

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 12 février 2016

Sabir lambda

“Des synergies plus fluides”

Le vivier des vacataires ultra-précaires

**Compte rendu
du Comité technique M'OO
du 11 février 2016
auquel la CGT n'a pas participé**

En bref :

Bilan GPEEC emplois/effectifs 2015 (<i>info</i>)	page 3
Réorganisation du service Culturel et de l'Auditorium (<i>avis</i>)	page 4
Rapport annuel de performance 2015 (<i>info</i>)	page 6
Ressources humaines	page 6
Suivi des emplois d'avenir (<i>info</i>)	
Modalités de recrutement et de gestion des agents contractuels	page 6
Liste des emplois de cat. A et B justifiant le recours à l'article 4-1 (<i>info</i>)	
Liste des emplois pouvant conduire au recrutement en article 6 (<i>avis</i>)	page 8
Liste des emplois recrutés en art. 6 sexies (<i>info</i>)	page 9
Liste des emplois recrutés en art. 6 quinquies (<i>info</i>)	page 10
Promotions et avancements au musée d'Orsay et Orangerie (<i>info</i>)	page 12
Bilan entretiens d'évaluation 2015 – campagne d'évaluation 2016 (<i>info</i>)	
Planning du DMS – jours fériés travaillés pour les chefs de centrale (<i>avis</i>)	
Projet de complémentaire santé et de prévoyance (<i>info</i>)	page 12
Règlements de visite Orsay et Orangerie -mise à jour - (<i>avis</i>)	page 13
Bilan annuel du télétravail et nouveau processus de gestion (<i>info</i>)	page 14
Bilan de formation 2015 (<i>info</i>)	page 13
Plan de formation 2016 (<i>avis</i>)	page 14
Suivi du CT du 19 novembre 2015 (<i>info</i>)	page 14
Procès verbal du CT du 5/11 et 19/11 2015 (<i>avis</i>)	page 14
Questions diverses	page 15
Bilan social individuel	
Mise à jour de la charte informatique	

En détail :

La **CGT-M'OO** boycotte de nouveau le Comité technique pour les mêmes raisons que depuis fin 2015, déjà largement expliquées dans nos comptes rendus des séances précédentes.

À chacune de nos questions, le chœur de la direction M'O martèle pourquoi il est impossible de changer une virgule : « C'est déjà décidé et validé, c'est à la signature du président. »... qui est absent du CT qu'il préside, excusé comme toujours. Il ne reste donc plus qu'à papoter en l'air, à faire de la figuration sans aucun espace de concertation : « Vos avis, même unanimes, ne sont que consultatifs ».

S'y ajoute un motif majeur : le non-respect par la direction M'OO de l'accord de sortie de la grève de septembre 2015, qui a conduit au prélèvement global des journées de grève sur le salaire de décembre.

Malgré nos interventions auprès de l'administrateur général, celui-ci n'a pas tenu ses engagements, pris devant nous afin de mettre un terme à la grève, jeudi 24 septembre 2015.

Bilan emplois/effectifs 2015 - GPEEC - (info)

Deux départements sont déficitaires sur le solde entrées/sorties en 2015 :

Conservation : 4 sorties pour 2 entrées de personnel (- 2)

Orangerie : 10 sorties pour 4 entrées de personnel (- 6)

Dans les sorties sont recensés 4 décès, 8 départs en retraite, 4 démissions, 2 ruptures (1 période d'essai non reconduite, 1 refus de titularisation), 2 « fins de contrats » permanents non renouvelés par la direction, sans précision du service, des motifs, ni de la

catégorie, CDD, CDI, ancienneté).

Une fois encore, la **CGT-M'OO** dénonce le taux de rotation (turn over) élevé au Dépt Muséographie-travaux (DMT) qui cumule refus de titularisation, refus de retour de disponibilité, non renouvellement de contrats, interruptions de stages !...

Le tableau d'exécution des plafonds d'emplois 2015 est moins clair, plus confus que l'année passée, 2014 (par exemple, il y a une confusion entre les emplois consommés et les emplois alloués). La **CGT-M'OO** clarifie :

emplois équival. temps plein	MCC (T2)	EPMO (T3)	Hors plafond
ETPT alloués	454	201	32
ETPT consommés	438	201	24
Solde	- 16	0	- 8

Le volume d'emplois non consommés est en baisse : - 16 en 2015, après - 24 en 2014.

