priorité pour le président, mais leur financement est en attente de validation.

Deux objectifs, séparés de plusieurs pages, sont en réalité étroitement liés : « *Réfléchir à la création de nouveaux espaces muséographiques / Réfléchir à une nouvelle implantation de la bibliothèque - documentation* ».

C'est l'autre priorité majeure du président : libérer les 850 m² de la documentation - bibliothèque de la conservation pour en faire de nouvelles salles muséographiques destinées à accueillir une importante donation confirmée. Ce qui suppose de « *recaser le personnel et le stock* »...

Amendement CGT : Ce projet est une nouveauté qui ne figure pas dans le schéma pluriannuel de stratégie immobilière signé en 2013 par l'EPMO/MCC/DB au CA.

Et qui ne précise pas s'il s'agit d'une nouvelle implantation *intra muros* ou *extra muros*. Il n'y a donc pas une « *bonne information* » claire des lecteurs de ce projet de contrat.

Ce projet d'externalisation affaiblit une des missions cœur de métier du musée : le 9°) du décret EP MO.

Le devenir du musée Hébert, toujours fermé, est dans une impasse juridique. La RMNGP et le M'OO doivent trouver des solutions à ce problème.

Les cibles de ressources propres sont en attente de la confirmation des recettes liées à la participation du M'OO au Louvre Abou Dhabi.

Axe 2 : Développer les publics

Cet axe 2, comme l'axe 3, est beaucoup plus flou et vague que l'axe 1. Ce sont des indications très générales, non chiffrées, qui permettent de multiples interprétations. Il y est surtout question de « *réfléchir à* » sans engagement que les réflexions aboutissent à un résultat, et à quel résultat.

L'objectif 2010-2013 « *démocratiser l'accès à la culture et à l'éducation artistique et culturelle* » a disparu, reformulé en « *développer l'offre* », ce qui n'est pas la même chose : l'offre peut être pléthorique sans qu'il y ait la moindre démocratisation sociale réelle.

Un objectif en creux traverse le contrat de performance : développer le « *soft power* », doper le tourisme de shopping pour une clientèle internationale à hauts revenus, dans un contexte de féroce compétition entre grandes villes européennes.

Comment faire appliquer le règlement de visite sur l'interdiction de photographier quand les articles dans la presse quotidienne sur l'essor du tourisme chinois à Paris sont illustrés par cette image, prise au musée de l'Orangerie :

© Carpe diem Paris (D.R.)



Amendement CGT : L'attribution de nouveaux espaces médian Seine dévolus à la **médiation** mérite d'être étayée : quels espaces, quelle superficie, quelles activités de médiation, quel public, quel budget et quel calendrier ?

« *L'EPMO traduira budgétairement la priorité donnée à l'EAC* » : mais encore ? Aucun chiffre n'est avancé. La CGT conteste que le développement de l'offre numérique, la refonte des 2 sites web, améliorent les actions ciblées éducation artistique et culturelle. Sauf à flécher que le budget EAC servira à financer la refonte des sites web et les partenariats numériques.

La priorité donnée à l'événementiel ne doit pas reléguer au second plan le nécessaire travail de fond, au quotidien, certes moins médiatique, avec les publics concernés par l'EAC.

Les projets EAC, champ social... doivent se traduire dans l'axe 3 par une GPEEC rendant visible la priorité donnée à l'éducation artistique et au champ social : ce n'est pas le cas. Les moyens ne sont pas à la hauteur des ambitions. « *Chacun contribuera* » : qui ? comment ?

Ces projets sont freinés par un obstacle majeur persistant : l'effectif du secteur éducatif s'est effondré (divisé par 3), turn-over important, postes durablement vacants.

Très clairement, les priorités GPEEC sont ailleurs.

