



Culture SNMD

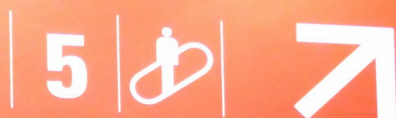
musées Orsay-Orangerie

Musée d'Orsay - 62 rue de Lille - 75343 PARIS Cedex 07
tél. : 01 40 49 48 60 - mel : cgt@musee-orsay.fr

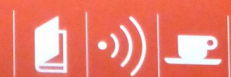
Musée de l'Orangerie - Jardin des Tuileries - 75001 PARIS
mel : org.cgt@musee-orangerie.fr

Paris, le 20 janvier 2016

Orsay à la fête



Impressionnisme



**Compte rendu
du CHSCT M'OO
du 14 janvier 2016**

**(Comité hygiène sécurité
conditions de travail)**

auquel nous n'avons pas participé

Orsay en fête perpétuelle (<i>hors ordre du jour</i>)	page 3
Suivi des travaux	page 4
Suivi du CHSCT (hors travaux)	page 5
déploiement <i>Delta</i> billetterie informatisée	page 9
« Point d'information » sur le DUERP (<i>pour information</i>)	page 6
Règlement intérieur – annexe DMS (<i>délibération</i>)	page 6

[Extraits]

La direction se paie de mots et se passe d'action quant à ses engagements

la CGT-M'OO se félicite de n'avoir pas participé (boycott) aux derniers CT et CHSCT de 2015.

Fleur Pellerin, ministre de la Culture, le 15/12/2015 :

« Je terminerai en soulignant mon souhait d'améliorer encore la qualité du dialogue social ».

Au musée d'Orsay, Madame est servie !
A lire le projet de PV du CT du 19 nov. 2015, il y a de la marge :

Page 9, la direction M'O : « Le CHSCT sera organisé le 23 juin. »

Page 10, un syndicat : « souhaiterait avancer la date du CHSCT. »

La direction M'O : « propose de l'avancer d'une semaine : il devra se tenir le 23 juin. »

Direction M'O : « Certaines suppressions de postes sont concertées avec les services. »

Comprendre : avec les chefs de service !
« Les agents vont mieux et semblent moins tendus au travail. On constate un retour progressif à la normale. »

Selon le bilan du médecin de prévention ?

DRH M'O : « Ce dossier est un fait. Le vote ne sert à rien. » Tout est dit.

Nous ne sommes pas la caution ramasse-miettes d'un « dialogue social » emmuré. Ni les otages d'un processus de dialogue social en recul sur les ordres du jour et les dossiers.

Nous n'acceptons pas plus les documents transmis 48 h avant la séance ou remis sur table en séance, qui ne permettent pas une analyse collective ni la consultation préalable des personnels concernés.

L'information du personnel verrouillée

Nous contestons les fréquentes réponses dilatoires à nos questions : « Ce point sera étudié », suivi d'un silence définitif, sans doute parce que « les journées n'ont que 24 h ».

Nous contestons toujours la suppression par la direction des réunions de travail sur les dossiers complexes préalablement à la présentation pour avis en séance.

Une réduction du dialogue qui va de pair avec la réduction du dialogue au sein même des services, la rareté des réunions d'équipes (invitation à géométrie variable des subordonnés), l'affaiblissement de la communication interne, des réunions de coordination des chefs de service sans redescende des informations à l'encadrement intermédiaire, etc.

INFOMUSÉE

Le journal interne
des musées d'Orsay et de l'Orangerie

RESSOURCES HUMAINES

Départs et arrivées



Voir page 7

Le CHSCT reconvoqué le 14 janvier s'est déroulé en présence de 2 représentants du personnel titulaires sur 9 et a délibéré sans majorité.

Notre compte rendu n'est donc pas celui des débats, auxquels nous n'avons pas pris part, mais celui de notre analyse à partir du dossier documentaire.

L'**absence** de toute communication interne RH des personnels et de leurs représentants depuis plus de six mois sur les mouvements de personnel permanent, arrivées/départs de collègues, est pour nous un facteur décisif de rupture du dialogue social.

De même, le refus de la direction d'informer sur le suivi de l'emploi contractuel (typologie des besoins par nature à temps incomplet, quotités horaires, recrutements de CDD sur besoins permanents pour « surcroît d'activité »)... alors que c'est une obligation réglementaire.