Voici dans quels départements se répartissent ces 16 emplois ETPT non consommés :

Administration générale, agence comptable, présidence, éditions, conservation, expositions : 0 (plafonds d'emplois saturés)

- 7 : Accueil-surveillance salles muséographiques

- 3,8 : **Orangerie**

- 2,5 : Muséographie travaux : (emplois mécénés du pôle muséographie : absence de travaux en 2015)

- 1,6 : Maintenance sécurité

- 1 : Mécénat relations intern.

- 1 : Informatique

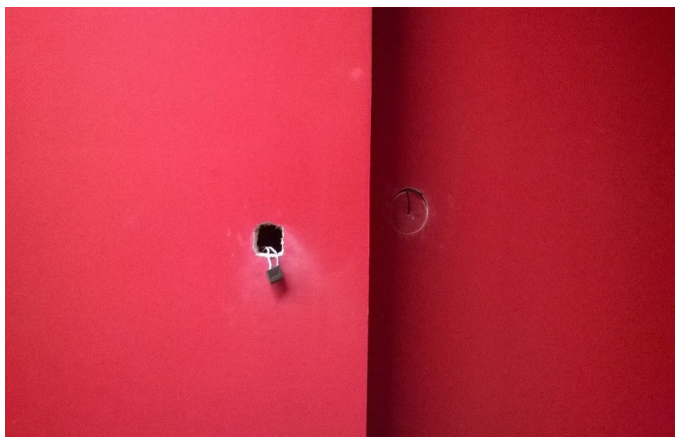
- 0,9 : Communication (externe)

- 0,7 : Culturel auditorium

- 0,5 : Financier juridique

+ 0,4 : Ressources humaines

+ 0,5 : Publics vente



Réorganisation du service Culturel et de l'Auditorium – (avis)

Le projet d'ouverture 7 jours sur 7 du musée d'Orsay s'est accompagné de l'annonce de la « création » de trois emplois ETP de contractuels d'établissement (T3) au bénéfice du secteur éducatif (cf. CT du 19/11/2015) :

- 1 ETP ateliers pédagogiques
- 1 ETP visites scolaires
- 1 ETP projets multimédia éducatifs

La CGT-M'OO a informé que ces trois emplois correspondent en réalité à des emplois vacants depuis la période 2010-2013 au secteur éducatif. Deux postes ont été pourvus en octobre 2015, sur les missions laissées vacantes :

- formation des enseignants,
- étudiants et 18/25 ans

Aujourd'hui, la direction présente en CT une soudaine création de poste qui ne figure pas dans les prévisions d'emplois 2016, et dont la fiche de poste n'est pas jointe ! Missions et activités, profil et compétences, liaisons hiérarchiques et fonctionnelles : ce n'est pas précisé. Nous sommes autorisés à penser que la décision du recrutement a précédé la définition du poste. Un recrutement de confort ?

Il s'agit d'un poste d'adjoint au chef du service culturel-auditorium en charge du développement.

Cette subite création de poste absente de la GPEEC est le prétexte à une refonte globale de l'organigramme de ce service, dont les liaisons hiérarchiques et fonctionnelles sont peu claires.

Encore un engagement 2012 non tenu : la « stabilisation de l'organigramme ». C'est la série ininterrompue des retouches service par service qui continue, dans la précipitation à la veille d'un nouveau mandat de présidence de l'établissement.

La CGT-M'OO n'a eu de cesse de dénoncer les empilements de niveaux hiérarchiques ces dernières années, à la Régie des œuvres en 2013, au dépt. Publics-vente en 2015, armée mexicaine où des responsables de secteurs se retrouvent à N-3 du président.

C'est la course à la jalousie du management renforcé : chaque chef de service veut son assistant et son chef-adjoint puisque les autres l'ont obtenu. Puis trépigne pour avoir un deuxième chef-adjoint puisque certains en ont deux ! Et ainsi de suite. Ce n'est pas fini : d'autres chefs de service trépignent pour recruter des adjoints de confiance, forcément contractuels T3 externes, choisis dans le réseau.

Le chef de service (23 agents) s'est déjà doté d'un adjoint (en plus d'un assistant) depuis son arrivée début 2014. Il serait dorénavant secondé par un second adjoint (nouvelle fonction et création de poste EPMO T3), en charge « de la conception et de la mise en œuvre de la stratégie de développement culturel, de la communication et de la promotion, de la bonne coordination transversale des actions. »

N'est-ce pas la mission première du chef de service lui-même ? Que lui restera-t-il donc à faire ?

Ça sent un peu l'OPA hostile sur les secteurs développement-promotion (DPV), communication, et sur l'**Orangerie** programmation culturelle et développement des publics.