Guy Cogeval - *L'Oeil* n° 653 - Janvier 2013
« Je suis allé voir Aurélie Filippetti pour lui dire qu'il nous fallait absolument recruter un responsable du service culturel et pédagogique, parce qu'il est trop grave de ne pas avoir quelqu'un en place au nom de la RGPP. Il y avait un grand espace réservé aux enfants et à la pédagogie en 1986, près de 400 m² ; aujourd'hui, nous ne disposons plus que d'une salle de 20 m² qui permet de recevoir onze personnes par session. C'est scandaleux.

Mais si je suis reconduit à la tête du musée, mon projet sera orienté sur l'éducation artistique.

J'ai déjà un certain nombre d'idées à proposer à la ministre. Je rêve par exemple d'envoyer des conservateurs en banlieue dans les écoles pour faire de la médiation...

F.S. : Pensez-vous possible de convaincre vos conservateurs ?

G.C. : Détrompez-vous ! Les jeunes conservateurs ont un tout autre esprit. »

Un esprit tellement tout autre que ce n'est plus dans les écoles de banlieue qu'ils vont aller, mais dans les prisons.

La **CGT** se félicite du projet de reprogrammer des actions culturelles en milieu carcéral, interrompues en... 1995. Il s'agissait aussi d'accueillir des publics empêchés au musée.

La création d'un **espace tactile** pour le handicap visuel, cible repoussée à 2017, est en gestation depuis... 1992 : liste des œuvres et espaces dédiés ont été établis par les conservateurs. La Direction annonce cependant que ce projet est abandonné.

La dématérialisation « partielle » des plans guides et dépliants d'aide à la visite (payants, pour visiteurs équipés) ne doivent pas conduire à l'abandon des supports papier gratuits.

L'ajout de nouvelles langues rattrapera la réduction du nombre de langues ces cinq dernières années.

Relancer une revue du M'OO, type « 48/14 » : quelle périodicité, quelle pagination, quelle coût ? Est-ce la renaissance de feu 48/14, ou un nouveau concept éditorial ? C'est en cours de réflexion.

Bien qu'en baisse, les chiffres de satisfaction des visiteurs sont stalinien : 99 % ! La **CGT** n'a aucune information sur la mise en place annoncée par la Direction en 2012 d'une « *méthodologie d'analyse du livre d'or du public* » (papier et site web).

Note **CGT** : selon les résultats de l'enquête rendue publique le 19 juin par le cabinet de conseil Kurt Salmon, réalisée auprès de 4 000 personnes, les « freins majeurs » aux

usages culturels ne changent pas. Pour les musées, c'est la crainte de faire la queue qui arrive en tête (citée par 72 % des Français interrogés).

La fréquentation gratuite est souvent comprise comme étant celle des – de 18 ans, et 18-25 ans UE.

