

Syndicat C.G.T. des musées d'Orsay et de l'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 : cgt.orangerie@culture.gouv.fr

Compte rendu du Comité technique paritaire du 7 avril 2011

En bref :

Département Accueil Surveillance (information) page 4

- réouverture des salles : effectifs et organisation page 4
- interdiction de photographier page 7

Règlement intérieur du musée d'Orsay (information) page 7

Infirmierie (information) page 7

Ressources humaines (information) page 9

- repyramidage page 9
- transfert des contractuels d'État page 10
- bilan de formations page 12
- procédures de l'entretien professionnel page 13

Tableau de suivi du CTP du 20 janvier 2011 (information) page 13

Procès-verbal du CTP du 20 janvier 2011 (avis) page 14

Avis négatif : **CGT**.

Questions diverses page 14

CGT : commercialisation de billetterie par des intermédiaires page 14

CGT : dotation habillement des agents de l'Orangerie page 15

Modifications de l'organigramme (avis) page 15

- service du mécénat et des relations internationales page 17
- poste de régisseur général / mouvement des œuvres page 20

Avis négatif : **CGT**.

En détail :

Composition du CTP

<i>Représentants de l'Administration</i>	
Titulaires	Suppléants
Guy COGEVAL, Président	Marie-Paule Vial, directrice du musée de l'Orangerie
Thierry GAUSSERON, Administrateur général	Anne MENY-HORN, Administrateur général adjoint
Brigitte LECLERCQ, Chef du département des ressources humaines	Véronique DUCARNE, Adjointe au chef du département des ressources humaines
Amélie HARDIVILLIER, Chef du service de la communication	Pierrick FOURY, Secrétaire général du musée de l'Orangerie
Fabienne CHEVALLIER, Chef du département des publics et de la vente	Josée GRUBER, Responsable du secteur vente
Olivier SIMMAT, Chef de cabinet	Martine KAUFMANN, Chef du service de l'auditorium
Virginia FIENGA, Adjointe au chef du département du bâtiment	Philippe GOMAS, Chef du département exploitation sécurité
Milan DARGENT, Chef du département accueil surveillance	Bruno CORDEAU, Responsable des équipes intervention jour/nuit et pupitre vol/effraction
Laurence MADELINE, Chef du service éducatif et culturel	Elvire CAUPOS, Responsable du secteur information et visites
Caroline MATHIEU, Conservateur en chef	Yves BADETZ, Conservateur
<i>Représentants du personnel</i>	
Titulaires	Suppléants
Pascal BOCOgnANI, Adjoint technique d'accueil et de surveillance, CGT	Stéphane VERMEULEN, Adjoint technique d'accueil et de surveillance, CGT
Frédéric SORBIER, Enseignant E.N. détaché sur contrat MCC, CGT	Arlette NGUYEN, Adjoint technique d'accueil et de surveillance, CGT
Dominique BIGEARD, Technicien des services culturels, CGT	Thierry FOATA, Adjoint technique d'accueil et de surveillance, CGT
Maryline ORVILLE, Adjoint technique d'accueil et de surveillance, CGT	Patrick ROUX, Adjoint technique d'accueil et de surveillance, CGT
Franck GRANADOS, Adjoint technique d'accueil et de surveillance Orangerie, CGT	Catherine TOULGOAT, Adjoint technique d'accueil et de surveillance Orangerie, CGT
Widy DANOIS, Adjoint technique d'accueil et de surveillance, CFDT	Michel PHILIP, Adjoint technique d'accueil et de surveillance, CFDT
Carine VIDANOVA, Adjoint technique d'accueil et de surveillance, CFDT	Vidjeacoumarane CORIDON, Adjoint technique accueil et surveillance, CFDT

Abderahim JEBRY, Adjoint technique d'accueil et de surveillance, CFDT	Cornel DUMENIL, Adjoint technique d'accueil et de surveillance, CFDT
Monique ALBERI, Adjoint technique d'accueil et de surveillance, FO	Jean-Claude DECIMUS, Adjoint technique d'accueil et de surveillance, FO
Leïla BADRA, Adjoint technique d'accueil et de surveillance, SUD-Culture	Judith COPIN, Adjoint technique d'accueil et de surveillance, SUD-Culture

Excusés :

Administration : Laurence MADELINE, Caroline MATHIEU, Virginia FIENGA, Delphine CAPDEPUY, Bruno CORDEAU, Véronique DUCARNE

Représentants du personnel : Michel PHILIP, Abderahim JEBRY, Leïla BADRA, Jean-Claude DECIMUS.

Experts :

Administration :

Sonia HAMZA : réouverture, surveillance

Chantal LOISSE : bilan formations.

Elsa TAMBURINI : règlement intérieur.

Représentants du personnel :

Francis MICKUS , CGT-SMO : réouverture, surveillance

Joëlle TEROL, SUD-Culture : règlement intérieur.

Secrétariat-adjoint de séance : CGT

Abréviations utilisées :

M'OO : établissement public des musées d'Orsay et de l'**Orangerie**

MCC : ministère de la culture et de la communication

SRH : service des ressources humaines (MCC Secrétariat général)

GPEEC : gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences

CA : conseil d'administration

PV : procès verbal

ETP : équivalent temps plein

AVP : avis de vacance de poste

ASM : agent de surveillance et de magasinage

TSC : technicien des services culturels

ISCP : ingénieur des services culturels et du patrimoine

Département Accueil Surveillance (information)

Réouverture des salles : effectifs et organisation

Tous les personnels, et leurs représentants, souhaitent la réouverture totale du musée d'Orsay après travaux dans les meilleures conditions d'accueil et de muséographie. L'ouverture de nouveaux espaces augmente l'offre au public, le nombre d'œuvres présentées aux visiteurs et il faut s'en féliciter. Mais ce souhait est sous réserve d'une **obligation de moyens** : des emplois d'agents publics, et en particulier de personnels titulaires, professionnels des musées possédant les qualifications et des compétences spécifiques.

L'ouverture de 2000 m² d'espaces muséographiques supplémentaires va conduire à augmenter la capacité globale d'accueil en nombre de visiteurs, et le volume d'activités du musée. Il est donc impératif que cette extension s'accompagne d'une **augmentation proportionnelle du nombre d'agents postés : accueil-surveillance, caisses-contrôle, information, intervention, accès, vestiaires.**

Aujourd'hui, en période de travaux, 5e étage fermé, tous ces secteurs – comme d'autres – sont en sous-effectif, auquel la direction pallie par le recours à des vacations de courte durée, effectuées par des personnels peu formés, inexpérimentés et précarisés.

Pas de gestion prévisionnelle des effectifs

Les recrutements d'agents titulaires doivent se prévoir au moins un an à l'avance (concours, affectations). Or, quasiment rien n'a été anticipé ni mis en œuvre dans ce sens, hormis une lettre de la direction du musée à la tutelle ministérielle, nous dit la direction d'Orsay qui refuse catégoriquement de nous présenter ce courrier. Elle doit nous donner des garanties de priorisation du recrutement, et le temps presse.

En dix ans, les effectifs accueil-surveillance ont perdu 35 postes.

Rappelons qu'en 2000, l'effectif DAS/DES était de 270 agents.

Il est aujourd'hui tombé à 235 (dont 20 TSC).

Attention : l'effectif d'aujourd'hui n'est pas celui de début 2012, qui aura diminué d'ici là (départs en retraites, mutations non remplacées...)

Départ de 8 agents ASM. Ces trois derniers mois, 22 agents ont quitté le M'OO. Parmi eux, 8 agents ASM titulaires, dont 5 départs en retraite.

Arrivée de 0 agent ASM. En contrepartie, sur la même période, seulement 9 agents sont arrivés, dont 8 contractuels, notamment pour le suivi des travaux ; mais 0 ASM. (On remarque que l'arrivée de la directrice de l'Orangerie est signalée aux personnels dans l'*Info-musée*, mais pas le départ du directeur).