Bien que le projet d'organigramme-tableau du service culturel-auditorium ne l'indique pas clairement, ces deux (chefs-)adjoints au chef de service auront autorité sur l'ensemble des secteurs, et plus particulier sur certains d'entre eux ; l'un sur les questions financières et de carrière (exemple : entretiens professionnels, contrats, gestion des congés...), l'autre sur les questions de contenus, de conception et de médiation d'activités.

« **Projets transversaux** » : des exemples ?

Tous les membres de ce service ont des missions de conception, de programmation et de réalisation des projets et des activités. La conception va-t-elle leur être retirée ?

On remarque que le projet d'organigramme-tableau transmis aux membres de ce service n'est pas exactement le même que celui transmis aux représentants du personnel ! Sur quoi vote-t-on précisément ? Aux personnels, la direction dit que ça a été vu avec les syndicats ; et aux syndicats, que ça a été vu avec les personnels concernés. Mais on ne leur a pas montré la même chose ! C'est une autre raison de notre boycott.

Dans une note succincte, la direction explique comme d'habitude que cette nouvelle organisation « **repensée et remaniée** » a été faite « **en concertation au sein de l'équipe** » afin de la rendre « plus cohérente, plus lisible et plus fluide. »

Elle « **devrait permettre de développer de nouvelles synergies.** » Le sabir lambda du management post-cabinets de conseil. Cette note n'est pas en cohérence avec l'organigramme-tableau présenté.

Dans la note projet de la direction, il est question à cinq reprises de « politique d'éducation artistique ». La **CGT-M'OO** déplore donc la disparition de l'intitulé « secteur éducatif » de l'organigramme. Il n'y a plus dans ce projet d'organigramme que des secteurs « production » et « programmation ». Les missions éducatives proprement dites (bien qu'elles n'en portent plus le nom) se trouvent éclatées entre 4 secteurs : pas sûr que cela favorise la lisibilité et la fluidité. Que fait la documentation culturelle au sein du secteur production/affaires financières ? Au moment où le mot « éducatif » est déclaré priorité stratégique du M'OO... il disparaît de l'organigramme !

La **CGT-M'OO** avait déjà dénoncé cette disparition dans le compte rendu du Conseil d'administration du 23/06/2015 : rapport d'activité 2014 : « **« L'offre culturelle et éducative »** (jusqu'en 2013) a été raccourcie et s'appelle en 2014 : « **L'offre culturelle** ».

L'éducatif a été raboté, bien que ce soit un « **axe fort** » du contrat de performance 2014-2017, et une faiblesse soulignée par le rapport d'audit-flash IGAC de l'EPMO de mars 2013. »

Le cinéma (cycle de films) a aussi disparu depuis déjà quelque temps de l'organigramme, par suite de son externalisation.

Qui sont les responsables de chacun des 4 secteurs, chargés du pilotage de chaque équipe ? Y a-t-il des candidats ?

« Les prochains entretiens individuels d'évaluation seront l'occasion d'accompagner chacun des collaborateurs du service dans cette phase de changement. »

On comprend qu'il n'y a pas eu de discussion sur le sujet en réunion plénière du service. Vous avez dit management ?



Rapport annuel de performance 2015 - (info)

La CGT-M'OO reviendra sur ce rapport dans son compte rendu du prochain Conseil d'administration où il est à l'ordre du jour. Nous nous contentons ici de relever un nouvel indicateur 2015 : « **score de recommandation** », lié à la mise en valeur de « la renommée internationale du musée d'Orsay, consacrée par les internautes qui le désignent comme leur musée préféré en France et en Europe, sur Tripadvisor ».

Objectif de performance 2016 : que le musée d'Orsay soit le musée préféré des internautes dans le monde entier et dans l'univers intergalactique, sur les réseaux sociaux.

Ressources humaines

Suivi des emplois d'avenir - (info)

Il est loisible de s'interroger sur le taux d'échec après deux années : 6 départs sur 16 recrutements. La direction envisage de procéder à une nouvelle vague de recrutements, sans autre précision ni calendrier. On ne comprend pas pourquoi la direction décompte parmi les 10 emplois d'avenir qui ont entamé leur troisième année de contrat une femme en moins et un homme en plus.

Modalités de recrutement et de gestion des agents contractuels

La CGT-M'OO avait arraché de haute lutte la mise en place d'un comité de suivi des contractuels de l'EPMO en 2011. Après deux réunions, la direction a strictement refusé depuis 2012 de réunir de nouveau ce comité, mort-né. L'examen de la situation des contractuels (art. 4.1, 6 BPTI, 6 quater, 6 quinquies, 6 sexies) en séance de 13 points à l'ordre du jour ne peut être que bâclé par un rapide survol. C'est un des motifs de notre boycott.