La fête perpétuelle

Ce point n'est pas à l'ordre du jour. « Orsay en fête » s'intitulait d'abord la soirée jeunes rebaptisée « Curieuses nocturnes » du 26 novembre 2015.

« Orsay en fête » s'intitule encore le week-end musical républicain des 22 au 24 janvier 2016.

À Orsay, c'est « la fête perpétuelle » permanente, titre de la prochaine grande exposition du 2nd semestre sur le Second Empire.

Trois jours de fête bleu-blanc-rouge non stop donc, du vendredi 22 janvier à 20 h au dimanche 24 à 18 h : pas moins de 400 musiciens pour 20 concerts, et final avec chœur de l'Armée française.

Et comme de coutume, aucune information préalable du CHSCT sur les modalités d'organisation interne de ce méga-événement médiatique, annoncé dans les médias dès la 2^e quinzaine de décembre 2015. Ce que nous avons contesté dès le 17 décembre.

Pas un mot de la direction sur le planning de la préparation technique, sur les amplitudes horaires de travail, sur les effectifs requis en dépassements d'horaires ni sur la jauge et les enjeux liés à la sécurité des personnes et des biens. Beaucoup de collègues ont appris l'événement huit jours avant (mi-janvier) par les affiches dans le métro !

La direction M'O veut juste voir assis devant elle les représentants du personnel pour leur parler de ce qu'elle veut bien leur dire. Et inscrire au bilan social que les convocations ont bien été envoyées et que ça s'est bien passé.

Nous avons reçu de la direction, 48 h avant la séance du 14 janvier, un dossier technique remanié deux fois de cet événement exceptionnel :

« 3 jours en musique avec la Garde républicaine » + 4 jours de mise en place. Les deux annexes (plans) ne nous sont pas transmises.

Ce document ne contient aucune information sur les effectifs requis d'agents en dépassement d'horaires.

Jauge du public à un format inédit de 1500 personnes en soirée, dont beaucoup d'invités prioritaires. C'est 500 de plus que les précédents concerts dans la nef (Fête de la musique) où la densité autour des sculptures du RC était forte, et avec toujours une seule circulation par l'étroite galerie Lille.

On note, après la fermeture nocturne, un volume important de démontage technique et d'interventions de nombreux prestataires.

Le dossier se conclut par un amusant : « Lundi 25 janvier à 9h00 : ouverture du musée au public ». Un jour de fermeture publique !

Suivi des travaux

Le sous-effectif est entériné en organisation pérenne : « Lorsque l'effectif de 3 personnes n'est pas atteint, pour éviter la situation de travailleur isolé, la régie peut exceptionnellement être fermée pendant la pause repas. » Ce n'est pas mentionné dans le règlement intérieur.

Aucun plan de réagencement du futur local, ni aucun plan d'aménagement du local temporaire ne sont joints au dossier. Des vœux nous sont transmis : « L'éclairage sera adapté. » sans doute, mais comment : des bougies ? Des lampes frontales ?...

Aucune visite CHSCT du local temporaire avant le déménagement n'est programmée...

Le dossier fournit une fort intéressante analyse ergonomique des postes de contrôle du droit d'entrée :

Analyse de l'existant. une activité très sollicitante : vérifier plus de 15 titres de validité et/ou justificatifs de droit d'entrée différents (gratuit, réduit ou plein tarif). Beaucoup de manipulations et de gestes pour simultanément contrôler et scanner

- postures en torsion et rotation de la nuque et du dos, reheusse de l'épaule, piétinement (TMS)

- inconfort postural, assise inconfortable et inadaptée, mauvais appui dorsal et au sol.

- risque élevé de gestion de conflit, contestations ; stress dû au manque de fiabilité des sans et comptages

- concentration des flux sur 2 portes sur 6 (couloir central avec effet entonnoir) : affluence et nouvelle attente des visiteurs.

- flux mélangés entrées-sorties : nombreuses allées et venues + point de passage pour de nombreux personnels.

- nombreuses demandes d'information (comptoirs info mal repérés) : interpellation tous azimuts, même dans le dos des contrôleurs (tape sur l'épaule)

- mauvaises conditions climatiques (courants d'air), fortes variations de température ; mauvaises conditions acoustiques (brouhaha).

Pour la CGT-M'OO, les constats de ce diagnostic ergonomique doivent être intégrés au Document unique des risques professionnels (DUERP). Mais celui-ci est laissé en panne sèche...

