



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 13 mai 2015

# La RH se lâche et l'on se fâche, sans relâche

Compte rendu du Comité technique M'OO  
du 12 février 2015

En bref :

Bilan RH des emplois (GPEEC) 2014 page 2

Rapport annuel de performance 2014 page 3

Règlement intérieur du comité technique (avis) page 3

**Avis** : favorable unanime (5 voix CGT)

Suivi du comité technique page 4

Dépenses d'action sociale

Fiches de suivi individuel au DAS

**Avis sur la suppression** : 10 voix favorables (unanimité)

Agenda social

**Avis** : 5 voix défavorables - 5 abstentions

Charte éthique du mécénat page 5

Projet de refonte de l'organigramme Orsay-Orangerie page 6

Campagne d'évaluations professionnelles 2015 page 6

Bilan formation 2014 page 7

Procès verbaux du CT des 13 et 20 novembre 2014 (avis) page 7

**Avis** : 5 voix favorables - 5 abstentions

Différents sujets de ce compte rendu tracent un fil conducteur : un *management* délétère souvent irascible *via* des pratiques RH de services peu reluisantes et contestables :

- discriminations au recrutement (pas d'avis de vacance de poste publié BIEP)
- surveillance, *reporting* et dénigrement fréquent de certains personnels (parfois des représentants syndicaux)
- pressions à la faute professionnelle, à la mutation ou à la démission (injonctions contraires des hiérarchies, changements de postes imposés, refonte de fiches de poste, changements de bureau, d'établissement... sans information claire et procédure transparente)
- déficit de communication et de coordination inter-services créant de très fréquentes frictions

## **Bilan des emplois (GPEEC) 2014**

Les emplois non consommés (budgétés mais vacants) représentent 5 % environ des effectifs de l'EPM'O.

Difficile d'y retrouver ses petits dans les tableaux chiffrés de la direction qui sont tous discordants entre eux, avec des écarts pouvant aller jusqu'à 20 emplois temps plein (ETPT) :

- discordants entre les effectifs par services et les sous-totaux et totaux récapitulatifs
- discordants entre les sources (RH / DAF – dossier CT, bilan GPEEC...)

La direction jure que les totaux sont infaillibles car issus d'un tableau calculeur, mais reconnaît ensuite que des données n'ont pas été mises à jour

et que les tableaux mériteraient d'être plus clairs !

(Les totaux ne sont donc pas calculés par l'ordinateur, mais inscrits manuellement).

La note RH du dossier CT comporte d'ailleurs une confusion inversant les emplois d'état et ceux d'établissement !

La direction informe dans sa note du dossier CT que **15** emplois d'État temps plein (ETPT T2) n'ont pas été consommés, bien qu'elle n'en dénombre que 5 dans son tableau RH.

Pour sa part, la CGT en décompte davantage !

La direction informe que « le plafond T3 est saturé » : tous les emplois d'établissement M'OO ont été consommés.

Ce n'est sans doute pas faux, mais il faut préciser que 4 emplois contractuels permanents équivalent temps plein (ETPT T3) au moins sont restés vacants, et ont été consommés en vacations occasionnelles de fin d'année.

A noter que ces 106 contractuels permanents EPMO enregistrent **7 démissions** en 2014, soit 7 fois plus qu'en 2013 où une seule démission a été déclarée RH. La direction ne nous explique pas cette hausse...

La CGT demande quel ratio hommes/femmes pour ces 7 démissions ? La réponse nous sera fournie ultérieurement. On l'attend.

La CGT revendique depuis plusieurs années le transfert en T2 (État) des titulaires EPMO (T3). En vain.

Chaque départ en retraite d'un titulaire T3 donne donc lieu au transfert du statut de l'emploi en contractuel permanent T3.

Ainsi sont rendues possibles des **créations** de postes dans certains secteurs « prioritaires » tandis que des postes continuent d'être supprimés dans d'autres services où pourtant l'activité ne faiblit pas, au contraire, services qui colmatent le sous-effectif, temporairement, avec des vacations précaires.