En 2009, avant les travaux, le nombre d'agents requis pour ouvrir la totalité de l'établissement (collections) était établi par l'administration à 42. Il arrivait que des secteurs restent fermés (niveau médian, salle des fêtes, salles « Ile république ») faute d'un nombre suffisant d'agents, du fait d'un flux très tendu entraînant parfois refus de congés et refus de formations.

A la réouverture, il est envisagé de porter ce nombre à **49** agents, pour assurer la surveillance des 2000 m² supplémentaires d'espaces muséographiques. Soit un besoin *a minima* établi à **17 postes** ETP. Autant dire que le problème chronique du sous-effectif ne sera pas résolu.

La direction évalue à **5** agents le besoin galerie Seine RC. C'est en réalité insuffisant, comme le démontre le fait que récemment, il a été constaté après coup qu'un tableau avait été endommagé dans une salle non surveillée (sous-effectif) en présence d'une caméra de vidéosurveillance qui n'a pas démontré - cette fois-ci - son efficacité.

Il n'est pas rare de voir 3 agents présents seulement dans des secteurs définis à 5.

Il n'est pas rare de voir 4 agents présents seulement dans des secteurs définis à 6.

La Cour des comptes considère qu'une partie plus importante des agents de surveillance aurait pu être **remplacée** par des installations techniques. Le MCC estime que les matériels (mécaniques : mise sous verre ; et électroniques : vidéosurveillance, alarmes) permettent de « **valoriser** » la surveillance humaine ! (comprenez : gagner en valeur sur la masse salariale).

« *Valoriser* », « *optimiser* », « *rationaliser* », « *gestion vertueuse* », « *projet structurant* » : voici quelques-uns des mots-valises de la techno-langue auxquels on fait dire ce que l'on veut !

Les tutelles ciblent l'exigence de « gains de productivité » (**réduction d'effectifs, non-remplacement des départs**) sur la filière accueil-surveillance en tout premier lieu, mais sans épargner les autres. La poursuite de la réduction de postes chez les opérateurs de l'État (EP) reste une priorité stratégique réaffirmée.

Le président du M'OO se déclare très réticent sur l'éventualité de ne pas ouvrir le pavillon amont afin d'obtenir des postes ASM supplémentaires. C'est pourtant le choix de fermer des salles qu'ont fait les présidents du Louvre et de Versailles et ils ont obtenu des postes ASM fléchés sur leurs établissements (le Louvre et Versailles recrutent aussi ce mois-ci des installateurs-monteurs.)

La **CGT** estime que la direction d'Orsay ne met pas tous les atouts de son côté pour réclamer aux tutelles des postes ASM complémentaires, puisque de nombreux agents relevant de la filière ASM sont affectés dans les services administratifs. L'administration a parfois publié des AVP d'ASM à la BIEP pour affecter les agents dans les bureaux quelques jours après leur arrivée ! Les tutelles répondront logiquement que les effectifs ASM du M'OO sont satisfaisants. **Seuls ceux comptabilisés dans les effectifs du DAS doivent être pris en compte, au regard du nombre de m² à surveiller.**

Contrairement à ce qui est retranscrit de façon partielle dans le PV du CTP du 20 janvier 2011, la **CGT** ne souhaite nullement le retour en salles des agents de la filière ASM affectés hors DAS.

En vérité, ce sont **les représentants du personnel** de l'ensemble des organisations **syndicales** qui ont déclaré que l'affectation d'agents relevant de la filière ASM sur des fonctions administratives dans les bureaux étant durable, elle doit conduire à leur reclassement dans la filière administrative (en CAP, par concours, par validation des acquis de l'expérience –VAE-, par bilan de compétences) ; ce qui est l'intérêt des agents, en terme d'accès aux promotions et au déroulement de carrière, et permet d'ouvrir au recrutement les postes manquants d'accueil-surveillance, en justifiant les besoins.

28 agents ASM étaient en 2004 affectés hors DAS en situation non postée, et **18** en 2010 (départs non remplacés). De fait, la filière ASM a été siphonné pour combler des besoins croissants sur des postes administratifs (donc en-dehors du DAS et du DES). L'administration, qui y a trouvé son intérêt, voudrait aujourd'hui faire porter le chapeau aux représentants du personnel d'un éventuel – absurde - retour en salle de ces agents pour colmater le sous-effectif chronique, en attisant les divisions entre agents postés et non-postés pour mieux se mettre en retrait des conséquences d'une migration qu'elle a

favorisée.

Ce qui démontre que l'EPA Orsay dès sa création en 2003 a été sous-doté en emplois, et que les besoins en nouvelles fonctions internes créés par son autonomie et son développement ont été sous-évalués, comme la **CGT-SMO** l'avait analysé lors du diagnostic des effectifs en février 2010.

En affectant des agents ASM sur des missions correspondant parfois à une catégorie supérieure à la leur, l'administration du M'OO y a trouvé son compte. Les agents concernés, eux, y ont trouvé l'occasion de faire évoluer leurs missions, de développer des compétences nouvelles et de mobiliser des qualifications initiales sous-employées. Ils donnent le meilleur d'eux-mêmes à des postes qu'ils occupent de façon pérenne, avec des évaluations positives. Il n'est pas envisageable que ces agents ne poursuivent pas leur carrière telle qu'elle s'est orientée, avec une juste évolution.

De nombreux services du musée hors DAS ont ainsi vu leur effectif augmenter grâce aux mutations internes d'agents ASM, au détriment d'un unique secteur : le DAS.

Des gains de productivité ont donc été réalisés (en 10 ans, **35 agents en moins en surveillance, soit 12,5 % de l'effectif total !**), bien avant la vague RGPP qui exige chaque année davantage encore de gains de productivité (réduction d'effectifs, filière ASM en ligne de mire).

Absentéisme

Le dossier de l'administration fournit des tableaux précis sur l'absentéisme au DAS, en données brutes, sans interprétation ni perspectives. L'absentéisme comptabilisé par l'administration englobe les congés, les RTT, les formations, les autorisations d'absence, les autorisations d'absence syndicales, les absences injustifiées... La **CGT** engage donc le débat sur ce terrain.

L'absentéisme dû aux **arrêts de travail** serait plus important au DAS que dans les autres services. Cela ne conduit pas pour autant l'administration à en analyser les raisons afin de le réduire en luttant contre ses causes.

Au CHS du 10 juin 2010, la **CGT** a demandé à la direction de conduire une étude sur les raisons de l'augmentation entre 2004 et 2009 (sur l'ensemble des effectifs d'Orsay) :

- des arrêts maladie courte durée (– de 3 mois) de **+ 59 %**
- des arrêts maladie longue durée (de 3 à 5 ans) de **+ 161 %**

L'enjeu est de taille, compte tenu du **coût social et en efficacité** :

- baisse du taux d'ouverture des salles, image altérée du musée
- sécurité réduite du public et des collections
- désorganisation, difficultés de gestion du remplacement
- augmentation de la charge de travail pour les présents
- **lassitude, démotivation ou désengagement**

Les causes de l'absentéisme non liées à des maladies sont diverses :

- conditions de travail dégradées
- **manque de reconnaissance du métier et de valorisation des missions**
- manque de communication interne, relations problématiques avec la hiérarchie
- inquiétude sur l'avenir à court et moyen termes

Révélateurs précieux du climat social et des conditions de travail, ce sont autant de raisons qui conduisent à une rupture de l'engagement du personnel, et qui peuvent aussi générer des problèmes de santé.

Le succès des mesures conduites repose sur une approche globale, suivie et pérenne, doit concerner à la fois l'agent et l'organisation du travail :

- contrôle médical
- **entretiens de reprise du travail**

Un rapport du DAS M'O a été établi en 2007 sur l'absentéisme en 2006 : ses préconisations n'ont pas été entendues ni suivies d'effet.