Travaux programmés début juin 2016 par le DMT : pas de plan de réagencement, ni de documents sur le mobilier ergonomique, l'éclairage « révisé »... : pas d'info non plus sur la localisation exacte des postes.

Est-ce à nous d'imaginer et de deviner dans le détail ce qui va se passer ?

Trois sérieux problèmes ne pourront pas connaître d'amélioration, précise le DMT dans un aveu d'impuissance : l'ambiance acoustique, l'ambiance thermique, et l'exiguïté. Pas de bol : ce sont les facteurs majeurs de pénibilité.

Une étude acoustique de la zone d'accueil marquise est prévue en... 2017 ! Il n'y a pas pire sourd que celui qui ne veut pas entendre...

Au hasard d'un avis de vacance à la BIEP, nous découvrons un nouveau « pôle » de management au DPV, qui n'a pas été présenté en Comité technique.

Le management renforcé, c'est la dynamique des pôles dans tous les secteurs ! Pas de jaloux. Un étage supplémentaire dans la fusée mexicaine du management.

Renforcement sécurité

accès 62 Lille

Ce point n'est pas inscrit à l'ordre du jour. Ce projet a comme conséquences que les prestations de l'entreprise extérieure de surveillance s'étendent des entrées publiques jusqu'aux entrées non publiques : la privatisation étend son emprise sur les missions des accès (accueil-surveillance).

Sondage de recherche de peintures anciennes, buffet de la Gare :

« Les sondages auront lieu de préférence un lundi, jour de fermeture du musée. »

Inspection de la voûte de la nef par nacelles sur chenilles : « 4 lundis minimum ». Relevé des rosaces des caissons « exposées à des pertes superficielles de plâtre d'environ 5 mm. »

Dégradation des corniches R+4 façade Lille (au-dessus du 62) : fin 2016 pose d'un filet de protection. La CGT-M'OO avait été accusée de « noircir le tableau » en signalant des chutes de fragments de

corniches...

Suivi du CHSCT (hors travaux)

Déploiement Delta

billetterie caisses-contrôle

Après nous avoir accusés au précédent CHSCT (2 juillet 2015) de « noircir le tableau » pour avoir signalé les nombreux dysfonctionnements du nouveau logiciel Delta aux caisses et au contrôle de droit d'entrée, la direction M'OO reconnaît aujourd'hui ces dysfonctionnements sérieux du système informatique.

Selon la direction, 116 incidents (sur quelle période ?) ont été provoqués par 11 types d'anomalies majeures qui ont été corrigées.

5 anomalies sont toujours en cours d'investigation, dont certaines sont problématiques :

- perte de connexion wifi : on nous avait annoncé en début d'année le retour au filaire, mais en fait, ce sont les bornes wifi qui vont être remplacées (quand ?)
- certains billets ne peuvent être vendus en nombre : il faut une transaction par billet
- à la fin de certaines transactions, le paiement en espèces n'est pas pris en compte : les écarts de caisse doivent être régularisés manuellement a posteriori par la régie des recettes.

La CGT-M'OO sera peut-être encore accusée de « noircir le tableau », mais signale quand même que ces anomalies (y compris parmi celles qui ont été corrigées) sont en hausse et quasi-permanentes depuis mi-décembre 2015. Les problèmes s'aggravent.

Les douchettes ne contrôlent plus rien !
Tout passe en lecture validée...

On se demande une fois de plus comment est comptabilisée la fréquentation ? Quelle est la fiabilité du comptage du nombre des entrées ?!

Les caissiers-contrôleurs sont les testeurs en temps réel et ouverture publique du nouveau logiciel, dont l'impact positif reste toujours à prouver. Le résultat obtenu jusqu'ici est l'inverse de l'objectif annoncé. Censé « améliorer le service rendu et les conditions de travail », il dégrade la qualité du service et porte atteinte aux conditions de travail.

Bilan de la Nuit blanche Orangerie

Bilan très positif selon la direction. Si cela s'est bien passé, c'est aussi grâce aux propositions des représentants du personnel lors de la réunion dédiée préalablement à cet événement, qu'ils ont sollicitée faute qu'elle leur soit proposée.

« L'interdiction de vendre de l'alcool au café n'a pas été respectée. » Qui donc est le donneur d'ordre, responsable de l'exécution des clauses de la délégation de service public ?