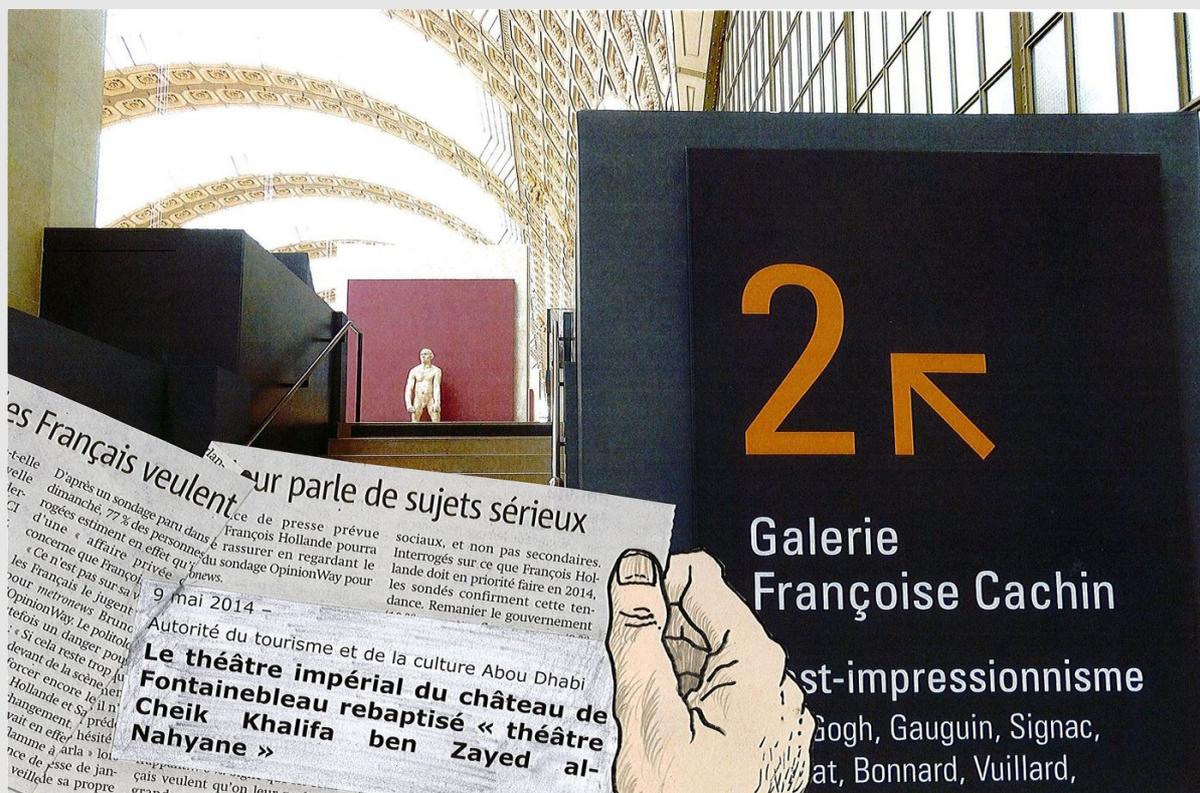
Mais il y a aussi :

- les premiers dimanches du mois
- les publics du champ social
- les enseignants, les artistes, les journalistes...
- les événements : nuit des musées, nuit blanche, journées du patrimoine, fête de la musique
- les participants des locations d'espaces et soirées institutionnelles
- les invités de l'établissement

Amendement CGT : mention doit être faite des chiffres de fréquentation mieux différenciés pour ces différentes catégories de publics exonérés.

Amendement CGT : le projet pour les visites en groupes de « forfait unique incluant droits de réservation et droits de visite » ne doit pas donner lieu à une augmentation tarifaire, compte tenu du montant déjà très élevé des droits de réservation, non justifiés par les frais de gestion, et qui est supportée, pour les groupes scolaires, par les parents, soit par une participation directe liée à la sortie scolaire, soit en mobilisant la caisse des écoles alimentée par... les parents d'élèves.

Diplomatie culturelle d'influence (*soft power*) Le M'OO bientôt présent au Louvre Abou Dhabi



2015 : la Direction d'Orsay propose de rebaptiser la galerie Fr. Cachin : « galerie Cheikh Zayed bin Sultan Al Nahyan ». Pourquoi pas une polémique ?

Axe 3 : Améliorer la gestion

La **CGT** n'approuve ni la baisse des subventions, ni l'amplification des leviers de ressources propres par financements privés, compte tenu des dommages subis en conséquence par les missions de service public.

En particulier, la CGT s'oppose à l'accélération de l'itinérance des collections – et de la rotation à rythme intensif des accrochages – étant donné les dégradations physiques subies par les œuvres du patrimoine.

Les mouvements d'œuvres doivent être modérés, exclus pour les œuvres fragiles, et ne pas être effectués dans l'urgence, la précipitation et l'accumulation ingérable, mais dans la sérénité, avec toutes les garanties de précaution, de fiabilité, et de sécurité (mission primordiale : « *conserver et protéger le patrimoine* »)

La **CGT** observe que les économies réalisées sur les marchés publics, notamment de nettoyage et de gardiennage, conduisent à la dégradation des conditions sociales et de travail des salariés de ces entreprises (effectifs, cycles de travail, plannings...)

