

Culture 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 17 décembre 2015

Mascarade

**Pourquoi la CGT boycotte (aussi)
le CHSCT M'OO
du 17 décembre 2015
(Comité hygiène sécurité
conditions de travail)**



Exposition **SPLENDEURS ET MISÈRES**
IMAGES DE LA PROSTITUTION, 1850-1910

Dialogue social autoritaire

Déni de démocratie sociale

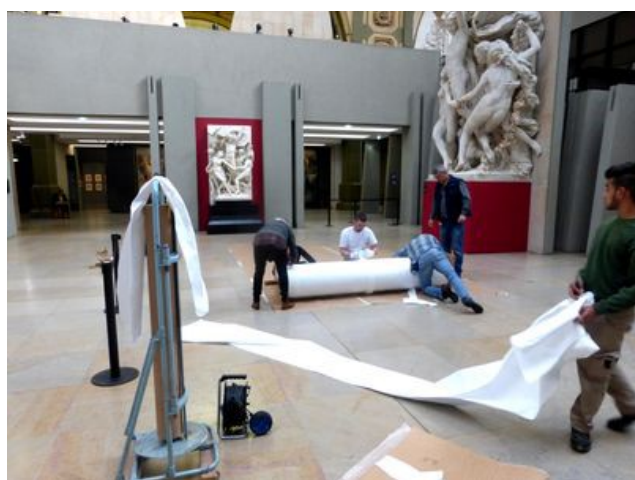
Après le boycott du Comité technique du 5 novembre 2015, et de sa re-convocation le 19, la **CGT-M'OO** a pris la décision de boycotter également le CHSCT du 17 décembre 2015, pour des raisons identiques.

Ces raisons sont l'absence de réponses à nos questions – réglementaires – dans les instances de dialogue social ainsi que dans le suivi et l'actualité entre ces instances.

Malgré les critiques et réclamations réitérées de la **CGT-M'OO**, la direction persiste et signe dans sa volonté de passer ses projets en force en contournant la concertation sincère des syndicats.

La direction refuse l'analyse et la prise en compte de nos propositions, et se contente d'une simple inscription d'un intitulé à l'ordre du jour. C'est pourquoi la CGT a décidé de ne pas siéger.

- il n'y a plus aucune communication RH sur les entrées-sorties de personnels. Le « bimestriel » INFO-MUSEE n'a plus paru depuis six mois (juin 2015). Silence.



Lundi 7 décembre (jour de fermeture) : espace Carpeaux

- il n'y a plus aucune communication RH sur les emplois contractuels à temps incomplet (BPTI), avec mention de la typologie, des quotités horaires et de la nature des besoins permanents.

Pas de présentation en CT des recrutements contractuels (fondement, durée des contrats, nature et niveau des missions), en contravention avec la circulaire MCC Fleur Pellerin du 27/7/2015, art. IV.

- aucune information sur la mise en place juste après le CT, début décembre, à la faveur du départ du responsable de secteur, d'un contrôle des horaires de présence 4 fois par jour par émargements sur un **fichier nominatif individuel** de décompte du temps de travail au secteur administratif de la réservation des groupes (DPV).

Ce, quelques mois après une tentative analogue avortée dans un autre département suite à l'intervention de la **CGT-M'OO** sollicitée par l'ensemble des agents du secteur concerné.

- aucune information sur l'organisation spécifique du travail à l'occasion d'un événement exceptionnel le samedi 23 janvier 2016 (montage 21 et 22, démontage 24 et 25)



Lundi 7 décembre (jour de fermeture) : porte d'entrée D réservée aux groupes scolaires : vidange de canalisation WC publics bouchés

- aucune concertation préalable avant présentation en séance de documents impactant les conditions de travail : règlement de visite, livret d'accueil des nouveaux arrivants...

- les avis rendus sont relevés ainsi :
« **Voté à l'unanimité moins 1 abstention et 1 voix contre** ».

Il n'y a donc pas d'unanimité ; combien de votants en tout, ce n'est pas précisé.
Qu'est-ce que cette tambouille de dialogue social à la sauce *Pravda* ?

- les questions posées en séance par la **CGT-M'OO** sont éludées par une réponse standard : « **Ce point sera étudié** »... et classé sans suite !

