



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 19 mai 2015

Chasseur de tête

La RH se lâche (2^e partie)

Précision : ce n'est pas des recrutés dont il est question dans nos arguments (ils ont, comme tout le monde, besoin de gagner leur vie), mais bien des recruteurs – les décideurs -, ceux qui sélectionnent et retiennent ou non des candidats, dans le respect du droit, du statut des agents publics (titulaires et contractuels), de l'équité et de la déontologie, des procédures et bonnes pratiques RH de la Fonction publique.

Profil sur mesure

La direction du M'OO contourne assez régulièrement la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 (relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations).

La loi de 2012 rappelle « la mise en œuvre d'une procédure de recrutement plus transparente. »

Ceci afin de favoriser la mobilité des agents publics.

Les tutelles, malgré les beaux principes édictés, laissent néanmoins les coudées franches à l'EP Musée d'Orsay-Orangerie pour recruter sur besoin permanent en toute opacité (sans publication d'avis de vacance de poste).

La direction M'OO dit en comité technique qu'elle préfère recruter des agents publics d'État (T2) car cela n'impacte pas la masse salariale de l'établissement (T3), mais les délais de publication des postes à la BIEP sont trop longs. La faute au MCC.

Elle recrute donc des contractuels « *parce que c'est plus rapide* » (surtout quand on a déjà un vivier).

La circulaire DGAFP du 22 juillet 2013 « cas de recours au contrat » est claire :

« 1.1.1 La légalité du recrutement d'un agent contractuel est conditionnée à la mise en œuvre d'une procédure transparente de recrutement. »

Toute vacance d'emploi doit faire l'objet d'une publicité. Cette obligation est posée à l'article 61 de la loi du 11 janvier 1984 qui

précise que : « les autorités compétentes sont tenues de faire connaître au personnel, dès lors qu'elles ont lieu, les vacances de tous emplois ».

Le juge a rappelé que tout recrutement d'agent contractuel effectué pour pourvoir un emploi permanent vacant, soumis au principe énoncé à l'article 3 du titre Ier du statut général des fonctionnaires, est subordonné à l'accomplissement de ces mesures de publicité (CE n° 143800 du 14 mars 1997).

Par ailleurs, un avis de vacance ne peut réserver un emploi à un agent contractuel mais seulement indiquer qu'un emploi est susceptible d'être pourvu par un agent contractuel (CE n° 167514 du 12 juin 1996 ; CE n° 242301 du 5 novembre 2003).

Il se trouve que depuis fin avril, un emploi de chef de service (catégorie A) est vacant au musée d'Orsay.

Ne le cherchez pas sur la BIEP (bourse interministérielle de l'emploi public) : il n'a pas été publié.

Ne le cherchez pas non plus sur le site web du musée d'Orsay : celui-ci indique, à l'onglet « emplois » :

<http://www.musee-orsay.fr/fr/info/etablissement-public/stages-et-emplois/emplois.html>

« Les vacances de postes sont publiées à la bourse interministérielle de l'emploi public. »

Tiens donc ! Bah... non.

En revanche, feuillotez les petites annonces dans la presse privée spécialisée et vous l'y trouverez, là et seulement là.

Annonce du 28 avril 2015, dans « **Le Moniteur** » (secteur du BTP) :

<http://emploi-btp.lemoniteur.fr/recherche-offre-emploi/detail-offre/164802>

L'annonce indique : « Catégorie statutaire / Corps : Contractuel Cat A. » C'est donc un poste réservé.

La mission principale ?

« Manager du secteur - Assurer le management – animation des équipes, évaluation des agents »

Elle ne figure pas dans le répertoire RH M'OO des fiches de postes.

Le profil du candidat ?

« qualification en hygiène sécurité ; expérience des établissements publics »

Le coût de l'annonce ?

Environ 1000 € (selon la formule, mixte presse / web)

Offre envoyée aux inscrits aux alertes mail et accès à 10 CV en cvthèque.

Ont disparu bien entendu les mentions de la fiche de poste BIEP initiale labellisée MCC :

« Domaine(s) Fonctionnel(s) :

Administration générale – **FPE16**

Emploi(s) Type : Expert qualité – **HFAP**

Une copie de la candidature doit être obligatoirement adressée par le candidat au Contact RH du MCC. »

Les candidatures sont à adresser directement « par email à l'adresse suivante : emploi.epmoo@musee-orsay.fr »

Bref : le M'OO s'affranchit de la gestion publique de l'emploi et recrute comme une entreprise privée.

Agents publics désireux d'une mobilité professionnelle : passez dorénavant votre chemin. L'EPA musée d'Orsay-Orangerie innove sans cesse et les « décideurs » ne se cachent même plus ! Ils agissent au nez et à la barbe de leur ministère de tutelle qui apparemment n'en a cure.