La conduite d'actions de développement durable et de réduction de la consommation d'énergie a disparu dans ce projet de contrat 2014-2017.

Il serait pertinent d'introduire un indicateur sur la performance sociale et environnementale de la politique d'achats, assorti d'un indicateur de suivi des conditions d'exécution des marchés et de signalements des non-conformités.

Concernant la « *systématisation des clauses sociales* » dans les marchés, la **CGT** n'a reçu aucune « *bonne information* » à ce jour (cahiers des charges, indicateurs taux/suivi).

L'augmentation du coût moyen de la surveillance par m², s'explique essentiellement par l'annexion des salles de collections voisines par les expositions (Orsay et **Orangerie**).

Ressources humaines

Les emplois sont aussi un chantier d'économies, et pas le moindre. La **CGT** conteste en premier lieu le chiffre de référence des emplois 2013 mis en évidence, en gras : « **624 agents** ». Nous avons bien compris qu'il s'agit des ETPT 2013 (le réalisé), mais ce réalisé 2013 ne correspond pas « *au plus juste du besoin* : il n'a pas permis – la Direction le dit elle-même en CT – de satisfaire les besoins, pour cause de vacance frictionnelle : retards à la publication des AVP, délais aux affectations, difficultés à pourvoir les postes.

En conséquence, certaines missions n'ont pu être remplies. Le réalisé 2013 a reconduit un sous-effectif structurel dommageable pour les activités de l'établissement.

418 ETPT indiqués en réalisé 2013 sur le T2 MCC constitue un déficit de 19 ETP par rapport au plafond alloué (437) dont 4 ETP sont déjà gelés en pluriannuel par la DGP.

Ce n'est pas acceptable. Le chiffre de référence indiqué en gras doit être, pour 2013 : **643**, soit 437 T2 + 206 T3.

Le réalisé 2013 ne peut pas constituer la référence pour le projet triennal 2014-2017, ni « *l'optimisation de la gestion des ressources humaines* », censée « *continuer à s'imposer au cours des prochaines années* » (conclusion de la synthèse). Au détriment des postes de titulaires.

D'autant que pour 2014, il est bien mentionné 218 T3 EPMO, avec le transfert des 12 ETP de l'internalisation intervenue au musée de l'**Orangerie**. Ce transfert, s'il est « *neutre budgétairement* » implique donc l'augmentation du plafond d'emploi T3 et de la masse salariale T3 par transfert de compte au profit du 64-1.

Faute de quoi il entraînerait une baisse de 12 ETP sur le T2 et une réduction de la masse salariale afférente MCC. Ce qui ne serait pas neutre, ni budgétairement, ni en efficacité, ni en stratégie GPEEC.

Et à plafond d'emploi global « stabilisé », difficile d'échapper aux vases communicants : plus le T3 EPMO augmente, plus le T2 titulaires MCC affectés diminue.

Or, la case T3 est renseignée, mais la case pour le T2 MCC reste vide. Il faut y inscrire : **437** (sur la base gouvernementale du maintien de la stabilité des effectifs). Ce qui fait au total : **655** ETP en 2014 pour l'EPMO.

Dans ce projet de contrat 2014-2017, la GPEEC n'est pas formalisée. L'objectif « **optimiser la gestion des ressources humaines** » est encore plus sommaire. Quels sont les objectifs, les axes, les priorités de la GPEEC, les secteurs-cibles ?

La **CGT** réfute la gestion « *au plus juste du besoin* » (fléchant au surplus l'accueil-surveillance) qui est en réalité une gestion dégradée des postes en flux tendu extrême générant usure, fatigue, maladies, pénibilité, surcharge, report de charge sur les collègues d'autres secteurs, contraintes sur les plannings, les pauses, les congés et absences autorisées, les formations...