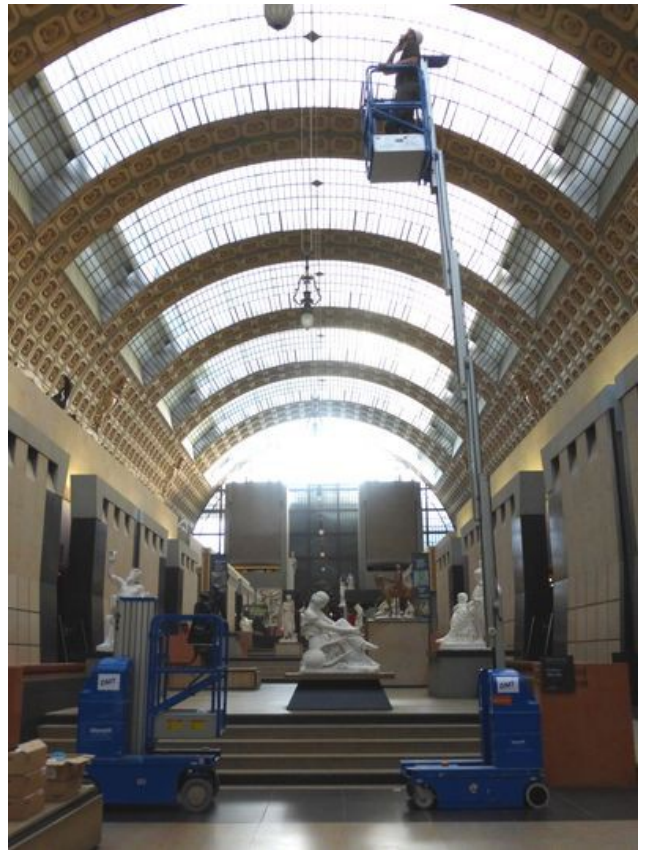
- les points sont inscrits pour information *a posteriori* des modalités déjà mises en place depuis plusieurs mois (ex : « **organisation de l'infirmierie** »).

Il n'y a donc aucune place pour le dialogue social.

- les registres santé-sécurité ne sont toujours pas pris au sérieux, la direction se contentant de répondre : « **l'information sera transmise** » malgré les promesses réitérées d'apporter des réponses précises aux agents sur la résolution des problèmes.



Montherlant le 24 novembre 2015 : baisse des dépenses de fonctionnement, on fait avec les moyens du bord !



Lundi 7 décembre (jour de fermeture) : relampage allée centrale

- les travaux d'aménagement CHSCT : zone **contrôle du droit d'entrée** (barrière climatique)

local **régie des recettes**

Aucun plan d'aménagement, aucune information sur le réagencement, les éclairages, la climatisation, le mobilier ergonomique : RIEN !

Il n'y a donc aucune place pour le dialogue social santé-sécurité.

- le rôle et les attributions du secrétaire permanent CHSCT sont contournés par la direction (ex. : pas d'invitation à des visites de locaux liées aux conditions de travail)

- les visites CHSCT de locaux professionnels ne doivent pas être programmées à « l'agenda social » un jour de fermeture du service et d'absence des agents concernés.

- persistance pluriannuelle, malgré de perpétuelles « notes de rappel des consignes » suite à nos alertes, de stockages anarchiques présentant des risques d'incendie. « Pas de piste d'amélioration trouvée » !
etc. etc. etc... Les bornes sont dépassées.



Orangerie : local -2 (septembre 2015)

Le document unique (DUERP)

Le dossier CHSCT ne comporte qu'une brève note de suivi de 3 priorités (définies par la direction en... 2013 – travaux dans des secteurs) du DUERP.

La direction se montre très négligente et désinvolte avec certaines de ses obligations réglementaires :

- la mise à disposition des salariés du document unique des risques

- la mise à jour annuelle du document unique des risques professionnels
- la réalisation au plus tard en 2015 d'un diagnostic des risques psychosociaux RPS intégré au DUERP (circulaire Premier ministre du 20 mars 2014).

La chef du DRH déclare en séance, sur un tout autre sujet : « Il est obligatoire de suivre les réglementations. Ces dispositions ont du sens. » Pas le DUERP et les RPS ?

La responsabilité et le pilotage du document unique des risques professionnels (DUERP), ainsi que sa mise à jour annuelle, incombent au chef d'établissement.

Il n'est donc pas entendable que l'absence durable d'un Conseiller **et** d'un assistant de prévention soit la cause de la mise en hibernation du DUERP M'OO.

Nous nous interrogeons aussi sur les causes du taux de rotation élevé (turn-over) et sur la vacance de longue durée des postes de prévention (conseiller **et** assistant) depuis deux ans, date de leur rattachement au DRH en 2013.



Accidents de service

Un tableau des accidents de service est transmis par la DRH aux membres du CHSCT.

Ce tableau comporte une colonne intitulée « description de l'accident par l'agent ».

Or ces descriptions ne sont pas rédigées par les agents. Par qui alors ? La CGT-M'OO a demandé que cet intitulé soit modifié et remplacé par la mention du service auteur de la description.