Le dossier contient des notes explicatives, mais aucune donnée chiffrée. Le tableau des entrées-sorties d'agents contractuels ne nous est pas transmis, alors que c'est le principal point Ressources humaines de l'ordre du

jour ! C'est un autre motif de notre boycott.

La **CGT-M'OO** ne se voit pas échanger avec la direction en séance de Comité technique sur des informations générales tronquées, quand la direction refuse de nous entendre hors séance quand on l'interpelle sur des situations individuelles problématiques ou irrégulières.

Liste des emplois de la catégorie A et B justifiant un recrutement en « absence de corps de fonctionnaires » art. 4-1 - (info)

Le recensement par la direction M'O des emplois justifiant le recours à l'art. 4.1 ne liste pas les fonctions « pour lesquelles il n'existe pas de corps de fonctionnaires », mais simplement la liste des fonctions actuellement occupées par des agents contractuels 4.1.

Comment la direction peut-elle soutenir en « dialogue social » qu'il n'existe pas de corps de fonctionnaires pour des fonctions telles que secrétaire général, chef de département (attachés d'administration), secrétaire, assistant et gestionnaire (secrétaire administratif) régisseur d'œuvres (chargé d'études documentaires), responsable mécénat (ingénieur services culturels), etc. ?

Ces emplois étaient occupés par des fonctionnaires jusqu'en 2008-2010 ; ils ont été remplacés par des agents contractuels « faute de candidatures de titulaires ». Certains sont à présent des agents titularisés « Sauvadet ».

Certaines missions sont d'ailleurs toujours remplies aujourd'hui par un titulaire d'un côté, et un contractuel de l'autre dans la même équipe, suite à la priorité donnée par la direction M'O au

recrutement de contractuels, les candidatures de titulaires étant fréquemment écartées. Rappelons que le suivi de la loi Sauvadet prévoit le maintien des agents actuellement en CDI et en CDD justifiant d'un premier renouvellement, mais vise à limiter strictement des primo-recrutements contractuels sur ces fonctions.

En établissant une liste extensive, la direction M'O souhaite simplement se garder la possibilité de recruter librement des contractuels sur des emplois de fonctionnaires, en écartant des titulaires (y compris internes), qui n'ont pas « le profil adéquat ». On se souvient que le président du M'OO, Guy Cogeval, nous avait dit en CT 2012 que « les contractuels travaillent jusqu'à 20 h » et qu'il « aimerait pouvoir les payer davantage ».

Au Louvre et à Versailles - que la direction M'O prend souvent en exemple de référence -, ces emplois sont tenus par des fonctionnaires titulaires.



Liste des emplois justifiant un recrutement en « besoins permanents à temps incomplet » (BPTI) art. 6 - (avis)

La DRH nous assure en séance CT : « Nous ne faisons que des contrats de trois ans, vous le savez bien. » Sauf quand le M'O fait des contrats de deux ans, et des contrats d'un an... parfois ramenés à six mois. Il est écrit dans le dossier du CT que « un temps incomplet est suffisant ». Devons-nous vraiment endurer (et donc cautionner par notre seule présence) un « dialogue social » aussi pitoyable ?

La baisse du nombre de BPTI art. 6 en 2015 (- 4) est due à des titularisations « Sauvadet » à temps plein.

Comme si rien ne s'était jamais dit en Comité technique depuis 2011, la direction M'O répète que le besoin à temps incomplet se justifie pour les besoins « les week-ends et les nocturnes, et le « tuilage » des plannings ». C'était vrai au départ (dans les années 1990), mais tous ont progressivement « glissé » sur les plannings réguliers de la semaine au fur et à mesure des départs non remplacés de titulaires. Leur nombre excède fortement les ajustements de « tuilage » des plannings.

Caissiers-contrôleurs, agents d'accueil-information, préposés vestiaires à Orsay, surveillance des salles à l'Orangerie : 90 % de ces agents à temps incomplet sont de catégorie C, celle pour laquelle la flexibilité des horaires et des plannings est une priorité de la direction M'O.

Dans la liste de la direction M'O figure aussi le médecin de prévention et un besoin en chauffeur de nuit (17-24 h), passé en 2015 sur article 6 sexies

(accroissement temporaire d'activité).

Il s'agit pour cet emploi de chauffeur de nuit d'une création de poste (après quelques années en prestations externalisées), sans fiche de poste, ni planning de travail validé en CT (les week-ends sont-ils travaillés ?) Il n'y a jamais eu de chauffeur de nuit au M'OO de 1986 à 2008, ni de contrat avec une agence de location de véhicules avec chauffeur. Tout au plus très occasionnellement quelques notes de taxis.