La Performance publique gouvernementale invite les opérateurs (établissements publics) à évaluer leur gouvernance au regard :

- des éléments de gestion du personnel (**typologie des emplois, rotations, absentéisme, climat social...**)

- des données concernant les rotations interne et externe, en identifiant l'ancienneté des agents par service ;

- l'absentéisme au sein de l'opérateur et **ses principales causes** ;

« Ces données sont normalement présentes dans le **bilan social**. »

De CTP en CTP, la **CGT**-M'OO demande un bilan social.

« L'administration répète que le bilan social n'est pas une obligation dans un établissement public. » (PV CTP M'O 20 janvier 2011).

C'est pourquoi les préconisations du rapport Beck indiquent :

« – **établir un bilan social harmonisé et consolidé de tous les opérateurs du ministère complétant le bilan social ministériel**. »

L'intersyndicale M'OO **CFDT-CGT-FO-SUD** a informé l'administration qu'une pétition était en cours de signature par les personnels et sera transmise sous 15 jours. En retour, M. le Président nous informe qu'il a rendez-vous sous 15 jours avec le directeur de cabinet du ministre de la culture, au sujet des effectifs de la surveillance à la réouverture.

Nous lui demanderons très vite quelles sont les conclusions de cette entrevue et vous en tiendrons bien sûr informés au plus vite.

Interdiction de photographier

La **CFDT** a demandé l'inscription de ce point à l'ordre du jour, et la direction y a répondu favorablement. La **CGT** s'en réjouit, car elle s'associe à la question posée par la CFDT : que peut faire un agent face à un visiteur qui contrevient au règlement de visite sur l'interdiction de photographier ? Réponse de l'administration : « pas grand-chose. »

L'infraction au règlement de visite est contraventionnelle, et non pas pénale. Il convient donc de faire constater valablement l'infraction par des agents assermentés, mais il n'y a pas aujourd'hui de protocole dans ce sens.

Le règlement de visite propre au musée d'Orsay ne peut subroger le Code civil, qu'il contredit (art. L. 122-5).

A l'unanimité de ses membres, la Fédération des Sociétés d'Amis de musées a demandé le 2 avril l'abandon des mesures interdisant aux visiteurs de prendre des photographies dans les musées.

Afin d'aider les agents à mieux gérer ces situations conflictuelles, la **CGT** souhaite vivement que soit inclus un volet spécifique sur l'interdiction de photographier dans la formation « Relations délicates avec les visiteurs » (suivie par 4 agents seulement en 2010).

Règlement intérieur (information)

Présenté « *pour information* » dans le dossier, la direction a insisté pour que ce point passe « *pour avis* » en séance.

La **CGT** et **SUD** s'y sont fermement opposés, car le projet n'est pas encore tout à fait abouti. Il sera plus cohérent de soumettre pour avis le règlement intérieur avec toutes ses annexes, manquantes aujourd'hui. Il ne s'agit nullement d'enliser le projet (lancé à la demande des représentants du personnel) ni de remettre en cause les avancées conduites par le groupe de travail, mais il reste quelques points importants à élucider.

Par exemple, la notion de **réquisition**, dans le paragraphe « *restrictions au droit de grève* » !

Il convient de distinguer clairement la différence fondamentale entre « requérir » et « réquisitionner » : 42 agents ASM étaient requis avant travaux pour une ouverture totale du musée. Réquisitionner, c'est tout autre chose. Nos camarades de SUD précisent que toute réquisition ne peut s'opérer que musée fermé, pour la sécurité des œuvres, et non pur permettre au musée d'ouvrir au public.

« *Seules les autorités gouvernementales et préfectorales sont détentrices du droit de réquisition* ».

La **CGT** demande quelles autorités gouvernementales autres que le Préfet ?

La direction d'Orsay/**Orangerie** n'en sait trop rien.

Nous informons donc que **seul le Préfet** dispose d'un pouvoir de réquisition :

la loi n° 2003-239 du 18 mars 2003 pour la sécurité intérieure a complété l'article L. 2215-1 du CGCT afin de renforcer le cadre juridique du pouvoir de réquisition du préfet **lorsque l'urgence le justifie**.

Plusieurs conditions doivent être réunies pour que le préfet soit en mesure d'exercer ce pouvoir de réquisition :

- seule une **situation d'urgence** justifie le recours à cette procédure ;
- la situation doit engendrer une **atteinte à la sécurité publique** ; (et non à « *l'ordre public* » comme écrit dans le projet de règlement intérieur) ;

Le préfet peut, par arrêté **motivé**, prendre les mesures suivantes :

- **réquisitionner** tout bien et service ;
- **requérir** toute personne nécessaire au fonctionnement de ce service ou à l'usage de ce bien ;
- prescrire toute mesure utile jusqu'à ce que l'atteinte à l'ordre public prenne fin.

L'arrêté doit également :

- **fixer la nature des prestations requises** ;
- **fixer la durée de la mesure de réquisition ainsi que les modalités de son application**.

Un des passages du projet de Règlement intérieur, sur les sanctions, que la **CGT** avait contesté, est resté inchangé. Voir ci-dessous le point « Transfert des contractuels ».

Infirmierie (information)

Suite au départ récent d'une infirmière et à la demande de temps partiel d'une autre, le service de l'infirmierie est soudainement réduit de 2,8 à **1,6** ETP.

La **CGT** ne souhaite évidemment pas le refus – avancé par l'administration – d'une demande de passage à temps partiel pour convenance personnelle de l'agent. Elle demande à l'administration ce qu'elle compte faire face à cette réduction. « Il faut faire avec » dit-elle en substance.

Et si une infirmière décide de quitter l'établissement et que le service tombe à 0,6 ETP ?
« Il faudra faire avec. » C'est ce qu'on appelle une concertation constructive.

Ressources humaines (information)

Repyramidage accueil-surveillance

Le **repyramidage accueil-surveillance** s'achève en 2011.

Voici la cartographie des postes ASM cat. A et B avec la cible 2011.

Localisation des postes		2010		cible 2011		commentaires
		ISCP	TSC	ISCP	TSC	
Publics vente	chargés d'accueil		8		10	Harmonisation des statuts d'agents occupant des missions de niveau B
	réservations		1		7	Postes reclassés en B
	vente		2		7	2 régisseurs suppléants – 3 adjoints au responsable de caisses
	développement	2	1	3		Harmonisation des statuts d'agents occupant des missions de niveau A
DAS	nuit + centrale		8		8	
	coordination		1		2	Harmonisation des statuts d'agents occupant des missions de niveau B
	accueil handicapés				1	Mission de niveau B
	Bellechasse		4		4	
	accès		1		3	+ 2 responsables-adjoints
	muséographie		4		6	+ 2 responsables-adjoints
	intervention		3		3	
	surveillance	3		4	1	
DES	BMR		1		1	
DRH	Acmo		1		1	
Culturel et éducatif		1	1	1	1	
Conservation			1		1	
Présidence	location d'espaces		1		1	
Orangerie	???	1	3	2	4	
Total		7	41	10	61	

(source : dossier CTP administration)

Pour l'**Orangerie**, la localisation fonctionnelle des postes n'est pas mentionnée. C'est dire l'efficacité de la coordination administrative entre les deux sites.

Transfert de gestion des contractuels

L'Administration du M'OO souhaite ce transfert des 40 contractuels d'État (titre II) sur l'EP (titre III) pour « *une gestion simplifiée, davantage de souplesse et de fluidité dans les recrutements.* » Et donc aussi dans les **non-renouvellements**...

