



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 9 février 2015

Turbulences dans le social

Compte rendu du Comité technique M'OO
du 13 novembre 2014

En bref :

Bilans d'activité 2012-2013 de l'assistante sociale page 2

Action sociale 2015 page 3

Ressources humaines

Gestion des emplois et des effectifs (avis) page 3

Avis : défavorable unanime (5 voix CGT)

Organisation accueil administratif Orangerie (avis) page 5

Avis : défavorable unanime (5 voix CGT)

Point d'étape emplois d'avenir page 6

Projet du plan de formation 2015 (avis) page 6

Avis : favorable unanime (5 voix CGT)

Élections professionnelles Fonction publique page 7

Agenda social page 7

Contrat de performance page 7

Avis : abstention unanime (5 voix CGT)

Organisation régie des recettes Orsay (avis) page 8

Avis : abstention unanime (5 voix CGT)

Jours fériés 2015 page 8

Charte éthique du mécénat (avis) page 8

Avis : non rendu – texte non présenté

Suivi du CT du 19 juin 2014 page 9

Procès verbal du CT du 19 juin 2014 (avis) page 9

Avis : favorable unanime (5 voix CGT)

En détail :

Bilans d'activité 2012-2013 de l'assistante sociale

Ces bilans ont déjà été présentés aux CT précédents (cf. nos comptes rendus), mais en l'absence de l'assistante sociale, qui aujourd'hui, présente elle-même ses bilans.

L'activité s'est fortement accrue, au point que le délai d'attente pour un RV est à présent d'un mois dans un cadre horaire restreint de deux demi-journées par semaine, ce qui pose problème à l'égard des situations d'urgence, de précarité, de péril ou de détresse de certains agents, y compris des catégories B.

En conclusion du bilan, l'assistante sociale annonce sa **démission**, et se déclare en souffrance dans l'exercice de son métier, du fait :

- d'un non respect de la confidentialité des dossiers qu'elle instruit, les entorses au secret professionnel lié à son métier
 - d'une volonté de cantonner ses missions au suivi de dossiers individuels, et d'orienter ses réponses ; d'une injonction à ne pas s'occuper de l'accompagnement des décès
 - du rejet de toutes ses propositions sur des actions collectives liés aux risques sociaux et psychosociaux.
- L'assistante sociale déplore manquer

d'amplitude d'initiatives.

L'administrateur général, la cheffe des ressources humaines et leurs adjoints se sont fâchés tout rouge et ont élevé le ton de concert : un coup de chaud qui a jeté un froid.

La CGT signale que de nombreux agents se disent très satisfaits de l'écoute, du soutien moral et de l'efficacité dans les dossiers instruits par l'assistante sociale.

La direction n'est pas hostile à une augmentation des permanences d'assistance sociale.

Action sociale 2015

La CGT souhaite que soit présenté en CT un programme global de l'action sociale pour 2015, présentant les axes des politiques sociales de l'établissement.

La direction répond que ces informations se trouvent dans le plan d'action CHSCT et dans le plan de formation. C'est pourquoi il n'y a aucun document dans le dossier de ce CT.

Ressources humaines

Gestion des emplois et des effectifs (GPEEC)

Avis : défavorable unanime
(5 voix CGT)

La direction se félicite d'une « victoire » : l'augmentation de 4 emplois plein temps (ETP) de titulaires dans les effectifs.

Pour la CGT, c'est un trompe-l'œil : nous avons dénoncé l'an dernier la suppression de 4 emplois (ETPT) de titulaires en GPEEC 2014 plafond d'emploi M'OO, mis au frigo afin d'absorber en 2015 sans hausse du plafond la remontée de 4 ETPT pour les lauréats du concours réservé « Sauvadet », passant à temps plein. Il n'y a aucune « création nette », mais simple redistribution sous plafond reconduit.