Comme son nom l'indique, la GPEEC est une approche RH gestionnaire et comptable des emplois, toujours ramenés « au plus juste » : une logique dans laquelle la CGT refuse de se laisser enfermer car cela conduit à sacrifier la primauté des missions et du travail réel, des besoins des services et des usagers, du déroulement des carrières et de la reconnaissance des qualifications.

VOTRE MANAGER N'AYANT PAS DE TEMPS  
À VOUS CONSACRER,  
J'AI CONFIE À UN COACH LA CHARGE  
DE VOUS APPRENDRE À SUPPORTER  
LES MANQUEMENTS DE VOTRE HIÉRARCHIE .



### **Flou RH**

Le DRH est le service du M'OO qui détient le record des fiches de postes inexistantes !

Comme à son habitude déjà ancienne mais récemment en expansion, la RH recrute par-ci par-là dans les services administratifs des contractuels à temps incomplet imposé (sans logique de temps incomplet par nature) sur « *les besoins de continuité du service – attente d'un titulaire* » sans parfois qu'aucun avis de vacance de poste ne soit publié à la BIEP depuis des mois, voire des années.

Et pour cause : des postes ont été supprimés par le M'OO et les emplois d'État réattribués à d'autres services qui ont le vent en poupe, sous un plafond d'emploi réputé saturé.

Quelques-uns de ces contrats (les plus chanceux) sont parfois renouvelés dans les bureaux par transfert sur un « *accroissement temporaire d'activité* » (à ne pas confondre avec un besoin « saisonnier ») bien qu'ils soient affectés sur une activité habituelle durable et permanente, auparavant accomplie par un contractuel qui a subitement démissionné, ou par un prestataire.

Autrement dit, des effectifs manquent à l'appel, et s'il y a accroissement d'activité, c'est pour ceux qui restent ! Et il est loin d'être temporaire.

Exemplarité et bonnes pratiques du DRH - chargé de « la prévention des discriminations » - qui fait sa tambouille de la loi du 12 mars 2012 en entremêlant les fondements des recrutements et la nature des fonctions.

## **Rapport annuel de performance 2014**

La CGT-M'OO a déjà abondamment commenté le contrat de performance 2014-2017.

Pour ce rapport annuel, nous nous concentrons sur le seul objectif 16. Le contrat de performance prévoit une maîtrise des dépenses de production culturelle, notamment des expositions temporaires.

Il était prévu une cible de 6 % de baisse des coûts de production, et un effort de

recyclage des matériaux (réutilisation), dans le cadre du développement durable. Cette cible de frais de production n'a pas été atteinte (coûts > cible). Même si des efforts d'économies ont été réalisés par le réemploi de certains éléments mobiliers (vitrines et socles) les coûts globaux ont continué d'augmenter, sous l'effet du fort accroissement de la communication.

Quant au réemploi, il se limite à quelques vitrines en plexiglas. Toutes les cimaises en panneaux agglomérés peints sont jetées à la benne et remplacées par d'autres.

Page 15 : « *Le dépassement constaté est intégralement imputable au niveau très élevé des partenariats médias conclus en 2014 pour la promotion des manifestations, qui a atteint 1,4 M €, contre 1,0 M € prévu.* »

La CGT-M'OO désapprouve vivement que « *Le surcoût lié à ces partenariats a pu être totalement financé par redéploiement de crédits dédiés à l'offre culturelle.* »

Indicateur 16 b de performance : coûts directs des expositions *intra muros*

Orsay + **Orangerie** (extrait) :

| Résultats en million € | 2012 | 2013 | 2014 | Cible/an 2014 à 2017 |
|------------------------|------|------|------|----------------------|
| Communication          | 1,21 | 1,57 | 2,0  | 1,58                 |
| Total global           | 6,21 | 6,61 | 6,82 | 6,45                 |

Les compensations en nature offertes aux partenaires médias sont : le logo M'O + visuel expo, des privatisations d'espaces, des catalogues et de l'exonération de droit d'entrée (TVA non déductible).