Avoir la main sur les emplois (et comme dit parfois le président du M'OO : « *les employés du musée d'Orsay* »), tel est le désir des présidents d'EP, qui en CTP comme sur les plateaux de télévision, déclarent d'une seule voix : « *Un musée se gère un peu comme une entreprise privée.* »

L'administration du M'OO dit ne pas souhaiter le **transfert des titulaires**. En réalité, elle a réclamé ce transfert au MCC qui n'a pas satisfait cette demande.

Dans l'intérêt des agents concernés, la **CGT** réclame le gel de ce transfert, pour **6** raisons majeures :

1 - dans le cadre du **protocole de résorption de la précarité** Fonction publique du 31 mars 2011, les agents transférés pourraient perdre les conditions d'éligibilité à la titularisation, au cas où leur ancienneté ne serait pas prise en compte, si d'aventure le ministère était enclin à considérer hypocritement que le transfert vers un établissement public constitue un changement d'employeur.

L'administration du M'OO pronostique que « *le protocole va mettre des années à s'appliquer ; on ne va pas attendre.* »

Le transfert des contractuels se ferait « *sur la base du volontariat* ». C'est vague... Il y a très peu de volontaires actuellement (à peine une demi-douzaine sur 40 concernés).

L'administration a beau jeu de se féliciter d'avoir pu en 2011 « *obtenir 3 postes supplémentaires, soit 188 emplois rémunérés par l'établissement* » au lieu de 185 en 2010, et alors que **les emplois de titulaires diminuent**.

La **CGT** précise que l'attribution de ces 3 postes se fait par transfert de gestion du MCC a M'OO, donc à somme nulle sur l'effectif global.

Rapport de la Cour des comptes du 30 mars 2011, page 77 :

« *La dynamique de croissance des emplois pendant la décennie n'a pas été liée aux agents fonctionnaires affectés au musée d'Orsay, mais aux personnels contractuels.* »

Synthèse du rapport Beck (oct. 2010) :

« *La fongibilité qui caractérise désormais la structure de leurs effectifs permet aux opérateurs de l'ajuster avec souplesse en fonction de leurs priorités et de leurs besoins, au regard du développement de leurs missions et des contraintes de réduction d'effectifs imposées pour les prochaines années.* »

Selon l'annonce gouvernementale du 31 mars 2011, chaque ministère – et chaque EP – pourrait à terme devenir libre de répartir comme il le souhaite son budget global entre dépenses de fonctionnement et de personnel - ce qui est contradictoire avec la LOLF -. Cette délégation d'arbitrage pourrait se révéler funeste pour les emplois, le personnel devenant alors de plus en plus la variable d'ajustement des contraintes financières.

2 – La grille salariale du M'OO est inférieure à celle du ministère (MCC)

Les établissements publics ont fini par aligner leur grille salariale sur celle du ministère. Sauf Orsay/**Orangerie**, qui défend une grille spécifique, « *plus avantageuse pour les*

agents » selon la direction. La démonstration reste à faire, quand on observe les fourchettes indiciaires.

Chacun le sait, la **CGT** du M'OO a bataillé dur aux CTP de la fin 2010 pour revendiquer l'alignement de la grille M'OO sur celle du MCC.

La direction a alors relevé les planchers des catégories III et II (à 350 et 400).

Pour le reste, les écarts restent importants :

	M'O	MCC		M'O	MCC
Catégorie III, niveau 5	plancher : 350	350	plafond :	500	570
Catégorie II, niveau 4	plancher : 400	400	plafond :	600	750
Catégorie I, niveau 3	plancher : 450	540	plafond :	850	870

3 – les personnels à mobilité réduite !

Côté mutations, c'est Alcatraz ! La direction le reconnaît elle-même, quand la **CGT** signale que la mobilité sera considérablement réduite, voire souvent impossible, pour les personnels transférés au M'OO.

Ce sera en effet comme dans le secteur privé : les contractuels seront amenés à démissionner pour se faire embaucher dans un autre établissement public (y perdant au passage nombre de droits : ancienneté, solde de congés, etc).

En cas de situation de **souffrance au travail** (voire de harcèlement professionnel), l'unique solution envisagée par l'administration est presque toujours la **mutation** de l'agent, le changement d'environnement de travail et de hiérarchie. Autant dire qu'avec des mutations rendues impossibles, les agents en difficulté ne trouveront plus nulle part un bol d'air mais verront le couvercle de la cocotte-minute se refermer sur leurs têtes.

4 - surcroît de gestion RH interne

Synthèse du rapport Francis Beck (oct. 2010) :

« En termes d'efficience, le transfert de gestion réalisé fait apparaître des surcoûts budgétaires pour l'État et un surcoût de gestion des ressources humaines pour les opérateurs, et constitue une forme de démutualisation coûteuse qui doit être considéré comme une charge spécifique inhérente à l'autonomie de gestion. »

L'établissement public ne pourra pas absorber la charge de travail augmentée sans création de postes de gestionnaires, sauf à amplifier la **sous-traitance** (déjà très coûteuse).

Actuellement, la gestion interne n'est pas toujours optimale, et connaît des couacs, dus à divers facteurs :

- **turn-over** : rotation importante au DRH en 2010 (plus de la moitié du service), qui se poursuit en 2011...
- augmentation des coûts associés : vacance de gestion, redistribution des tâches, dessaisissement de dossiers, déperdition de compétences.
- retards de transmission des éléments de paie (dimanches travaillés, indemnités trimestrielles de nettoyage des tenues).
- gestion erratique des évaluations individuelles et des recours.

5 – sanctions gérées en interne

Projet de Règlement intérieur M'OO, page 26 :

« Pour les contractuels rémunérés par l'établissement, la compétence en matière disciplinaire revient en premier lieu au président de l'établissement quelle que soit la sanction retenue. »

Le président du M'OO a autorité sur l'ensemble des personnels, mais qu'est-ce que la « **compétence** » disciplinaire ?

Sur le sujet, voir le communiqué **CGT-M'O Règlement (de comptes) intérieur** du 15 sept. 2010.

En réalité, seul le premier niveau – avertissement et blâme – revient à l'autorité de proximité, « *qui est plus à même d'avoir une appréciation sur les agents.* » Les agents peuvent cependant établir un recours devant la CCP transversale DG Patrimoines, ce qui garantit moins d'arbitraire. Sinon, c'est la même personne, **autorité hiérarchique juge et partie**, qui demande et prononce la sanction, en circuit fermé !

6 – faiblesse de l'action sociale

Voir le compte rendu **CGT** du dernier Conseil d'administration. Le fonds de secours du M'OO est extrêmement faible (0,05 % des recettes). Les 15000 € « *ne sont jamais consommés faute de demandes* » dit l'administration.

Peut-être surtout faute d'une information interne ?

Le 29 mars 2011, l'administration du M'OO a adressé un courriel Lotus notes à tous les utilisateurs pour les informer des prêts sociaux du MCC (AAS) mais s'est bien gardée d'informer sur les aides que le M'OO propose aux personnels qu'il gère et paie.

Bilan de formation

Le nombre d'agents formés : **464**, a progressé en 2010 (404 en 2009) = + 14 %

Cette progression bien réelle doit être pondérée par l'effectif global du M'OO, qui a lui aussi progressé du fait de l'intégration de l'**Orangerie** en juin 2010 : la direction déclare **612** agents en 2010, contre 582 en 2009 (vacataires compris) = + 5 %.

Ainsi l'intégration de l'**Orangerie** se traduirait par une augmentation de 30 postes seulement de l'effectif total ??? Alors qu'à la veille de l'intégration, 80 personnes travaillaient à l'**Orangerie**. Où sont donc passés les 50 postes volatilisés ?