Il n'y a donc aucune victoire, puisque l'artifice aboutit à un maintien inchangé du plafond d'emploi M'OO, comme le confirment les tableaux du MCC, de Bercy et de l'Assemblée nationale sur les emplois du M'OO, tous concordants entre eux mais en écart de 4 à 6 ETPT avec les chiffres de la direction M'OO (inférieurs), divergents entre eux !

La direction répond que c'est « une coquille »... parmi bien d'autres ! Elle « ne s'explique pas cet écart ».

La CGT constate aussi que la direction M'OO indique 15 ETPT d'État vacants, non consommés en 2013, alors que le MCC, Bercy et l'Assemblée nationale en décomptent 23.

La direction M'OO indique que « les chiffres du Parlement sont indicatifs ». Sur le prévisionnel n+1, passe encore, mais pas sur un bilan n-1 de taux de réalisation effectif en ETPT travaillés !

Le chiffre Assemblée nationale est le plus proche de nos propres calculs : la CGT-M'OO a décompté 24 postes vacants.

Rapport de performance M'OO 2013	Rapport Assemblée nationale - performance 2013
Indicateur n°28 (suivi)	Min Finances + Culture
ETPT État M'OO 2013	ETPT État M'OO 2013
attribués : 433	attribués : 437
consommés : 418	consommés : 414
postes vacants : 15	postes vacants : 23
taux de réalisation : 97%	taux de réalisation : 94%

L'emploi hors plafond augmente de 24 à 32 et se décline ainsi :

20 emplois d'avenir
6 emplois mécatés
6 apprentis.

On est donc bien à l'os sur les effectifs, puisque, malgré les dénis de la direction, les emplois hors plafond en hausse suppléent les départs sous plafond d'emplois permanents non remplacés.

D'ailleurs, les apprentis sont affectés dans les secteurs prioritaires qui bénéficient aussi du renfort de créations de postes T3, et jamais dans les secteurs en voie de disparition.

Les départs en retraite de cinq agents titulaires catégorie C de l'EPM'O (T3) aux caisses-contrôle et régie des recettes (DPV) sont transférés en trois emplois de contractuels catégorie A.

Ainsi, la Direction annonce la création de trois nouveaux postes cat. A en emplois contractuels de l'EPMO (T3) :

- 1 au service mécatés
- 1 au service informatique (adjoint)
- 1 au secteur éducatif (non écrit dans la note GPEC du dossier, donc virtuel ; secteur éducatif où au moins 1 poste État T2 est vacant depuis plus d'un an, sans republication d'avis de vacance AVP BIEP...)

Le transfert présenté comme temporaire d'un agent d'Orsay à l'Orangerie dans une filière et sur un corps différent a permis d'opérer en « GPEC » à la hache :

- la suppression définitive d'un emploi d'installateur en régie d'œuvres à Orsay

- la « création » d'un emploi en surveillance à l'Orangerie sous plafond constant, donc assortie de la suppression d'un emploi à l'accueil administratif Orangerie (voir ci-dessous).

La CGT-M'OO a vigoureusement protesté contre ce jeu de bonneteau : la direction, muette, a choisi de ne jamais répondre à nos courriers ni à nos relances.

Dans le **Rapport d'activités** 2013 M'OO (p. 201), la DRH se plaint de « la rigidité de la gestion des ressources humaines du MCC » qui rend les recrutements difficiles. Sur les emplois d'établissement (T3), les postes sont pourvus sans difficulté car « en effet, l'établissement a la maîtrise des recrutements »... par des choix ciblés sur critères et profils personnels, « en souplesse » et en passant sous silence le fait que les recrutements d'EPM'O T3 doivent aussi faire l'objet d'une publication d'avis de vacance à la BIEP. Ce qui n'est pas toujours le cas...

La DRH-M'OO se plaint à dire qu'il n'y a pas de candidatures sur les postes de titulaires État.

