



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 23 juillet 2014

Dirigeants du M'OO : respectez votre parole !

Le « dialogue social » tourne à vide

L'été n'est jamais une période où il ne se passe rien ; au contraire.

C'est en ce moment que la Direction du M'OO renseigne pour les tutelles les documents budgétaires préparatoires au Projet de loi de finances 2015.

Parmi ces tableaux, il y a celui des prévisions d'emplois, en ETPT (équivalent temps plein travaillé), distinguant les emplois MCC affectés (T2) et les emplois gérés par l'EPM'O (T3).

Dans ce tableau des emplois figure une colonne appelée « *abattements techniques* ». Qu'est-ce que cela signifie ? C'est écrit en dessous : « *suppression des postes vacants* » (*mesures « d'ajustement » du plafond en fonction de la réalité des consommations d'ETPT constatées les années précédentes*).

Si le plafond d'emploi « théorique » en ETP est bien maintenu *a priori*, une incertitude persiste quant au remplacement des sorties définitives :

22 départs en retraite et 5 décès en 2013.

Une quinzaine de départs en retraite et malheureusement 1 décès à mi-année 2014.

Une prévision de départs en retraite en hausse en 2015 et dans les années suivantes.

Pour la CGT, aucun des postes vacants ne doit être supprimé car ils correspondent tous à de réels besoins.

Il y a deux catégories de postes vacants : ceux pour lesquels un avis de vacance a été publié à la BIEP ; et ceux pour lesquels aucun avis de vacance n'est publié.

Jusqu'ici, la Direction ne nous a jamais informés des chiffres qu'elle inscrit. Mais qui sait ? il y a un début à tout. Ce serait ça le vrai dialogue social, la réelle concertation GPEEC ressources humaines.

Si le réalisé 2013 : **624** ETPT est la référence pour 2015, le compte n'y est pas, loin de là.

Sinon, chacun découvrira la surprise à l'automne : trop tard, c'est voté par le Parlement. Et la Direction M'OO dira qu'il s'agit de « gels » d'emplois qu'elle ne s'explique pas.

A surveiller de près aussi : les transferts en gestion et transferts internes :

+ 12 emplois ETPT T3 de l'internalisation des personnels ex-RMNGP de l'Orangerie.

- 12 emplois ETPT T3 vers + 16 emplois ETPT T2 suite à la titularisation « Sauvadet » à temps complet d'agents de cat. C.

Auxquels s'ajoutent les cat. B en cours.

Personne ne peut dire sérieusement que la CGT-M'OO refuse le dialogue social. Tous nos comptes rendus en témoignent, nous sommes force de proposition : 5 pages d'amendements au plan d'action de prévention des risques et d'amélioration des conditions de travail ;

5 pages d'amendements au contrat de performance (dont nous contestons néanmoins le principe).

La **CGT** est toujours prête à débattre du fond des sujets, ce que la Direction préfère esquiver : experts absents ou muets, procès d'intention sur la forme et absence de réponse de contenus, passage accéléré au point suivant.

Trop, c'est trop ! La manière dont les CT et CHSCT sont préparés, instruits et suivis, pose problème. On tourne en rond. C'est une opération de communication interne et externe de la Direction visant à montrer que le dialogue social fonctionne bien, alors que le reste s'enraye. En bref : de l'affichage.

La Direction joue double jeu : un dialogue social conciliant en paroles retranscrites au procès verbal, mais un blocage sur les suites concrètes sur le terrain.

La concertation est dévoyée et dénaturée : la Direction veut fixer seule les règles et soumettre pour information des projets déjà arbitrés par elle.

Cette « méthodologie » du dialogue social par la Direction ferme la porte à bien des discussions sur la recherche de solutions concrètes pour l'amélioration des conditions de vie au travail, de la qualité de vie au travail. Il y a peu de concret dans ce que la Direction met sur la table qui puisse amener les agents à se dire « *Ça, ça va nous permettre de mieux vivre au travail et de mieux faire notre travail* » (hormis la rénovation de quelques salles de repos et de quelques bureaux)

La Direction s'assure que soient inscrites dans le procès verbal ses engagements, afin de montrer aux tutelles qu'elle pratique un dialogue social volontariste et bienveillant.

« *La Direction prend note de cette demande.* »

« *La Direction vérifiera et apportera une réponse.* »

« *La Direction accède à cette demande.* »

« *La Direction s'engage à...* »

Ces paroles sont souvent retranscrites au PV au conditionnel et au futur hypothétique :

« *Le calendrier **devrait** être mis en œuvre.* »

« *L'information **pourrait** être transmise par le journal interne.* » Elle ne l'est toujours pas.

« *Le texte **pourra** être modifié.* ». Il ne l'est pas, puisque « ça va de soi ».

2013 : « *Une note à destination des agents **sera** diffusée.* » Toujours pas !