La **CGT** avait observé lors du bilan 2009 que la catégorie C avait le plus faible ratio d'agents ayant suivi une formation dans l'année :

cat. C : **55** % cat. B : 81 % cat. A : 70 %

L'année 2010 a permis de rectifier le tir, la fermeture pour travaux du 5e étage ayant été mise à profit pour mieux orienter les agents ASM vers les formations :

cat. C : **74** % cat. B : 86 % cat. A : 72 %

Souhaitons que ce pourcentage de la catégorie C, qui rattrape celui des catégories A et B, se maintienne après la réouverture du musée rénové. Il en va de l'enrichissement des compétences et qualifications des agents, profitable à l'établissement autant qu'à la carrière des personnels.

Refus de départs en formation :

	2009	2010
DG Patrimoines	11	3
M'OO	12	16

Les refus propres au musée sont en augmentation, avec pour motif « *le manque d'effectifs* ». C'est très regrettable, d'autant que ce motif s'applique uniquement aux agents postés.

Du côté de la DGP au contraire, le nombre de refus est en net recul.

Toutefois, ces chiffres ne prennent pas en compte les refus informels décourageant les agents d'établir une demande en bonne et due forme.

Il est dommage, alors que le M'OO, en phase avec le MCC, a fait du développement durable une priorité, qu'aucun agent n'ait suivi de formation sur ce thème.

On s'interroge aussi sur la pertinence de dédoubler des thèmes de formation (*Relations délicates avec le public, Risques psycho-sociaux...*) entre DGP et M'OO, ce qui génère des surcoûts, notamment pour le musée.

15 agents ont mobilisé leur DIF (droit individuel à la formation)

2 agents ont effectué un bilan de compétences

1 agent a pris un congé formations

1 agent a effectué une VAE valorisation des acquis de l'expérience)

Procédures de l'entretien professionnel

Une note MCC SRH sur les nouvelles fiches d'entretien a été diffusée le 9 février. Le M'O a ignoré la consigne du MCC d'attendre les nouvelles fiches d'entretiens professionnels pour entamer les évaluations individuelles, alors que l'Orangerie l'a fait. Donc, à Orsay, de nombreuses évaluations conduites avec des fiches périmées doivent être refaites, car les critères à renseigner ont changé.

Ce que chaque agent doit savoir : l'entretien professionnel est obligatoire. Il est mené par le supérieur hiérarchique direct (N+1). La date de l'entretien est fixée par ce supérieur hiérarchique mais elle doit être communiquée à l'agent au moins 8 jours à l'avance de façon à permettre à l'agent de préparer (éventuellement avec l'aide d'un tiers, par exemple un représentant du personnel) cet entretien.

Les objectifs évalués doivent être conformes aux objectifs assignés. La remise en cause d'un objectif doit être explicitée.

Les objectifs doivent toujours correspondre au niveau de responsabilité de l'agent et être réalistes.

Toute mention faisant référence à des critères autres que professionnels est à proscrire. L'entretien doit permettre d'engager une réflexion sur l'évolution des missions et des tâches, et préciser les moyens de réussite.

L'absence d'avis « **très favorable** » réduit fortement les chances de promotion de corps et d'avancement de grade.

Tableau de suivi du CTP du 20 janvier 2011

- Le paiement indicé des contractuels art. 6.1 sera effectué non plus fin avril, mais fin mai, avec effet rétroactif à janvier 2011.

- Modifications du contrat de performance (RH...). L'administration écrit :

« *Les modifications demandées par les représentants ont toutes été faites (voir document joint).* »

-L'administration prend en compte la reformulation souhaitée par la **CGT** : « *Certaines modifications demandées par les représentants du personnel ont été faites.* »

Il n'y a pas de document joint.

- Modernisation de la billetterie, projet « Delta » : pour l'administration, il est trop tôt pour définir le contenu des formations qui seront proposées, puisque le progiciel n'est pas choisi.

C'est ce qu'avait dit la **CGT** en séance : c'est prématuré, mais il faut l'anticiper, le planifier et l'organiser.

Il est aussi essentiel d'anticiper un état prévisionnel précis des effectifs, du nombre de caisses prévu, des plannings, dans le cadre du projet *Delta*, pour en débattre en CTP.

Procès verbal du CTP du 20 janvier 2011 (avis)

Un PV est un résumé synthétique des débats et non un verbatim, mais il doit refléter fidèlement les contenus essentiels des débats. Il peut comporter des approximations, mais la **CGT** dénonce une nouvelle fois des distorsions et omissions régulières existant dans les PV des CTP et CHS :

- des propos détournés et des raccourcis excessifs aboutissant à des contresens.
- des propos tenus par l'administration sont attribués à des représentants du personnel, et inversement.
- des propos tenus par les représentants du personnel d'une organisation syndicale sont attribués à ceux d'une autre organisation syndicale.
- des inversions dans l'ordre des prises de parole, les réponses de l'administration apparaissant parfois avant les questions des représentants du personnel.
- des suppressions d'arguments développés par les représentants du personnel.

La **CGT** avait demandé par courriel, dans les délais réglementaires, le 23 décembre 2010 (à 18h07) – le jour même, veille de Noël, de réception de l'ordre du jour de la séance du 20 janvier - l'inscription d'un point supplémentaire.

Pour justifier son refus, l'administration a prétendu en séance que cette demande lui avait été adressée le 10 janvier, donc hors délais réglementaires !

1 - C'est absolument faux. Aucun courrier ou mail n'a été adressé par la CGT à l'administration le 10 janvier.

2 - Dans le PV du CTP du 20 janvier 2011, cette réplique de l'administration sur la date trop tardive du 10 janvier est attribuée... à la CGT !

Il n'y a pas que la CGT d'ailleurs, qui trouve les PV d'Orsay « confus » et demande des corrections : il y a aussi des membres nommés du Conseil d'administration.

Avis négatif : **CGT**.

Questions diverses

Question **CGT** : Droits d'entrée : commercialisation de billetterie par des intermédiaires.

Depuis quelques mois, le kiosque à journaux situé face au musée vend des billets d'entrée plein tarif coupe-file pour le jour même. Il s'agit de billets RMN / "musées & Cie".

Mieux : depuis mardi 5 avril, il vend aussi des billets d'entrée plein tarif coupe-file à l'exposition *Manet* qui vient d'ouvrir, et l'annonce par force inscriptions en anglais « *SALE HERE MUSEUM PASS, TICKET ; SAME PRICE – DIRECT ACCESS* ».

Cette pratique, connue de la direction du musée d'Orsay, pose plusieurs problèmes :

- les visiteurs, notamment étrangers sont-ils bien informés de l'éventail des tarifs qui leur est proposé par le musée (y compris tarif réduit et gratuité) ?
- Nombre de clients de ce point de vente peuvent penser que la vente de billets en ce lieu est organisée par le musée d'Orsay (ou le MCC), ce qui n'est semble-t-il pas le cas ;
- les billets vendus ailleurs qu'aux caisses du musée d'Orsay (Fnac, Ticketnet...) sont de

la vente à l'avance, et non des billets du jour ;

- les billets vendus aux caisses du musée d'Orsay mentionnent des **créneaux horaires** liés à des quotas, compte tenu de la forte affluence attendue dans *Manet* ; ces quotas ne sont pas respectés, et possiblement dépassés, du fait de la vente de billets du jour sans créneau horaire, chez un détaillant ;

- l'accès **coupe-file** (accès prioritaire porte C) aboutit à un engorgement et à une file d'attente quasiment aussi longue que l'accès tous publics (porte B), au détriment des ayants droit - nombreux - à l'accès prioritaire (carte blanche, carte Muséo, Pass Orsay/Rodin, Pass Orsay/Orangerie, Société des Amis d'Orsay, bienfaiteurs, journalistes carte presse, enseignants Pass Museum, étudiants École du Louvre, ICOM, INHA, carte MCC)

L'administration répond qu'elle va étudier la question et procéder à des vérifications avant de répondre.

Dotation habillement des agents de l'**Orangerie**

Suite aux prises de mesure au musée de l'**Orangerie** pour la dotation hiver 2011, des agents sont particulièrement mécontents qu'il ne soit désormais plus question d'attribuer un manteau.