C'est clair : lorsque des candidats s'entendent répondre que « le poste est déjà pourvu », ou que la surcharge de travail empêche d'accorder un

entretien... dans les délais pour la CAP ; qu'il vaut mieux envoyer un courriel (avec réponse automatique) ; qu'entre candidats ayant postulé hors délais et candidats ayant postulé dans les délais mais qui ne sont plus présents dans les listes lors d'une republication du poste avec le même n° de référence à la BIEP, il ne reste plus, au mieux, que le candidat unique sélectionné en amont, et au pire : plus personne.

De plus en plus souvent, les postes à la BIEP sont attribués en mobilité interne à des agents présents dans l'établissement. L'agent changeant de service avec son emploi T2, le poste quitté et vacant n'est pas forcément publié à la BIEP (puisqu'il est réputé pourvu) : le jeu des chaises musicales est alors ouvert et voilà comment on atteint environ 25 postes structurellement non pourvus.

Le nez de la DRH s'allonge en déclarant : « *on ne fait que des contrats de 3 ans* » Bizarre : ce propos est supprimé au procès verbal. Sans doute parce qu'il est faux : des contrats en CDD de 1 et 2 ans sont rédigés, sur des nouveaux recrutements. Y compris en besoins permanents « à temps incomplet » à 69 % dont on attend toujours la justification.

On comprend pourquoi la DRH ne nous transmet plus (malgré nos réclamations) les entrées/sorties de contractuels qu'elle nous adressait jusqu'en 2013 tous les trois mois. C'est qu'il y a à présent du « saisonnier » (à taux horaire) en plein temps à l'année, passant de

service en service au gré des besoins ponctuels : il ne s'agit ni de besoin saisonnier ou occasionnel, ni d'accroissement temporaire d'activité ni de qualification particulière (art. 6 sexes), ni de remplacement temporaire d'un agent absent (6 quater), ni de vacance temporaire d'emploi (6 quinquies) : pas d'AVP en cours. Les « *besoins du service* » ne peuvent pas plus être invoqués car réservés aux cat. A.

C'est donc clairement du besoin permanent déguisé. Il doit être requalifié et ouvert au recrutement par AVP. Le DRH est le seul service administratif tertiaire à consommer – c'est nouveau - du besoin occasionnel et saisonnier...

Conclusion : la GPEC est au M'OO le maquillage de tous les franchissements de ligne jaune des règles de recrutements, qu'il s'agisse de titulaires comme de contractuels.

Organisation accueil administratif Orangerie

Avis : défavorable unanime
(5 voix CGT)

L'accueil administratif (PAC) est un poste de sécurité des accès, tenu par un seul agent, pour cause de sous-effectif. Il arrive donc qu'il n'y ait personne au poste. Plutôt que d'attribuer un renfort pour une présence permanente (nous sommes en période vigipirate), la direction décide de supprimer le poste !

À l'os l'emploi, on vous dit.

« Comment faire mieux avec moins d'agents » : le comptoir sera tenu le mardi, jour de fermeture, par un agent de surveillance en salles volontaire, et les autres jours par un agent du comptoir d'information, voire, en fonction des effectifs présents, par un emploi d'avenir. Avec une porte défectueuse, des relations invitées en nombre sans badges, etc.

Le tout afin « d'enrichir les tâches des agents » ! Mobilité interne aléatoire / polyvalence sur des missions de sûreté/sécurité à un accès stratégique, relevant donc du dépt Sûreté/sécurité (DASS) et non du service culturel...

À la veille d'un important chantier de travaux, d'accès des ouvriers et entreprises prestataires !

[note GPEC M'OO 2014 : « les emplois d'avenir ne seront pas affectés sur des emplois vacants de l'établissement. »

PV CT 28/06/2013 : « [La direction] explique pourquoi ces recrutements en emplois d'avenir ne se feront pas au détriment des emplois statutaires. »] Ben voyons !

Emplois d'avenir

20 emplois d'avenir sont inscrits hors plafond du M'OO.

16 ont été recrutés : 8 en novembre 2013 puis 8 en mai 2014.

10 sont affectés à Orsay, 6 à l'Orangerie.

3 ne sont pas renouvelés en 2015 (à Orsay), au terme du CDD d'un an, dont deux pour cause d'abandon de poste.