Quel agent du M'O a un besoin de déplacements professionnels quotidiens jusqu'à minuit ? La CGT-M'OO aimerait le savoir car nous nous inquiétons pour la surcharge de travail et l'amplitude des horaires de cet agent.

Nombre d'agents permanents en BPTI (art. 6) temps incomplet	2014	2015
Surveillance salles Orangerie	14	14
Caisses-contrôle (DPV)	7	6
Caisses contrôle vestiaires accueil Orangerie	4	5
Service culturel auditorium	3	2
Accueil-information (DPV)	2	2
Vestiaires du public (DAS)	1	0
Accès (DAS)	1	1
Conservation documentation	1	1
Médecin prévention (DRH)	1	1
Logistique (chauffeur de nuit)	1	0
Surveillance expo Orangerie	1 (!)	0
Total	36	32

Recensement CGT-M'OO

Liste des emplois justifiant un recrutement en « accroissement temporaire ou saisonnier d'activité » art. 6 sexies – (info)

Les données chiffrées ne sont pas transmises : nombre d'agents recrutés et nombre de contrats.

CT du 11 février 2016

POINT 4 c – MODALITES DE RECRUTEMENT ET DE GESTION DES AGENTS CONTRACTUELS (article 6 sexies - accroissement temporaire ou saisonnier d'activité).

Liste des emplois ayant fait l'objet d'un recrutement en article 6 sexies et nature des besoins.

- Caissier contrôleur dans le cadre des expositions
- Agent d'accueil et de surveillance dans le cadre des expositions
- Employé administratif ou technique pour accroissement temporaire d'activité : préparation bilan social, archivage, déménagement, préparation expositions, mise à jour de bases informatiques

Le « dossier » du Comité technique

94 recrutements ont été effectués à ce titre sur Orsay-Orangerie en 2015 (chacun sur 1 ou 2, et souvent 3 ou 4 contrats) Ce type de contrat, fondé sur « l'accroissement temporaire ou saisonnier d'activité », correspond en réalité à des besoins prévisibles et récurrents, notamment les expositions, au nombre de sept par an, d'une durée moyenne de quatre mois chacune (incluant le montage et le démontage). Les expositions ne sont ni inhabituelles, ni imprévisibles. C'est même tout le contraire : elles sont calées dans la programmation pluriannuelle d'activités.

Les changements de dernière minute, qui mettent les services sous pression de l'urgence et de la surcharge, sont le fruit de la volonté souvent capricieuse du président M'O, ce que la CGT-M'OO dénonce depuis plusieurs années.

« L'accroissement temporaire » est donc en réalité très souvent une surcharge d'activités structurelle des agents permanents due :

- au sous-effectif des équipes
- aux programmations fluctuantes, aux urgences décidées en dernière minute, aux fréquents changements de plan de charge et décalages de calendriers.

C'est pourquoi on trouve aussi ce type de contrats :

- aux vestiaires du public Orsay (DAS)
- aux caisses-contrôle Orsay (DPV)
- à la régie des œuvres (Conservation)
- au service culturel-auditorium
- à la logistique (chauffeur)

Source : entrées/sorties 2015	Art. 6 sexies – accroissement temporaire ou saisonnier d'activité		Points de repère	
	recrute-ments	contrats + avenants	postes de travail	agents titulaires
Surveillance des expositions Orsay (DAS)	42	83	8	0
Contrôle des expositions Orsay (DPV)	9	9	2	0
Surveillance des expositions Orangerie (DASS)	27	42	3	0
Vestiaires du public Orsay (DAS)	10	10	7	6
Caisses-contrôle Orsay (DPV)	2	2	14	9
Total	94	155	34	15

Régie des œuvres	1	3		
Logistique (chauffeur)	1	2		
Service culturel auditorium	2	4		

Liste des emplois justifiant un recrutement en « attente d'un titulaire » art. 6 quinquies - (info)

Il s'agit de recrutements liés à « une vacance temporaire d'emploi dans l'attente de l'arrivée d'un titulaire ». Arrivée validée en CAP, le nom de l'agent affecté étant connu.

La direction recense en tout **3** recrutements à Orsay en 2014 et 2015 :

CT du 11 février 2016

POINT 4 c – MODALITES DE RECRUTEMENT ET DE GESTION DES AGENTS CONTRACTUELS (article 6 quinquies - vacance temporaire dans l'attente de l'arrivée d'un fonctionnaire).

Liste des emplois ayant fait l'objet d'un recrutement en article 6 quinquies.