Cette question relève plutôt du CHS, mais le prochain n'étant programmé qu'en juin, la **CGT** profite de ce CTP pour interroger la direction de l'établissement sur les raisons de cette décision.

Il nous est répondu que :

- puisque les personnels du musée de l'**Orangerie** ne travaillent plus à l'extérieur (sous-traitance) ;

- qu'ils avaient émis le souhait de conserver des vêtements mixtes et non de saison ;

- qu'ils n'avaient pas eu de manteaux depuis plusieurs années ;

il apparaît donc normal pour la direction que le manteau ne soit plus fourni.

La **CGT** objecte à tout cela :

- que les agents du musée de l'**Orangerie**, tout comme les agents du musée d'Orsay lors des « mécénats » (soirées privées), sont amenés à travailler en extérieur ;

- qu'ils n'ont jamais été consultés pour savoir s'ils souhaitent des tenues au tissu intermédiaire ou de saison mais que de facto ils ont désormais des tenues hiver et été tout comme au musée d'Orsay ;

- qu'il y a quelques années ils avaient reçu un manteau parka dans leur dotation.

La direction propose de réunir exceptionnellement la commission d'habillement en mai prochain afin de décider si les personnels du musée de l'**Orangerie** préfèrent disposer d'un manteau ou bien d'une pièce supplémentaire (pantalon, veste) dans leur dotation.

Modifications de l'organigramme (avis)

La délégation **CGT** au CTP a reçu un courrier daté du jeudi 31 mars 2011 mais expédié le vendredi et reçu le lundi 4 - soit moins d'une semaine avant la séance – annonçant une modification de l'ordre du jour.

Elle fait observer, comme SUD et FO, qu'elle n'a pu se réunir pour examiner et débattre de ce nouveau point.

Cette modification communiquée après la date réglementaire contrevient aux règlements des CTP de la Fonction publique et de l'EPMOO :

"**Article 25** - Créé par Décret 82-452 1982-05-28 JORF 30 mai 1982.

Toutes facilités doivent être données aux membres des comités pour exercer leurs fonctions. En outre, communication doit leur être donnée de toutes pièces et documents nécessaires à l'accomplissement de leurs fonctions au plus tard huit jours avant la date de la séance."

"**Article 3** – règlements intérieurs des CTP et CHS EP Orsay/**Orangerie** :

Son président convoque les membres titulaires du comité. Cette convocation écrite vaut information de leur chef de service. Sauf lorsque la réunion du comité est motivée par l'urgence telle que définie à l'article 2, les convocations ainsi que l'ordre du jour et les documents qui s'y rapportent sont adressés aux membres titulaires du comité quinze jours au moins avant la date de la réunion."

Cette modification tardive de l'ordre du jour par l'administration ne peut être justifiée par l'urgence, suite à un incident ou à une situation de crise.

Elle consiste en l'ajout prioritaire d'un point pour **avis** portant sur 2 modifications importantes de l'organigramme de l'EP Orsay/**Orangerie** :

"- *création du service du mécénat et des relations internationales ;*
- *création de la fonction de régisseur général."*

Puisque dans sa note d'accompagnement, l'administration justifie cette modification par une lecture - partielle - du tout récent rapport de la Cour des Comptes (30 mars), la **CGT** s'autorise une citation de ce rapport (page 161), passage qui a dû échapper à la vigilance de l'administration d'Orsay :

" Il arrive régulièrement que les administrations de tutelle et les représentants de l'État au conseil d'administration du musée d'Orsay soient placés devant le fait (presque) accompli, [...] obligeant le secrétaire général du ministère de la culture à observer :

« (...) pour la bonne préparation des conseils, il serait bon de disposer des points additionnels quelques jours avant la séance, surtout sur des sujets qui font naître le débat. (...) ». [C'est nous qui soulignons.]

Faut-il rappeler l'historique des points inscrits au dernier moment par l'administration d'Orsay dans les instances, paritaires ou non, plaçant ses membres devant le fait accompli ?

La liste est longue, nous ne citerons ici que le plus scandaleux : **l'externalisation de la surveillance** en zone marquée / barrière climatique / auditorium, mise en place au titre de l'urgence absolue la veille du CTP du 19 juin 2008 !

Notre administration ne déroge pas à son mode préféré de gouvernance du dialogue social et confirme une fois de plus le niveau de sa considération des personnels et de leurs représentants.

Une nouvelle fois, la **CGT** rappelle qu'étant donné les conséquences sur les objectifs, les moyens, les missions et les conditions de travail des personnels, ainsi que sur les effectifs et les emplois, les syndicats ont au contraire toute légitimité à se prononcer sur ces choix, comme sur les bilans. Une saine gouvernance du dialogue social consiste à les associer en amont aux décisions lourdes, plutôt qu'à les écarter en les regardant comme des empêcheurs de tourner en rond.

La **CGT**, **SUD** et **FO** ont demandé en conséquence le report du point au prochain CTP : refus de la direction, pour cause de date trop éloignée (octobre : 6 mois plus tard !). Ce ne sont pas les représentants du personnel qui fixe les dates des CTP, mais l'administration.

La **CGT** a donc proposé la convocation d'un CTP exceptionnel d' 1/2 journée, dans un mois. Impensable, a estimé la direction, prétendant qu'un débat sur le mécénat, aussi

intéressant soit-il, n'entre pas dans le périmètre d'un CTP.

La **CGT** soutient qu'au contraire, cette question d'organigramme, d'emplois et de missions regarde au plus haut point le CTP. Si une nouvelle crise économique ou un accident industriel conduisait à une chute soudaine et brutale des recettes propres du M'OO, cela pourrait par exemple avoir des conséquences sur les salaires des personnels sur titre III.

La direction décide de mettre au vote le report du point « modification d'organigramme ».

Avis favorable au **report** du point : **CGT, SUD, FO.**

L'avis favorable au report étant minoritaire (7 voix sur 10 pour les représentants du personnel + 10 voix pour l'administration), le point est maintenu au CTP de ce jour, pour **avis**.

Question : quelle est la validité réglementaire de ce vote sur l'examen d'un point imposé de façon non réglementaire ?

Création du service du mécénat et des relations internationales

Dans sa note d'accompagnement, l'administration d'Orsay justifie la création de ce service par la « *diminution importante et soudaine des financements publics de la part de son ministère de tutelle* » (- 5 %) et « *les conclusions constantes de la Cour des comptes.* »

Elle picore dans ce rapport de la Cour des comptes, plus que réservé sur la question du mécénat. Est-elle prête à valider les principales recommandations de ce rapport ?

Rapport de la Cour des comptes, page 68 :

« **Recommandations relatives au mécénat**

- *Évaluer, dans les projets annuels de performance associés à la mission « Culture » du budget de l'État, la dépense fiscale liée à tous les dispositifs de mécénat, et notamment au mécénat « de droit commun » ;*

- *Préparer un code de déontologie de la circulation des collections nationales conforme aux standards internationaux.*

- *Mettre fin à la pratique des « emplois mécénés » et réintroduire dans le plafond soumis au vote de la représentation nationale la totalité des emplois.*

- **Les contreparties consenties aux mécènes**

La question des contreparties a introduit une ambiguïté entre mécénat et parrainage.

La ligne de partage entre les deux est théoriquement simple : le mécénat est supposé désintéressé, ce pourquoi il ouvre droit à une réduction de l'impôt dû en raison de l'utilité sociale de son objet ; le parrainage, quant à lui, s'applique aux opérations dont le parrain peut retirer un bénéfice d'image et des contreparties, ce pourquoi il donne lieu à une déductibilité du résultat imposable avant calcul de l'impôt, comme s'il était assimilé à une dépense de communication. »

Le développement du service du mécénat et des relations internationales a pour but d'accroître les ressources propres en multipliant notamment les expositions itinérantes à l'étranger des chefs-d'œuvre des collections d'Orsay et de l'Orangerie.