On sait ce que signifie au M'OO l'expression « effectifs optimum » : c'est 2 agents là où il y en avait 4, c'est 3 agents là où il en est prévu 6 par la Direction.

Comment faire des économies sur le GVT ? C'est simple : dans leurs dossiers RH M'O, les dates d'entrée des agents dans la fonction publique, d'entrée dans le corps, grade et échelon sont erronées pour un certain nombre d'agents (ancienneté réduite), ce qui est préjudiciable pour leurs évolutions...

La **CGT** revendique l'inscription au contrat de performance d'objectifs, avec indicateurs cibles et de suivi, sur la **reconnaissance professionnelle** :

- la lutte contre les discriminations, notamment à travers les discriminations liées au recrutement, ou au cours de la carrière des agents : indicateurs RH

- l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes : indicateurs sur les niveaux d'emplois et les salaires (bilan social)

- l'harmonisation du régime indemnitaire : indicateurs RH de moyennes et de dispersion

- les promotions de grade et de corps : transparence des critères sur les listes préférentielles

- charte interne de la mobilité

La CGT souhaite la mention d'un objectif de réduction de la précarité par la mise en œuvre de la loi Sauvadet et du décret DGAFP qui s'ensuit sur l'emploi contractuel.

Sur le projet d' « *agenda social* » à l'EPMO, la CGT n'a reçu à ce jour aucune « *bonne information* » à ce sujet.

Promouvoir la santé au travail

L'objectif « *améliorer les conditions de travail* » est très succinct, réduit au minimum.

L'indicateur sur la **prévention de la santé** ne peut se limiter au nombre d'actions de sensibilisation. Où sont les indicateurs et cibles sur la réduction des accidents de travail, les risques psychosociaux, le turn-over excessif dans certains secteurs (démissions avant échéance, postes exposés...) ?

Amendement CGT : ajouter un indicateur social : Favoriser le bien-être au travail des personnels (enquête de satisfaction des agents).

Établir un plan de lutte contre les pathologies recensées par le cabinet médical comme les plus fréquentes chez les agents : visuelles, phlébologiques, thyroïdiennes, stress, TMS et addictions.

L'impact d'une meilleure communication interne sur l'amélioration des conditions de travail a été supprimé. Pour quelle raison ? Il doit être maintenu car il y a des marges d'amélioration (technique et de contenu) : par exemple sur les décisions et actions issues des instances de dialogue social. Mais la modernisation de l'intranet, annoncée pour 2014, est repoussée à 2015.

Alors que tous les items sont chiffrés, celui sur « *l'important volet d'investissements relatifs aux conditions de travail* » ne l'est pas.

La **CGT** renouvelle sa demande de création d'un comité d'action sociale de l'EPMO doté d'une commission de secours.

Chèque cadeau

La **CGT** rappelle son désaccord avec l'argument que le chèque cadeau est une « *rétribution de l'effort de chacun et une incitation forte pour les agents à concourir au succès de l'établissement.* » En effet, les agents n'ont pas la maîtrise des indicateurs retenus, et l'évolution - positive ou négative - des résultats chiffrés ne dépend pas d'eux :

- **fréquentation** : elle a fortement augmenté à Orsay en 2012, légèrement diminué en 2013, mais fortement augmenté à l'**Orangerie**, pour diverses raisons qui ne dépendent pas des agents.

- **taux d'ouverture des salles** : quand des salles restent fermées pour cause de mode dégradé (sous-effectif chronique) ou de privatisation événementielle, qu'y peuvent les agents ?

- **taux d'autofinancement** : quand la subvention d'État baisse, le taux d'autofinancement augmente mécaniquement en pourcentage. Qu'y peuvent les agents ?

- **taux de satisfaction du public** : il a diminué d'un point en 2013, et les agents n'y sont pour rien.