Une nouvelle vague de recrutements est programmée « courant 2015 ».

Projet du plan de formation 2015

Avis : favorable unanime
(5 voix CGT)

Le budget de formation est en baisse de 2 %, malgré l'augmentation :

- du nombre d'apprentis (dont le coût pédagogique du CFA est pris en charge par l'EPM'O sur le budget du secteur formation) :
22600 € = + 20 %
- du nombre d'emplois d'avenir :
16600 € = + 73 %
- du nombre de DIF.

Trois axes prioritaires sont définis :

- amélioration des conditions de travail et prévention des risques (plan d'action)
- sécurité-sûreté et accueil des publics (contrat de performance)
- professionnalisation : Delta, M'Osaïque, et achats publics.

Le plan de formation accorde une place importante à la gestion de conflits avec les visiteurs, et à la gestion de conflits avec des collaborateurs.

Exemple de stage prévention santé :
« Recrutement d'un collaborateur ».

La CGT trouve dommage qu'aucun stage ne soit programmé sur la « Gestion RH du dialogue social » ou « Déontologie et valeurs » par exemple, qui sont des domaines majeurs de la nomenclature DGAFP.

La CGT s'étonne de la disparition de la thématique développement durable. La direction l'explique par un changement de nomenclature qui

s'intitule désormais « *politique publique nationale* »...

Élections professionnelles Fonction publique

Il s'agit de préciser les conditions matérielles et modalités d'organisation des élections professionnelles du 4 décembre 2014.

Malgré les demandes répétées de la CGT, aucune réunion de concertation préalable n'a eu lieu avec la direction et les syndicats.

C'est pourquoi la CGT a demandé le point à l'ordre du jour, et constate que la note RH jointe a déjà été diffusée au personnel avant d'être débattue en séance, sans indiquer comme l'indique le MCC que le vote a lieu « *sur le temps de travail* ». La DRH assure que la note « *sera modifiée* ». Son nez s'allonge une fois de plus, car bien sûr il n'en sera rien.

Agenda social

C'est une obligation du « dialogue social modernisé » que de proposer un calendrier prévisionnel des réunions d'instances et groupes de travail.

C'est l'occasion pour la direction M'OO « d'améliorer » le dialogue social en modifiant le calendrier usuel et en introduisant en 2015 une nouveauté : deux séances (CHSCT et CA) pendant les congés scolaires ! (février et juillet).

La direction M'OO juge-t-elle que les représentants du personnel ne

doivent pas avoir d'enfants ni de vie de famille ?

Quid de l'équilibre vie professionnelle / vie personnelle ? (volet RPS du plan d'action M'OO qui a reçu un avis favorable unanime)

Une fois encore, « faites-nous des propositions » dit la direction M'OO... avant de rejeter quasiment toutes celles que nous lui transmettons.

Contrat de performance

Avis : abstention unanime
(5 voix CGT)

Très peu d'amendements de la CGT-M'OO ont été pris en compte, hors celui de l'augmentation du chèque cadeau de fin d'année : les modifications sont cosmétiques.

Les « missions fondamentales » de l'EPMO font un tri sélectif dans le décret, ce que nous contestons, car ce qui est mis en valeur et ce qui est occulté est très tendancieux.

La proposition CGT-M'OO : « Démocratiser l'accès » a été rejetée, et l'intitulé de l'axe 2 maintenu : « *Développer l'offre et la fréquentation* »

La CGT conteste la gestion RH « *au plus juste du besoin* », car c'est en réalité un mode très dégradé des missions et des conditions d'accueil et de travail. L'objectif de prévention de la santé ne peut se limiter à des journées de sensibilisation.

Trois axes de la direction ont été renforcés, car prioritaires :

- les travaux médian Seine
- le taux d'autofinancement

(ressources propres) augmenté à 64 % du budget (+ 2 points)

- la mise sous caissons vitrés de tableaux (protection faciale) : la CGT-M'OO est effarée que sur un quinquennat (2012-2017), cet objectif englobait 1,3 million €.