L'absence de toute réponse et le maintien de l'intitulé erroné équivaut donc à... un refus de la direction.



Lundi 7 décembre (jour de fermeture) : galerie impressionniste

Risques psychosociaux (RPS)

La direction est très contrariée que la CGT-M'OO ne participe plus aux groupes de travail RPS et AT. La direction refuse de nous associer à certains groupes de travail existants (« pas de cogestion »), refuse de mettre en place des groupes de travail à notre demande (exemple : règlement de visite, livret d'accueil des agents entrants...) mais voudrait nous voir arriver en courant quand elle nous sonne à l'unique groupe de travail où elle tient absolument à nous voir : les RPS !

Elle n'a jamais présenté l'étape n° 1 d'un plan d'action de prévention : un diagnostic (analyse des indicateurs : absentéisme, turn-over, démotivation, conflits interpersonnels... dépistage des signaux d'alerte, arbre des causes).

Aucune suite à l'audit-flash IGAC/MCC de février 2013 ; des engagements en CHSCT jamais tenus. Nous n'avons donc rien à faire dans ce groupe de travail.

La direction rejette nos alertes RPS sur les fragilités personnelles des agents, les facteurs de leur vie privée, excluant *de facto* toute cause liée à l'environnement de travail.

Les réponses données par la direction aux agents en difficulté sont standardisées :

- 1 - votre comportement n'est pas parfait
- 2 - consultez un psychologue
- 3 - changez d'établissement

En conséquence, l'un des enjeux pour les personnels est de se protéger de la chasse aux "responsabilités personnelles" : les agents font le dos rond, pour la "note de gueule" : pour se faire bien voir et ne pas récupérer de peau de banane. C'est la voix courte de la soumission, délétère à moyen terme.

Les groupes de travail sur les RPS ne sont pas contraignants et ne sont pas appliqués sur le terrain où les mêmes causes produisent les mêmes effets. La direction médicalise les RPS (en les transférant sur la Sécurité sociale), voire les psychiatrie.

Ce qui fait qu'un risque est dit « psychosocial », ce n'est pas sa manifestation (stress, irritabilité, conflits exacerbés, épuisement émotionnel, instabilité, absentéisme, désinvestissement, repli sur soi, retrait de la vie sociale de l'établissement...), c'est son origine, engendré par l'organisation du travail et le mode de fonctionnement.

La direction ne manque pourtant pas de guides méthodologiques pour établir un diagnostic RPS :

2015-07-23 - DSAF note RPS – **service Premier ministre - Direction des services administratifs et financiers** (car les risques psychosociaux ont un coût élevé) :

« - Repérer et éviter le déficit d'arbitrage, le manque de soutien, les objectifs flous, la sous-utilisation des compétences.

- Analyser les causes de départs, d'absentéisme ; être attentif à l'apparence, repérer les changements de comportements : épuisement, cynisme, irritabilité, désinvestissement et dénigrement, agressivité, isolement, désinsertion sociale.

- Instaurer des relations de confiance en écoutant et en prenant en compte les avis des agents et en les faisant participer aux prises de décision.

- Respecter la confidentialité des données individuelles.

- La difficulté à pourvoir certains postes est souvent révélatrice de tensions dans le service ou de son image dégradée. L'augmentation des tracts syndicaux peut être un indicateur de la dégradation des rapports sociaux. »



27 sept. 2015, puis octobre, novembre : après l'attente à l'extérieur, la file d'attente à l'intérieur (allée centrale, entrée expo Prostitution, 25 minutes) : facteur d'incivilités

Incivilités en hausse

Nous nous contenterons d'évoquer ici l'augmentation des incivilités externes (celles des usagers visiteurs) sur lesquelles nous interpellons la direction depuis deux ans en CHSCT.

C'est la logique du client-roi consommateur, des touristes pressés entre deux avions, des tarifs qui, augmentant sans cesse, augmentent aussi les exigences de ceux qui paient, mécontents d'attendre dans une file « prioritaire » surtaxée, contrarié de ne pas trouver les chefs-d'œuvre qu'ils sont venus (de loin) découvrir, ulcérés de devoir se diriger vers la sortie dès 17h40...

Certains visiteurs s'échauffent, dérapent et invectivent violemment les collègues :

« *feignant, salope !* »...

La direction considère ces agressions verbales et parfois physiques comme une fatalité, fermant ainsi toute réflexion sur la prévention et la protection des agents. Elle culpabilise insidieusement les agents-victimes : « Votre comportement n'était pas parfait non plus. »

Sur la gestion des incivilités externes, on note un manque de communication au sein des équipes, la faiblesse de la réflexion sur les facteurs de conflits. Il s'agit d'incidents souvent peu spectaculaires (heureusement) mais de plus en plus fréquents : la pression est insidieuse sur les collectifs de travail.