Sur l'indicateur « *taux de satisfaction du public* », la **CGT** ne se satisfait pas de la suppression de la précision antérieure 2010-2013 : « *critères définis par le ministère de la Culture et de la Communication et alimentés par l'observatoire permanent des publics* ».

Les modalités de comptage des indicateurs doivent être précises et transparentes, et donc la mention supprimée doit figurer dans le contrat.

La Direction a entendu la **CGT** qui réclame depuis 2011 une augmentation du montant des chèques cadeaux. Mais le montant proposé pour cette augmentation – 50 € par agent, en chèques Culture, si les cibles sont atteintes entre 95 % et 105 % – est très modeste.

Amendements **CGT** :

- suppression des critères à 30 et 40 € et l'harmonisation à cinq niveaux pour chacun des quatre critères.

- relèvement de chaque niveau à hauteur de 10 €. Soit une échelle comprise entre 60 et 100 € (au lieu de 50 à 90 €) : ce qui représente une charge supplémentaire sur le compte « prestations sociales » (jamais consommé intégralement) de 0,2 million d'euros environ par an, ce qui est tout à fait supportable pour l'établissement.

Précisons que la surcharge structurelle d'activités n'est pas pour la **CGT** un critère de performance pouvant être simplement dédommagé par un chèque : elle doit être corrigée :

- par des effectifs correspondant aux besoins réels de l'activité de l'établissement

- par une réelle promotion de la santé et du bien-être au travail, commençant par une prévention active des risques et des maladies professionnelles.

Conclusion

Le projet de contrat de performance 2014-2017 du M'OO, qui peut encore connaître des évolutions – et donc nous l'espérons, une meilleure prise en compte de nos amendements - sera présenté pour avis en CT, puis en séance du 27 novembre 2014.

Avec le nouveau système de tableaux de bord, vous serez tous équipés pour prendre les BONNES décisions !



Programmation culturelle 2014-2015 (hors expositions)

Une programmation culturelle riche et variée, notamment à l'auditorium.

La **CGT** note que sur les 10 publications programmées en 2015 (catalogues, guides...), 7 ne mentionnent pas le co-éditeur. C'est M^{me} la directrice générale de Madrigall (Gallimard + Flammarion) qui nous répond : les co-éditions ne sont pas encore établies.

Avis : 14 voix favorables - unanimité

Plan d'action pour la prévention des risques professionnels et l'amélioration des conditions de travail

Il s'agit du plan d'action présenté et approuvé au CHSCT du 3 avril 2014. Il faudra être attentif à ce qu'il demeure une priorité sur les trois ans à venir.

Procès verbal de la séance du 26 mars 2014

Une erreur sur la liste des membres sera corrigée et les demandes de corrections d'un

administrateur sur ses propos seront intégrées.

Rappelons, comme la CGT l'a fait l'an dernier en CT et CHSCT, qu'un projet de PV, même signé (ce qui n'est pas le cas), n'est pas valide tant qu'il n'est pas approuvé en séance.

Avis : 14 voix favorables – unanimité

Suivi du CA du 26 mars

Il est regrettable qu'il n'existe pas de tableau de suivi du Conseil d'administration.

Au 1^{er} CA de l'année (en 2014, le 26 mars) est présenté le projet de **rapport d'activité** M'O de l'année N -1 (2013). On y découvre l'interview du président... mais jamais les annexes. Or, ces annexes, où se cache la vérité nue des chiffres, ne sont pas examinées par les administrateurs puisqu'elles ne sont jamais versées au dossier d'aucune réunion suivante du CA.

Enfin, il est scandaleux que le rapport d'activité M'O 2013 ne soit toujours pas diffusé, ce 4 juillet 2014 !

Prochain Conseil d'administration :
jeudi 27 novembre 2014

Adhérez à la CGT

66 % de réduction fiscale sur la cotisation / 66 % de crédit d'impôt pour les non-imposables