- Gestionnaire ressources humaines du 22/04/2014 au 31/10/2014, AVP n° 76 463
- Secrétaire à l'administration générale du 24/11/2014 au 28/02/2014, AVP n° 93 676
- Caissier contrôleur du 01/05/2015 au 27/06/2015, AVP n° 105 708

Ce mode de recrutement n'est employé que lorsque l'arrivée prochaine d'un titulaire est avérée, en effet après deux ans d'occupation en article 6 quinquies, le poste doit rester vacant.

Le « dossier » du Comité technique

La même direction M'O, dans ses tableaux d'entrées-sorties dénombre **28** recrutements en art. 6 quinquies !!! (7 en 2014 et 21 en 2015). Soit presque dix fois plus ! En voici la liste :

En 2015, sur ces **21** recrutements « en attente de l'arrivée d'un titulaire », seuls **9** sont liés à la publication d'un AVP à la BIEP, sans forcément que l'affectation de candidats ait été validée en CAP, les postes restant au final non pourvus !

service	2014				2015			
	temps plein		temps incomplet		temps plein		temps incomplet	
art. 6 quinquies	nombre	durée (en mois)	nombre	durée (en mois)	nombre	durée (en mois)	nombre	durée (en mois)
Recrutements								
Caisses-contrôle (DPV)	1	12	3	3			3 12	3 6
régie recettes (DPV)					1	6		
adjoint resp. caisses (DPV)							1	8
Accueil-info (DPV)							1	6
admin. gén.	1	12			1	2		
logistique			1	12				
comm' externe	1	3						
RH	1	6						
éditions					1	4		
Orange-rie caisse-contrôle (!)							1	3
Total	4	33	4	15	3	12	18	26



Note CGT-M'OO sur les « besoins prévisibles et constants » (« vacataires expos ») art. 6 quater

Ces collègues contractuels sur besoins temporaires signent des contrats d'une semaine, deux, trois semaines, d'un mois, deux mois ou trois mois. Une durée juste assez courte pour limiter leurs droits d'ultra-précaires.

Notons que 90 % de ces agents à temps incomplet sont de catégorie C, celle pour laquelle la flexibilité des horaires et des plannings est une « exigence » de gestion RH. Leur âge (moyen) est élevé : un bon nombre d'entre eux ont 50 ans et +.

Il ressort de ce tableau que deux services d'Orsay sont très consommateurs de contrats temporaires courts en besoins constants :

- les vestiaires du public (DAS)
- les caisses-contrôle (DPV)

Les vestiaires du public Orsay (7 postes de travail, 6 titulaires) ont donné lieu à 89 recrutements en art. 6 confondus (totalisant 142 contrats+avenants) !

Les caisses-contrôle Orsay (14 postes de travail, 9 titulaires) ont donné lieu à 78 recrutements en art. 6 confondus (totalisant 84 contrats+avenants) !

Le volume de ces recrutements va bien au-delà du simple remplacement des congés autorisés des titulaires : ils couvrent des besoins constants tout au long de l'année, en qualité de variable d'ajustement du reliquat de masse salariale de l'établissement et bouche-trous des plannings de travail posté.

Source : entrées / sorties 2015	Art. 6 quater – « besoins prévisibles et constants »		Points de repère	
	recrutements	contrats + avenants	postes de travail	agents titulaires
Vestiaires du public (DAS)	78	131	7	6
Caisses-contrôle (DPV)	56	62	14	9
Surveillance muséo (DAS)	56	69	46	114
Surveillance muséo (Orangerie)	14	16	6	16
Caisses info vestiaires (Orangerie)	7	15	7	3
Accueil-information (DPV)	8	10	6	10
Sûreté nuit (Orangerie)	4	4	3	10
Régie recettes (DPV)	3	8	4	3
Financier juridique (DAF)	2	2	18	2
Ressources humaines (DRH)	1	1	20	8
Total	229	318	131	181

Conclusion : une précarité et une flexibilité artificiellement entretenues

Comme toujours dans les dossiers RH M'OO, la confusion est soigneusement entretenue. À titre d'exemple, un emploi précis (tenu par un seul agent) signalé par la direction dans le dossier du CT en art. 6 BPTI :

besoin **permanent** à temps incomplet en 2015, figure dans le tableau de la direction en 2015 en art.6 sexies besoin **temporaire** pour accroissement d'activité !

La grande majorité des recrutements non permanents en besoin prévisible et constant (6 quater), attente d'un titulaire (6 quinquies) et accroissement temporaire d'activité (6 sexies) sont en temps incomplet (caissiers-contrôleurs, préposés vestiaires, chargés d'accueil-information, surveillance). La direction ne donne aucune information sur les quotités horaires de ces contrats, malgré nos demandes.