Et aussi de fournir des prestations d'ingénierie muséale et culturelle diplomatique, sous forme de GIP (groupement d'intérêt public).

Pour commencer, il faut constituer une équipe de « VRP » chargés de monter des opérations de relations publiques de prestige, et des dîners de gala de levée de fonds, où le champagne coule à flots et qui mobilisent un investissement important de la

direction de l'établissement, avec l'appui de la tutelle, pour faire sortir le carnet de chèques des convives. Pourquoi pas des bals ?

Durant ces soirées privées, où les invités ont accès aux collections, il arrive que des sacs à main, des coupes de champagne, des toasts et petits fours soient posés par des hôtes distraits sur les socles des sculptures...

La **CGT** conteste que la location d'espaces conduise de temps à autre à des fermetures de salles mais aussi à une fermeture anticipée au public « ordinaire » (non prévu) du musée tout entier.

On est loin, très **loin des missions régaliennes**.

Le mécénat est une **priorité de recrutement contractuel** pour le M'OO, qui passe avant les autres services. Le SRH du MCC a d'ailleurs lui-même fait du recrutement sur le secteur mécénat une priorité en 2011 dans le cadre de la GPEEC.

Rapport d'information de l'Assemblée nationale, 3 juin 2009 :

*« Nécessité de proposer des rémunérations suffisamment attractives pour les chargés de mécénat, nouvelle catégorie de personnels contractuels dont l'activité – appelée à se développer – est d'ores et déjà un atout majeur pour le **financement des musées**. »*

*« Le système de corps ou de filières souvent limités à des plans de carrière déjà obsolètes et formant parfois des « castes », est rarement ancré dans la culture professionnelle des sites de détachement ou d'affectation des agents. Pourtant c'est bien à partir de ceux-ci, précisément, qu'une mobilisation effective des énergies est possible – laquelle, d'ailleurs, conditionne aussi notre travail **sur le plan international**. ».*

La **CGT** rappelle qu'en deux ans (2009-2010), le secteur du mécénat et celui de la location d'espace ont vu 80 % de leurs effectifs quitter l'établissement (titulaires et contractuels).

Location d'espaces patrimoniaux et économie tarifée de la circulation des œuvres : l'ère de la « valorisation » des actifs.

Le « mécénat » ne permet de financer que des projets exceptionnels, à forte visibilité médiatique, mais absolument pas le fonctionnement courant des activités de l'établissement.

Artclair.com – 12.10.2010 :

*« **Le mécénat culturel en chute libre** »*

LE MONDE | 24.03.2011 |

*« **Le mécénat d'entreprise déserte la culture.***

Les chiffres sont terribles : le mécénat de la culture a accusé une perte de 63 % entre 2008 et 2010. "Ce n'est pourtant pas aux entreprises de faire la politique culturelle d'un pays !", s'emporte Martine Tridde-Mazloum, directrice de la Fondation BNP Paribas. »

On trouve pourtant beaucoup de patrons de grandes banques et d'industries du luxe dans les Conseils d'administration des musées nationaux, dont le M'OO, où sont examinées les grandes orientations de politique scientifique et culturelle...

Le fort recul du mécénat culturel, pour des raisons autant structurelles que conjoncturelles, laisse à penser que la priorité sera donnée aux **circulations internationales** des chefs-d'œuvre, qui offrent les perspectives les plus rentables à

court terme pour le M'OO.

En 2009, le président du M'OO déclarait que les expositions itinérantes mondiales étaient exceptionnelles, pour financer les travaux du musée.

En 2010, il se révisé et déclare qu'il faudra en organiser une fois par an.

Avec le développement des « relations internationales », il est probable qu'à l'avenir ces événements auront lieu le plus souvent possible.

Rapport de la Cour des comptes, page 134 :

« En 2010, pendant la fermeture de la galerie des impressionnistes (soit les 2/5e des espaces du musée), le musée d'Orsay a organisé deux expositions destinées à se poser à Madrid, San Francisco et Nashville pour la première, Canberra, Tokyo et de nouveau San Francisco pour la seconde. Ces deux expositions ont présenté ensemble environ 150 œuvres, et ont rapporté entre 8 et 9 M€.

La contrainte financière peut conduire les musées à accepter leur insertion dans une économie tarifée de la circulation des œuvres, qui réservera presque toujours à l'étranger les opportunités les plus rémunératrices par rapport à ce que peuvent consentir les musées en région. »

« On ne prête qu'aux riches » : USA, Australie, Japon, Corée du sud, Hong Kong, Singapour, Émirats Arabes Unis...

« Dans une lettre du 29 mai 2009 adressée au directeur de cabinet de la ministre de la culture, le président du musée d'Orsay décrivait les deux grandes expositions organisées en 2010 pendant la fermeture pour travaux de la galerie des impressionnistes, chacune de ces expositions étant présentée dans trois grands musées internationaux : « A la fin janvier 2011, toutes les œuvres seront de retour au musée d'Orsay, pour une réouverture des salles prévue à la fin mars 2011. Toutes ces opérations nous rapporteront entre 8 et 9 millions d'euros de mécénat. »

On ne saurait écrire plus clairement que le principe de la gratuité des prêts d'œuvres n'est pas intangible. Et que, fût-ce ponctuellement, fût-ce pour financer des travaux, la circulation des œuvres a de plus en plus souvent une vocation financière.

Cette tarification prend le plus souvent la forme d'un « mécénat » acquitté par les États, les musées ou les grandes entreprises étrangères qui parrainent les expositions en cause.

Il arrive aussi qu'elle prenne la forme d'une tarification substantielle des prestations scientifiques accompagnant les prêts d'œuvre.

Les « guidelines » du groupe Bizot – le rassemblement informel d'une douzaine des plus grands musées de la planète, fondé en 1992 par la RMN – demeurent elles-aussi restrictives : « Les prêts, d'une façon générale, sont accordés à titre gratuit aux autres institutions en vue de promouvoir une meilleure connaissance et une plus grande diffusion des arts et du patrimoine culturel (...). Les institutions doivent éviter de « louer » des œuvres ou de les faire circuler trop fréquemment à seule fin d'en retirer un bénéfice financier. » (traduction Cour des comptes). »

Qu'en pense Philippe de Montebello, membre nommé du CA du M'OO, qui disait dans *Le Monde* du 14 octobre 2007 : « Le prêt est et doit rester gratuit. Nous comprenons que certains pays en voie de développement réclament de l'argent. Mais entre pays développés, c'est inacceptable. »

Rappelons ses craintes de dérives : « Laisser sortir un tableau qui risque de se

détériorer dans un climat chaud et humide parce qu'il y a un gros contrat à la clé... Ou se servir de ses collections comme d'un capital que l'on peut négocier. »

Le **Code de déontologie** de l'International Council of Museums (ICOM) dispose :

« Les collections des musées sont constituées pour la collectivité et ne doivent en aucun cas être considérées comme un actif financier. »

La **Charte de déontologie des conservateurs du patrimoine**, (circulaire MCC 26/04/2007) stipule :

« Les collections des musées de France ne se monnayent pas. Elles ne peuvent être assimilées à une marchandise. »

La Cour des comptes signale d'ailleurs :

« Cette hypocrisie débouche sur une ambiguïté comptable. La rémunération de « la valeur ajoutée » scientifique et l'ingénierie culturelle associée ne correspond ni à la réalité, ni aux usages qui se développent au sein du monde muséal national, avec l'assentiment, voire sous l'impulsion des Pouvoirs publics tant les montants associés aux conventions de prêts dépassent à l'évidence la seule valorisation de l'apport scientifique des musées. »

Vers le musée **auto-entrepreneur** ?