## Règlement intérieur du CT

**Avis** : 8 voix favorables (5 CGT + 3 SMESAC) – 2 abstentions (CFTC)

La direction M'OO avance une version du R.I. reformulant de façon alambiquée plusieurs articles du R.I. type Fonction publique, car elle refuse de s'aligner sur le cadre interministériel du délai de transmission des procès verbaux et de publicité des décisions auprès des personnels.

La CGT refusant cette réécriture, la direction propose de retenir *in extenso* pour le CT M'OO le règlement intérieur du CT MCC (ministère de la Culture).

## Suivi du CT du 13 novembre 2014

### Dépenses d'action sociale

La CGT se félicite de l'augmentation de l'enveloppe 647 dépenses sociales. Motivés par la précarité en hausse des agents de notre établissement, nous avons dénoncé la forte sous-consommation en 2012 et 2013, et revendiqué un effort de gestion des dossiers pour rapprocher le prévisionnel et l'exécution.

| Dépenses action sociale - aides individuelles agents T3 | 2014            | 2013            |
|---|-----------------|-----------------|
| - déménagement  | 504 €           | 1 145 €         |
| - familles monoparentales                               | 4 700 €         | 3 650 €         |
| - frais scolarité                                       | 4 240 €         | 3 000 €         |
| - vacances en famille                                   | 420 €           | 390 €           |
| - allocation parents d'enfants handicapés               | 3 822 €         | ? €             |
| - CESU  | 2 850 €         | 2 525 €         |
| - commission de secours                                 | 3 352 €         | 600 €           |
| <b>Total :</b>  | <b>19 888 €</b> | <b>11 451 €</b> |

L'action volontariste de la nouvelle assistante sociale exerçant en 2014 n'est peut-être pas étrangère à cette amélioration des résultats.

Elle a néanmoins quitté le M'OO avec pertes et fracas...

Ensuite, la direction M'OO nous a assurés que « *si le constat est fait que les permanences doivent être augmentées, nous les augmenterons.* »

Le constat parlant de lui-même, la direction a en effet augmenté les permanences à raison d'une demi-journée par semaine (pour les tâches administratives de suivi des dossiers par l'assistante sociale); ce à titre temporaire, jusqu'en juin 2015.

### NÉO-MANAGEMENT

*Pour les stages de formation, les trois axes retenus cette année sont : la flatterie, la servilité et la dénonciation.*



### Fiches de suivi individuel DAS

La CGT-M'OO revendique depuis 2013 la suppression de cet « outil RH » discriminant (il ne s'applique qu'aux agents d'un seul secteur : la zone muséo) et stigmatisant, alors qu'existent déjà des fiches d'évaluation professionnelle, des fiches de retards et d'absence.

Cet instrument marque l'obsession de la hiérarchie pour le *reporting* : l'accumulation de fiches se substitue au dialogue direct (qui est confrontation) et déresponsabilise l'encadrement.

Ce véritable bric-à-brac de multiples mini procès-verbaux de notations comportementales, érigé en dogme du contrôle, transpire le *management* médiocre.

Il est le résultat de certaines formations qui réduisent le *management* à une simple boîte à outils bureaucratiques.

Réducteur, partial, dérisoirement manipulateur, « objectif » à géométrie variable, cet outil a pour but essentiel d'exercer une pression insidieuse quotidienne, ce qui dégrade les rapports entre individus et niveaux hiérarchiques.

La CGT avait interrogé dès 2013 la direction M'OO sur la conformité de cet outil numérique nominatif avec les directives de la CNIL (commission nationale de l'informatique et des libertés).

Les échanges avec la CNIL ont conduit la direction M'OO à modifier la déclaration normale 2009 (Gestor) afin d'y ajouter la collecte de données sur « *les retards* » et « *les observations sur la manière de servir* ».

La direction M'OO s'abrite derrière cette démarche pour consolider l'usage de cet outil.

Les représentants du personnel demandent à émettre un avis formel sur la pure et simple suppression de ces fiches individuelles de suivi :

**Avis** : 10 voix favorables (5 CGT + 3 SMESAC + 2 CFTC = unanimité)

La direction M'OO estime que les élus « *ont formulé un vœu mais seule la direction décide.* »

### Agenda social 2015

Malgré notre contestation réitérée du fait que la proposition par la direction

M'OO d'un agenda social serve à introduire pour la première fois des réunions d'instances représentatives pendant les congés scolaires, la direction maintient ces dates.