Seuls les recrutements sur les besoins administratifs (bureaux : RH, administration générale, éditions...) sont à temps plein.

Certains agents ont plus de chance que d'autres : ils sont transférés dans la même année d'un contrat de trois mois en besoin « prévisible et constant » (art. 6 quater) à trois autres mois en besoin « dans l'attente d'un titulaire » (art. 6 quinquies) et trois autres mois en besoin pour « accroissement d'activité ».

Compte tenu du nombre élevé d'agents recrutés et de contrats (souvent 3 à 5 contrats par agent dans l'année civile), globalisé sur l'année, c'est clairement du besoin permanent de fait, mais il est fractionné et émietté sur une multiplicité de contrats courts à temps incomplet.

Recruter de nombreux agents sur besoins temporaires, tous à temps incomplet pour les emplois postés (mais tous à temps complet pour les bureaux), démontre la nette volonté de la direction de s'assurer la plus grande flexibilité d'emploi et d'horaires possibles pour définir les plannings de travail des missions postées avec la plus

grande malléabilité.

Promotions et avancements au musée d'Orsay et Orangerie - (info)

La **CGT-M'OO** déplore le très faible taux de promotions en accueil-surveillance au grade de 1^e classe (AASM 30) : **6,67** %, alors que le taux de promotion MCC triennal est de **25** % sur ce grade ! Sur 15 agents de 2^e classe promouvables, 1 seul a été promu, car la direction renonce depuis plusieurs années aux 3 promotions attribuées à l'établissement M'O.

Cette gestion de carrières est très mal vécue par ces agents qui avoisinent ou dépassent les 60 ans d'âge et les 30 ans d'ancienneté. Elle suscite une profonde démotivation et une vive rancœur.

La direction M'O maquille ces résultats dans le tableau en mettant en valeur, **surligné en jaune vif**, le ratio promus/proposés (100 %) au lieu du ratio promus/promouvables (6,67 %).

Bilan entretiens d'évaluation 2015 – campagne d'évaluation 2016 - (info)

Même enfumage de chiffres bidons sur la campagne d'entretiens professionnels 2015, dont la direction M'OO calcule le « taux de retour » sur la base du « nombre d'agents **concernés à évaluer** » ! Tous les agents sont concernés. Le chiffre que nous demandons, c'est le nombre d'agents réellement évalués.

Aucune information n'est donnée sur le nombre de recours dans les évaluations 2015 (au titre de 2014).

Planning du DMS – jours fériés travaillés pour les chefs de centrale – (avis)

En raison du sous-effectif, les chefs de centrale EPMO (T3) ne peuvent pas poser en congés leurs jours de récupération consécutifs au travail les jours fériés, sans que cela perturbe gravement le fonctionnement du service (24/24 h).

La direction souhaite donc transposer pour les contractuels d'établissement de catégorie A un décret MCC 2002 s'appliquant aux titulaires de catégories C et B.

Projet de complémentaire santé et de prévoyance – (info)

Le dossier présente la convention signée entre le M'OO et quatre autres établissements publics administratifs du MCC associés en groupement de commande de marché public pour une mission d'assistance à la procédure de sélection d'un organisme d'assurance en référencement aux fins de participation à la protection sociale complémentaire prévoyance et frais de santé des personnels de ces cinq établissements (dont le M'OO).

Règlements de visite Orsay et Orangerie – mise à jour – (avis)

L'adaptation de la posture Vigipirate nationale conduit à modifier le règlement de visite, afin d'interdire l'introduction de bagages, y compris de format « cabine », sur préconisation du MCC.

Bilan annuel du télétravail et nouveau processus de gestion – (info)

Sans donner aucune information sur les demandes en 2016, le dossier présente le formulaire-type de demande et le protocole-type d'accord de télétravail.

Bilan de formation 2015 – (info)

Comme l'an dernier, le nombre d'agents formés est en baisse (de 7 %), bien que le nombre de jours de formation soit en hausse (+ 17%) du fait de stages plus longs.

Comme l'an dernier, le nombre d'agents formés est en hausse dans la catégorie A (+ 18 %), et en baisse dans la catégorie C (- 15 %). L'une des raisons est que le refus pour cause de « manque d'effectifs » ne s'applique qu'aux agents de catégorie C, ce qui constitue une forme de discrimination (bien qu'une formation soit justement proposée « prévention des discriminations »...)

Plusieurs annulations et reports de stages conduisent à réaliser des économies sur le budget formation (non consommé intégralement) ; ces montants sont redistribués sur d'autres lignes budgétaires.