Verra-t-on bientôt d'autres postes vacants donner lieu à des recrutements sur profil ciselé dans la presse spécialisée ?

La Gazette Drouot, L'objet d'art, Point de vue/images du monde, Le chasseur français, Management, Famille, Valeurs

actuelles, *Têtu, La Folha de Sao Paulo, Copains d'avant...*, le choix des titres et des lectorats/cibles est vaste pour répondre « aux besoins RH » en fonction des profils très très spécifiques recherchés pour tous les postes.

Un cran de plus est franchi dans le *new public management* du musée-entreprise, au détriment de la déontologie dans la gestion du personnel, de la reconnaissance des parcours professionnels des agents publics, de l'équité de traitement et de la non-discrimination.

Personnels de l'État, si vous voulez connaître les postes vacants au musée d'Orsay, abonnez-vous à la presse spécialisée et inscrivez-vous aux alertes mail ! (à vos frais).

Offres d'emplois pré-BIEP

Deux postes sont aussi publiés en avril 2015 sur le site web du musée de l'**Orangerie** (datés 2013 !)

L'un a été publié à la BIEP seulement un mois plus tard, le 13 mai 2015 (noté disponible au 8 mai).

L'autre reste toujours introuvable à la BIEP à ce jour.

Voyez ça avec mon adjointe... qui n'est pas là

Deux postes sont publiés à la BIEP ce joli mois de mai 2015 (en cat. A), sous l'autorité du chef du service culturel et de l'auditorium du musée d'Orsay (une priorité annoncée depuis deux ans).

L'un est une création de poste (ISCP – CUL04C) : ingénieur des services culturels.

L'autre a été laissé vacant il y a deux ans par un ISCP (ingénieur des services culturels) qui est parti assez vite.

Bien qu'intitulé : « ATTADM - CUL04C » (attaché d'administration), il est précisé en bas qu'il s'agit d'un contrat d'établissement, coté PFR 2.5.

Habituellement, on lit en bas des AVP du M'OO :

« Si vous avez besoin de renseignements complémentaires, veuillez vous adresser auprès de [sic] : chef de... [département ou service] ».

Là, pour ces deux postes, un nom est bien mentionné ainsi qu'un n° de téléphone (pas d'adresse courriel), et c'est tout : aucune précision du titre ni des fonctions exercées au musée d'Orsay. Et ce nom n'est pas celui du chef de service (pourtant occupé par un agent contractuel d'établissement en fonction et en position de travail).

Ce nom de personne à contacter fait bien partie des effectifs contractuels d'établissement depuis plusieurs années, mais aucune fiche de poste correspondant à sa fonction ne se trouve dans le répertoire RH du M'OO. Un poste pour lequel, lors de sa création en 2013, aucun avis de vacance n'a été publié.

Il se trouve que cet agent mentionné dans les 2 AVP de mai pour obtenir des renseignements complémentaires est absent du service ce mois de mai et pour plusieurs mois ; une absence (pleinement justifiée) planifiée bien en amont.

Domage pour les candidats externes qui voudraient obtenir des renseignements complémentaires : allô allô ? À qui ai-je l'honneur ?

« Laissez votre message après le bip, je vous répondrai à mon retour. »

Cela favorise un tantinet les candidats déjà proches de ce référent, et du chef qui ne veut apparemment pas être dérangé par des candidats lambda à des postes de collaborateurs directs de catégorie A au sein d'une petite équipe qui n'en compte pas plus de dix.

Encore un exemple de la palette étendue des multiples subterfuges employés au M'O O pour flécher une candidature unique.

Quant au « référent » de l'AVP à contacter, sans aucune fonction précisée, un premier intitulé discret fut :

« administratrice / adjointe du chef du service », modifié ensuite en communication interne/externe : « administration / adjointe du service » !!!

En RH, on ne s'arrête pas à ces détails.

Grand jeu concours M'O O

Inventez vous-même votre intitulé de poste ! Le plus original sera récompensé :

« chef de cabinet, adjoint du musée, grand chambellan, mammamouchi, manager serial jobkiller, visiteur du soir, surintendant au recrutement fait du prince, chargé de mission GPEEC »...
À vos plumes ! Que le meilleur gagne.

Népotisme : la « méthodologie » RH

C'est plus simple pour nous d'embaucher dans la famille pour nos besoins permanents administratifs : on gagne du temps, on connaît déjà le savoir-être des candidats. Et puis ici au musée, nous sommes tous une grande famille.



d'après Frédéric BAZILLE, Réunion de famille, M'O.