Organisation régie des recettes Orsay

Avis : abstention unanime
(5 voix CGT)

La direction M'OO modifie les horaires de travail et les plannings d'un secteur du dépt vente. C'est donc une modification du règlement intérieur, qui n'a pas été présentée en CHSCT lors du vote au printemps 2014.

La direction minimise en parlant d'une simple « *micro-modification* »...

« *Cette harmonisation du planning a été élaborée après discussion avec l'ensemble de l'équipe et sur la base de leurs propositions.* »

Passons sur la syntaxe incorrecte de cette note et observons comment le dialogue social est court-circuité par une autogestion habilement dirigée par un chantage aux demandes de congés et temps partiels.

« *Les caisses du kiosque fermaient à 17h30, cet espace ayant été fermé, la présence d'agents à la régie jusqu'à 18 heures n'est plus nécessaire.* » Ils termineront donc désormais à 17h30. Le kiosque a fermé définitivement... il y a quatre ans ! C'est un alibi sans aucun rapport.

La direction cherche à éviter que le sous-effectif constant conduise très souvent à ce qu'un agent se retrouve

seul à la régie, avec le risque éventuel qu'il n'y ait plus aucun agent présent.

Plutôt que de résorber ce sous-effectif en recrutant, la direction tend les plannings. Ainsi, les vérifications comptables (par exemple sur les *Paris Museum Pass*) conduisent les régisseurs à rester au-delà de 17h30, régulièrement jusqu'à 18h, au-delà donc des nouveaux horaires réglementaires. La direction confirme que des heures supplémentaires seront comptabilisées.

Au passage, la direction en profite pour supprimer un poste de régisseur suppléant (adjoint) dans l'une des deux équipes.

Jours fériés 2015

Les musées d'Orsay et de l'Orangerie seront ouverts le 1^{er} janvier.

Charte éthique du mécénat

Avis : non rendu,
faute de document

Ce point est demandé par la CGT. La direction estime que c'est une bonne idée et qu'elle y songeait. La charte n'existe pas encore, mais elle est d'ores et déjà respectée, assure-t-elle, ajoutant que les contreparties de parrainage et de mécénat sont présentées en Conseil d'administration.

Vrai, seulement quand le montant dépasse 400 000 €.

Le projet de charte sera présenté aux CT et CA de février 2015.

En attendant, le plan de formation propose un stage : « *Les aspects juridiques du mécénat culturel* ».

Suivi du CT du 19 juin 2014

Concernant l'ouverture du musée 7/7 jours, la direction informe que ce n'est pas à l'ordre du jour, la phase de concertation est prématurée, elle viendra le moment venu, en son temps...

Avis de la CNIL sur les fiches de suivi individuel au DAS muséo : la direction attend toujours une réponse, mais la CGT constate qu'une note (non datée, comme souvent) a déjà été diffusée au personnel concerné avant d'être débattue en séance avec les syndicats : il n'y a donc aucune concertation.

« *Dialogue social exemplaire* » claironne pourtant la direction.

Dans cette note, les voies de recours ne sont pas précisées.

Vidéosurveillance : la CGT insiste sur le fait que le visionnage a posteriori est restreint aux cas d'atteinte à la sécurité des personnes, aux biens, et au bâtiment. Il est formellement proscrit de vérifier le comportement professionnel des agents (sauf actes illégaux de leur part / procédure disciplinaire). Les images des caméras de surveillance ne doivent être visionnées strictement que par les personnes habilitées, sans témoins « *invités* ».

De nouvelles chaises sont attendues pour les postes de caisses-contrôle DPV, sans que l'ergonome associée n'ait émis un avis à ce stade.

Procès verbal du CT du 19 juin 2014

Avis : favorable unanime
(5 voix CGT) sous réserve
des modifications adoptées.



Adhérez à la CGT

66 % de réduction fiscale
66 % de crédit d'impôt pour les non-imposables