Archives des notes de service

À la demande de la CGT-M'OO, la direction s'était engagée à compiler les notes de service même anciennes si elles sont toujours en vigueur, afin que les nouveaux arrivants puissent en prendre connaissance. Aucune nouvelle de cet engagement...

Au CHSCT du 3 avril 2014, la direction a botté en touche en disant que « la technologie moderne permet de diffuser les notes de service par différents moyens. Les notes de service seront mises sur l'intranet. »

Nous ne les avons pas trouvées.

Point d'information sur le DUERP

Ce « point d'information » est présenté « pour information » (au cas où on n'aurait pas bien compris). Le titre attendu était « Mise à jour du DUERP ».

Peut-on parler ici d'une mise à jour (obligatoire) d'un DUERP qui est à peine ébauché ?

La mise à disposition du DUERP à l'ensemble du personnel est également une obligation. Au M'OO, il est plutôt confidentiel. La direction n'a que faire d'informer les personnels sur les risques professionnels service par service. Elle ne veut pas courir le risque managérial qu'ils fassent des propositions.

Règlement intérieur Annexe DMS

À noter le refus de la direction à notre demande CGT-M'OO d'une réunion préalable de travail sur les plannings avant le CHSCT. Des réunions de ce type avaient eu lieu en 2012 pour d'autres annexes. Aujourd'hui, c'est : niet !

Là encore, le sous-effectif est entériné en organisation pérenne : plusieurs plannings sont proposés, selon que l'effectif est complet ou « dégradé » : le sous-effectif est en mode chronique. Le comble est que le planning présenté comme standard dans les « généralités » est en fait déjà un mode dégradé en sous-effectif.

Les effectifs « complets » et « minimum » sont tous dégradés de 1 poste de travail.

Pas de visas de l'administration, persistance d'une réponse dilatoire : « L'information sera transmise », aucune précision sur la résolution des problèmes, malgré les engagements pris par la direction lors des séances précédentes.

Bref : un dialogue social santé-sécurité tout en bonne volonté constamment affichée à chaque séance par la direction, mais une fois le procès verbal signé, sans réelle efficacité.

Des problèmes soulevés en 2012 sont toujours « en cours d'étude »...

De façon générale, on constate la persistance d'année en année de problèmes déjà signalés de nombreuses fois.

Conclusion

Tous les points ci-dessus révèlent à quel point le malaise et les blocages du dialogue social ne sont que le reflet et la réplique du malaise et des blocages du fonctionnement interne global de la machine Orsay-Orangerie.

Rétention d'information, ordres, contre-ordres et contre-contre-ordres se succèdent dans une gestion constante de l'immédiateté. L'absence de procédures écrites claires laissent les agents de terrain et l'encadrement intermédiaire gérer « en autonomie » les situations, et aussi les conflits.

Dans la désinformation, chacun concentre son énergie sur un objectif : se protéger, se couvrir.

Dans un climat « managérial » qui oblitère le travail et déprécie les individus, il n'y a plus que des problèmes de personnes : les « clash » se succèdent, mais ils ne sont que des symptômes, pas des causes.

Il est temps de remplacer la suspicion par la confiance, les jugements de valeur sur les personnes par le dialogue sur le travail et la coopération.

Comment débattre objectivement des conditions de travail sans infos RH sur les mouvements de personnel ?

Précisions sur une des causes majeures de notre boycott du CT, puis du CHSCT :

Depuis le 2nd semestre 2015, la RH fait un silence total sur les nombreux mouvements de personnel permanents (plus de 40 mobilités de collègues) C'est clairement de la désinformation des collègues de toute la communauté de travail.

Voici notre recensement sur les six mois aveugles (juillet-décembre 2015 : aucune information RH), sous réserve d'omissions de notre part (avec nos excuses, et merci de nous les signaler), compte tenu de l'opacité inédite mise en place en 2015 par la RH/direction :

19 départs 18 arrivées 5 mobilités internes

Où il se vérifie ce que pointait la **CGT-M'OO** dès le départ : les « créations » de postes fléchés ouverture 7/7 jours ont juste permis de combler les postes vacants en réduisant la vacance frictionnelle : de 24 ETPT non consommés en 2014 à 6 ETPT en 2015.

6 postes sont notés vacants toute l'année 2015 ou une partie significative de l'année (hors CLM-CLD et sans préjudice du nombre total d'ETPT non consommés au 31/12/2015).