Plusieurs toiles du musée de l'**Orangerie** ont circulé à Canberra (Australie), Nashville et New-York (USA) dans le cadre des expositions du Grand Tour. Cela en dépit des clauses restrictives du legs à l'État qui stipulent que la collection Walter-Guillaume ne doit jamais être disséminée (comme la collection Moreau-Nélaton ou la collection Kaganovitch). On nous rétorquera qu'il ne s'agit que de déplacements temporaires.

« L'État a maintenu son engagement de ne pas intégrer la collection [de l'Orangerie] au sein d'une grande institution muséale, en préservant sa cohérence autonome. »

(Guy Cogeval, préface au catalogue de l'exposition *Chefs-d'œuvre du musée de l'Orangerie*, au musée des Beaux-arts de Montréal, 2000.)

Avis négatif : CGT, SUD, FO.

Pour la **CGT**, l'avis négatif exprime :

- sur la forme, le principe de la main forcée
- sur le fond, l'opposition à un accroissement exponentiel de la course aux ressources propres, à la priorité stratégique aux tournées internationales incessantes des chefs-d'œuvre, aux levées de fonds, au détriment des missions régaliennes.

Création du poste de régisseur général au Mouvement des œuvres

La **CGT** considère le projet de fiche de poste trop imprécis. Il y est question de « régie » sans précision. Il existe une régie des recettes, une régie de l'auditorium, mais on devine qu'il s'agit de la régie des œuvres.

Il n'est écrit nulle part dans la fiche de poste que le niveau hiérarchique est celui de chef de service. Il n'est pas précisé non plus combien de personnes constituent ce service. Un candidat peut s'attendre à savoir si c'est 5 ou 50 personnes.

Le poste de l'actuel chef du service de la régie des œuvres n'est pas cité dans l'AVP, il n'est pas pris en compte dans l'environnement professionnel (ni les liaisons hiérarchiques, ni les liaisons fonctionnelles) du régisseur général. Comme s'il n'existait pas !

L'administration rétorque que « *la régie des œuvres n'est pas un service* ». Faux : la fiche de poste en vigueur depuis 2004 mentionne « *Chef du service de la régie des œuvres* » et précise l'effectif de ce service, ainsi que ses missions qui sont à peu près les mêmes que celle de la fiche de poste du régisseur général : convoiements – France et étranger – gestion des réserves, GAM (gestion administrative des mouvements d'œuvres, logiciel SMF), coordination, management d'équipes...

Les deux postes se superposent et font doublon.

Quant aux missions supplémentaires : inventaire, récolement, elles ont toujours été assurées par la Conservation, et non par la régie des œuvres. Ce sont des tâches d'envergure et de longue haleine. Comment le régisseur général pourra-t-il faire face à autant d'obligations, compte tenu de la montée en puissance souhaitée des mouvements d'œuvres, y compris à l'**Orangerie** ?

La gestion quotidienne des collections dépasse très largement le seul mouvement des œuvres.

D'une façon générale, la **CGT** désapprouve la prolifération de recrutements de hiérarchie intermédiaire, dans un contexte de réduction d'effectifs, de compression de personnel, alors que les besoins sont criants au niveau des équipes de terrain, d'exécution.

Un N+1 ½, chargé d'encadrer un N+1 selon les consignes d'un N+3 et de soulager un N+2 ! Ce n'est plus l'année mexicaine, c'est l'armée mexicaine !

Trop d'officiers, pas assez de troupe.

La **CGT** signale que l'assise budgétaire de ce poste « d'interface » permettrait de recruter **deux installateurs** opérationnels.

La direction réplique : « **On n'a pas besoin de petites mains** » !!!

La filière technique appréciera...

Signalons que le musée du Quai Branly, le Louvre et Versailles réinternalisent les fonctions d'installateurs/monteurs, et recrutent en publiant des AVP à la BIEP.

En effet, ces musées constatent les faiblesses de la sous-traitance, et la force d'équipes internes stables :

- la sous-traitance pose des problèmes de **turn-over** important et de professionnalisme parfois insuffisant d'intervenants peu formés à la manutention d'œuvres d'art ;
- les équipes muséales présentent l'intérêt de la connaissance du site, du suivi des collections et de leur sécurité. Ces personnels sont plus à même de connaître les caractéristiques des œuvres, leurs faiblesses éventuelles, et sont donc plus attentifs aux meilleures conditions de leur manipulation.

Ils constatent que la sous-traitance n'aboutit donc pas à une réduction de la charge de travail de la régie des œuvres, mais en modifie la nature. En effet, si l'exécution est moins à la charge directe du secteur, son encadrement occupe à temps plein et à flux tendu l'équipe (accès aux réserves par exemple).

Les missions de contrôle se substituent à celles d'exécution !

La gestion du mouvement des œuvres par une équipe interne permet la fluidité du travail là où le prestataire externe la segmente : sont facturées en sus - d'où surcoûts - les manipulations spécifiques (objets), les interventions hors périmètre horaire (montages d'expositions), etc.

En toute discrétion

D'une façon générale, la **CGT** conteste la prolifération dans les fiches de postes de critères comportementaux de « **savoir être** » :

« rigueur – qualités relationnelles – sens de l'anticipation – capacité d'initiative – sens de l'organisation – capacité à travailler en équipe - discrétion » !!!

La **CGT** est vigoureusement hostile à ces critères comportementaux, hautement subjectifs, flous, opaques, discriminatoires, en supplément des qualifications, compétences et résultats. Ils ont été introduits en Europe par quelques cabinets de formation en management d'après des modèles stéréotypés américains (behavioristes).

Axés sur la personnalité et basés sur des valeurs orientées, ils sont le pivot de la non-reconnaissance des aptitudes professionnelles. En croisant le niveau d'atteinte des objectifs avec la conformité aux comportements requis, il est possible de relativiser la performance, et de sanctionner une personne obtenant d'excellents résultats !

Ces critères comportementaux sont un outil pernicieux du *management* : la hiérarchie se dote des moyens de ne pas garder les agents les plus compétents, mais ceux qui obtempèrent sans sourciller, voire vont chercher le café pour le chef !

Ces critères comportementaux méconnaissent presque toujours la règle administrative de la preuve. Ils sont donc illicites car ils ne sont pas pertinents au regard de la finalité poursuivie.

Comment la direction évalue-t-elle ces critères en pratique ? Comment les mesure-t-elle ? A l'intuition, en compilant des appréciations subjectives ! C'est le triomphe du copinage, de l'**absolutisme décisionnaire** : l'agent est placé dans une situation de servitude ; impossible pour lui d'exprimer le moindre désaccord avec sa hiérarchie, de signaler le moindre défaut d'une décision.

La direction nous dit qu'elle n'était pas tenue à présenter ce point aux représentants du personnel. Elle sous-entend implicitement que puisque la direction a la bienveillance de soumettre ce projet en CTP pour avis, les représentants du personnel devraient manifester leur gratitude en émettant un avis favorable !

Une modification d'organigramme avec création d'une nouvelle fiche de poste regardent de plein droit les représentants du personnel en CTP.

Une fois publié sur la BIEP, cet AVP ne sera plus secret.

Avis négatif : **CGT**

Pour la **CGT**, l'avis négatif exprime :

- sur la forme, le principe de la main forcée
- sur le fond, l'opposition à l'accroissement des postes hiérarchiques (supervision et interface, empilement de niveaux de commandement) au détriment des **postes opérationnels de terrain**, en période de réductions d'emplois, de compression d'effectifs et de chute des ressources propres.

Bulletin d'adhésion à la **CGT**

Nom :

Prénom :

Adresse personnelle :

.....

Tél. : E-mail :

A retourner à : **CGT**-SMO, 62, rue de Lille, 75343 PARIS cedex 07

ou : **CGT**-Orangerie, Jardin des Tuileries, 75001 PARIS