Visite de locaux de travail : « *Le DRH **fixera** une date dès demain* ». Un mois plus tard : toujours rien. Est-ce honnête ? Est-ce loyal ?

La Direction garde les procès verbaux des instances pendant deux mois sous le coude pour les corriger, et ils sont truffés d'erreurs.

La liste des présents, des absents à la séance et des signataires du procès verbal est toujours fausse.

Des engagements précis de la Direction : « *c'est une priorité dans les semaines qui viennent* » sont effacés au procès verbal.

Des réponses aux propositions de la CGT : « *La Direction en est d'accord* » sont également effacées.

La **CGT** a parlé d'insonorisation de la zone marquise, pas de « *sonorisation* ».

La CGT a parlé d'un arrêt de travail de 120 jours, pas « *de 120 heures* ».

La CGT a parlé de l'air froid soufflant d'un climatiseur mal réglé sur la nuque des agents, pas « *Un liquide froid coule sur la nuque des agents* » !!!

Les erreurs se comptent par dizaines.

En guise de « *concertation avec les représentants selon l'agenda social* », la Direction nous envoie des tableaux CALC vierges (sur la pénibilité, les armoires défectueuses) et sollicite nos « observations » en les « *reportant directement dans le tableau joint* », tout en dénonçant en CHSCT « *les limites de la cogestion* » !!! Un comble.

Au final : peu de réponses, peu de suites, peu d'engagements tenus. Une large part des promesses formelles ne sont pas suivies d'effets ;

De quoi ils se mêlent,
les représentants du personnel!
On ne les a pas sonnés!

Euh... ce sont des élus.



Le dialogue social rénové, renforcé, modernisé

une large part du programme CHSCT n'est pas réalisé. Cela ne justifie plus notre présence à toutes les réunions. On ne perd rien à ne pas y participer, car la Direction ne dit pas ce qu'elle fait, ne fait pas ce qu'elle dit, et en plus elle nous fait dire ce qu'on n'a pas dit !!! La confiance est rompue.

Les « groupes de travail » ne semblent destinés qu'à comptabiliser des heures sur le titre du "dialogue social" : documents préparatoires non transmis, relances laissées sans réponse...

Si la Direction veut continuer à soumettre des projets afin de trouver des avancées avec les représentants du personnel, il ne faut pas revenir sans cesse dans les plus brefs délais et en cachette sur les décisions votées et validées (plannings, postes de travail...), au prétexte que l'avis des représentants n'est que « consultatif » et qu'il s'agit uniquement pour la Direction d'information unilatérale sur des décisions modifiées à vue *a posteriori*.

Si la Direction veut élaborer des ordres du jour « partagés », il ne faut pas qu'ils soient plombés de tous les points laissés sans réponse et sans suite depuis un an ou deux, voire plus !

Préconisations inscrites « *délai immédiat* » : six ans plus tard, elles sont toujours là, ce n'est pas fait (même pour des petits travaux simples : changer un interrupteur défectueux, couvrir des fils électriques apparents...)

Les délais d'opérations « *prioritaires* » sont souvent repoussés et retardés d'un à deux ans, pour faire place à d'autres.

Stop ou encore ?

Voici les points dont la **CGT** demande l'inscription à l'ordre du jour du CHSCT (hygiène-sécurité) du 2 octobre 2014 :

A : points réglementaires récurrents, en accord avec la Direction M'OO :

- 1 - bilan hygiène santé sécurité
- 2 - bilan des effectifs réels par services (prévus GPEEC / présents « travaillés »)
- 3 - mise à jour DUERP (document unique des risques professionnels) : c'est un objectif du contrat de performance
- 4- bilan d'exécution du protocole de télétravail

B - engagements de la Direction M'OO :

- 5 – travaux CHSCT : centrale surveillance / régie des recettes Orsay
- 6 – règlement intérieur DMS - plannings centrale / cycles de travail
- 7 – diagnostic amiante
- 8 - visite des locaux DMT : préconisations
- 9 - projet de bar au foyer de l'auditorium M'O
- 10 - projet de cafétéria à l'**Orangerie**
- 11 - procédures sécurité et sûreté **Orangerie**
- 12 – recensement des facteurs de pénibilité

A ce jour, seuls ces quatre derniers points (9, 10, 11, 12) sont validés par la Direction M'OO

C - demandes **CGT** :

- 13 - résultat de l'audit sur les flux de visiteurs
- 14 - programme de sécurité actions culturelles en milieu carcéral
- 15 – impact sur la santé des agents (salles et bureaux) des évolutions de prestations de nettoyage

Tableau de suivi : la **CGT** dénombre 13 engagements de la Direction à fournir dans les meilleurs délais réponses, documents, suites et actions, restés lettre morte depuis plusieurs séances de CHSCT (2013 et 2014).