Plan de formation 2016 - (avis)

Comme depuis l'an dernier, le plan de formation nous est présenté au 1^{er} CT de l'année en cours (et non plus au dernier de l'année N-1). C'est un recul du dialogue social puisque nous n'avons pas de marge de manœuvre de débat et que les choses sont entièrement « déjà décidées et validées » comme la direction M'O nous le répète à l'envi sur à peu près tous les sujets et points à l'ordre du jour.

Le budget 2016 EPMO est reconduit à l'identique de celui de 2015.

Un atelier numérique sera proposé pour s'initier aux réseaux sociaux (facebook, twitter, instagram...)

5 agents sont inscrits en 2016 à des formations « accompagnement individuel aux techniques managériales, outils du coach pour manager... » Ce sont les formations qui coûtent le plus cher : 8 % du budget 2016.

Suivi du CT du 19/11/2015 - (info)

Courrier de suivi et relevé de décisions.
R.A.S.

PV du CT du 5 et du 19/11/2015 - (avis)

La **CGT-M'OO** n'a pas pris part à ces séances.

L'administrateur, représentant du président, a aussi boycotté le Comité technique, qu'il a quitté au bout de quelques minutes, peu après l'appel des membres ! La présidence de séance a été assurée par délégation auprès de l'administrateur général adjoint.

Questions diverses

Il s'agit de « questions diverses » et non comme écrit dans le dossier de « points divers ».

Bilan social individuel

Cette question est posée par le SMESAC, qui souhaite pour les agents du M'OO que soit établi un bilan social individuel. Dans le privé, le BSI est avant tout un outil de communication interne, pour valoriser le « marketing social » de la politique RH de l'établissement.

Il détaille le « coût du travail » : les différents volets de la rémunération globale de chaque salarié, y compris les primes d'intéressement aux résultats financiers, les stock-options, etc. Son but est de permettre à « l'individu de devenir un acteur de la performance et de la compétitivité de l'entreprise. »

La **CGT-M'OO** s'interroge sur la valeur ajoutée d'une telle démarche qui ne fait que compiler dans une addition l'ensemble des engagements sociaux versés par l'employeur à chaque agent de l'Établissement Public.

Elle doute de la pertinence d'un tel instrument dans une administration de service public où la « performance » du travail des personnels, qualitative, n'est pas quantifiable en terme de « productivité » ou « compétitivité ».

Enfin, nous n'estimons pas judicieux de surcharger de travail les équipes (notamment RH) pour produire des documents complexes dont l'utilité réelle et l'efficacité ne sont pas avérées.

La CGT-M'OO pourrait s'amuser, si elle s'inscrivait un instant dans cette logique du rendement financier et du dividende plutôt que du service culturel rendu aux citoyens, à valoriser ce que le travail des personnels « rapporte » aux musées d'Orsay-Orangerie :

2014 : recettes propres 7,8 M € / effectifs (639 ETPT). Chaque agent a « rapporté » par son travail 12 206 € en moyenne à l'établissement M'OO.

2015 : recettes propres 5,2 M € / effectifs (639 ETPT). Chaque agent n'a « rapporté » par son travail « que » 8 137 € en moyenne à l'établissement M'OO.

Où l'on voit que la masse salariale des fonctionnaires n'est pas qu'une « charge »...

Une baisse de « rendement » 4069 € par agent en un an : les agents ont-ils moins bien travaillé cette année ?

On voit tout de suite l'absurdité de ce modèle gestionnaire appliqué aux services publics.

Mise à jour de la charte informatique

Cette question est posée par la **CGT-M'OO**. Tous les personnels du M'OO ont reçu un message par courriel le 21 juillet 2015 les informant que :

« Conformément à la loi « informatique et libertés » du 6 janvier 1978 modifiée en 2004, vous bénéficiez d'un droit d'accès et de rectification aux informations qui vous concernent, que vous pouvez exercer en vous adressant [au dépt. Ressources humaines], en lien avec le système informatisé SIRH. » (pour les personnels EPMO T3)

La **CGT-M'OO** demande que ce droit ne reste pas un simple message courriel, mais soit intégré à la charte informatique M'O (annexe du règlement intérieur) et harmonisé avec son article 8 :

« Conformément aux dispositions de la loi du 6 janvier 1978 modifiée, le département informatique déclare tout fichier automatisé contenant des données à caractère personnel relevant de son domaine de compétence. A ce titre, l'utilisateur bénéficie d'un droit d'accès et de rectification aux informations qui le concerne [sic] auprès du département informatique. »