La direction n'a qu'une réponse formatée à apporter : « Le personnel peut toujours s'appuyer sur les formations "relations conflictuelles avec le public" ».

Les agents postés paient l'accumulation des contrariétés ressenties par les visiteurs : l'attente est un facteur déclencheur, dû aux flux mal maîtrisés.

Le mauvais agencement des espaces d'accueil est patent. Au musée d'Orsay, la priorité des m² a été donnée en 2003 (création de l'établissement public à autofinancement) au commerce lors du déplacement dans la zone d'accueil de la librairie-boutique, confirmée en 2013 lors de la rénovation de cette librairie-boutique qui a envahi la surface dévolue à l'accueil du public. Laquelle boutique a fait des petits avec des comptoirs de vente juste à côté, puis au 5^e étage.

En conséquence, les espaces d'accueil et de circulation des visiteurs sont étriqués et rétrécis, vers les vestiaires, au point d'accueil du jeune public, et au contrôle du droit d'entrée. Les flux croisés se bousculent.

Le passage central (entre la librairie et la boutique) fait entonnoir et concentre toute la circulation sur deux portes seulement alors qu'il y en a 5 (+2) du côté marquise, et 6 (+2) à la barrière climatique !

La CGT-M'OO revient sur ce problème très souvent en CHSCT depuis longtemps ; la réponse de la direction est intangible : « On ne peut rien faire, car on ne peut pas toucher à l'architecture. » Ni au business.

Selon le dossier du colloque Assemblée nationale du 5/11/2015 :

« Les personnels en contact avec des clients ou des "usagers" souffrent davantage des incivilités. Les fonctionnaires sont les plus exposés. Les femmes sont plus touchées que les hommes. Les salariés les plus exposés sont aussi les moins élevés dans la hiérarchie.

Résultat : les victimes utilisent des stratégies d'adaptation. Par exemple, en étant plus distant, cynique, ironique, en ayant le même comportement que ceux qui les font souffrir. Elles s'adaptent aussi en s'engageant moins dans l'entreprise, ce qui représente une manière de se protéger.

Ces réactions amplifient donc les dysfonctionnements et détériorent le rapport aux règles en général. Les stratégies d'adaptation individuelles atteignent rapidement leurs limites.

La première chose à faire, c'est d'avoir une volonté portée au plus haut niveau de la direction. L'exemplarité est un facteur essentiel. Dans une entreprise, si le dirigeant ne montre pas l'exemple, personne n'appliquera la règle. »

Nous y voilà.

Toutes les photos :

tous droits réservés : CGT-M'OO® !



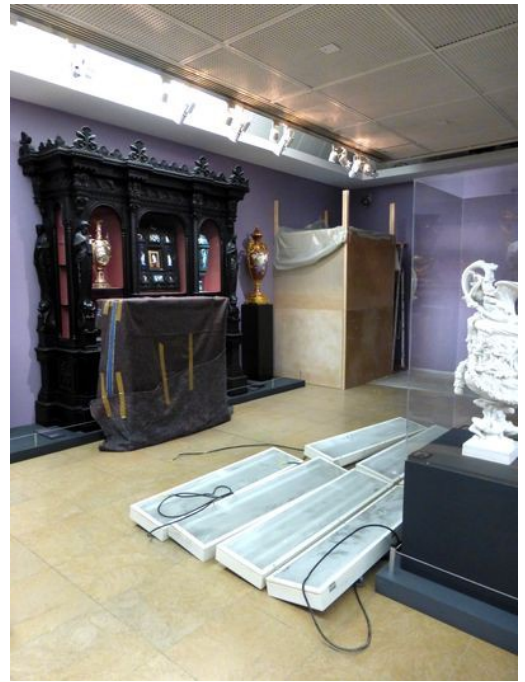
L'entrée au musée, c'est par l'entrée ou par la sortie ? Ça dépend du vent... (lundi 7 décembre à 14h22 et 14h23)



Incivilités de visiteurs : reliefs de casse-croûte dans les salles muséographiques, derrière une banquette (niveau médian, novembre 2015)



septembre 2015 : chaise d'agent en salles muséo (Orsay niveau médian)



31 août 2015 : infiltrations d'eau Orsay RC Seine

Bulletin d'adhésion à la CGT

Nom :

Prénom :

Adresse personnelle :

Tél. : e-mail :

A retourner à : **CGT** musée d'Orsay, 62, rue de Lille, 75343 PARIS cedex 07

ou à : **CGT** musée de l'Orangerie, Jardin des Tuileries, 75001 PARIS

66 % de déduction fiscale ou crédit d'impôt.