« *Faites-nous des propositions* » nous dit-elle, mais toutes nos propositions sont rejetées.

Si la direction M'OO juge que les représentants du personnel ne doivent pas avoir d'enfants ni de charge de famille, et s'efforce d'éviter de se trouver confrontée à des délégations complètes d'élus, qu'elle le dise clairement.

On revient ainsi au problème RH des discriminations, soulevé plus haut.

Les représentants du personnel demandent à émettre un avis formel sur cet agenda social :

**Avis** : 5 voix défavorables (5 CGT) - 5 abstentions (3 SMESAC + 2 CFTC)

## **Charte éthique du mécénat**

Vos élus CGT ont demandé l'an dernier à la direction si le M'OO s'était doté d'une charte éthique du mécénat, à l'instar du Louvre ou de la BnF par exemple (ce qui n'a pas empêché le Louvre de se trouver confronté à de sérieux déboires éthiques sur ses choix de mécènes).

Négatif, nous a répondu la direction M'OO, mais « *cela ne nous empêche pas de respecter l'éthique dans nos opérations de mécénats, même sans charte.* » Qui en douterait ?

Un exemple l'illustre : l'opération « réalité augmentée » tablettes tactiles en avril avec **orange** (firme qui participe indirectement au renforcement des colonies israéliennes situées dans le Territoire palestinien occupé, considé-

rées illégales par la communauté internationale).

Autre exemple, en lien avec les expos *Dolce Vita* et *Wildt* : « *Engagez-vous ! Rejoignez le Cercle Italien des Mécènes !* »

Où l'on trouve une banque qui s'est trouvée en 2013 au cœur d'un scandale politico-financier avec des pertes abyssales suite au trading de produits boursiers dérivés et plus vertigineuses encore avec un rachat à perte lié aux subprimes.

Des parrains soucieux de redorer leur image grâce à l'Art ?

Un projet de charte est en cours d'élaboration, nous a-t-on assuré. La CGT demandant de ses nouvelles, la direction M'OO a le plaisir de nous informer qu'entre-temps, le MCC a – heureuse coïncidence – publié une charte du mécénat culturel, à laquelle le M'OO adhère sans réserves :

<http://www.culturecommunication.gouv.fr/Politiques-ministerielles/Mecenat/Documentation-et-textes-juridiques/Charte-du-mecenat-culturel>

## **Refonte de l'organigramme Orsay-Orangerie**

Un projet évoqué par la direction depuis fin 2014, mais qui pour l'instant « *n'est pas mûr* ». « *Il n'y a pas encore de pré-projet.* »

## **Campagne d'évaluations 2015 (sur 2014)**

On n'apprend pas grand-chose sur cette campagne au M'OO, sinon que la direction nous assure que :

« + de 98 % » des entretiens et des fiches sont réalisés.

Nous n'en saurons pas plus. Aucun bilan qualitatif : ratios des critères d'évaluation par services (« expert, maîtrise, pratique, à développer »), moyennes des avis circonstanciés par services (« très favorable, favorable, réservé, défavorable »), harmonisation transversale des méthodologies des divers évaluateurs, comparaison globale avec la campagne de l'année 2013...

Nous rappelons que les fiches de postes éventuellement modifiées – en concertation – avec les agents concernés dans le cadre de l'entretien professionnel annuel (et non à tout moment), doivent être présentées pour avis aux représentants du personnel en instance, ce qui n'est jamais le cas au M'OO.

## **Bilan de formation 2014**

Ce point est reporté au prochain CT en raison d'un changement d'applicatif retardant la prise en main du logiciel et donc la saisie des données qui seront intégrées dans Astre.

## **Procès verbaux du CT**

**du 13 et du 20 novembre 2014**

**Avis** : 5 voix favorables (5 CGT)

5 abstentions (3 SMESAC, 2 CFTC)



Contourner les syndicats,  
c'est contourner les droits  
des personnels

**Adhérez à la CGT**

66 % de réduction fiscale

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