

2017 05 31
CT Musées

Secrétaire de séance: FSU.

Faire circuler le PV pour approbation avant prochaine séance.

1- Approbation PV du 3 mars 2017.

2-Projet de RI du Musée du Moyen-Âge Hôtel de Cluny.

C. E. Boisseau: long processus d'échange sous forme de GT du CT et CHSCT à partir du règlement intérieur type.

Discuté en CHST Musées en septembre 2016 avec nouvel avis et débat en mai 2017

Questions en débat.

Télétravail: OK, nouvelle réglementation.

p.19: report des congés annuels: plafonnement à 8 jours?

p.21: article 25: absences pour grève. Ajout -précision: 5 jours ouvrés pour dépôt préavis.

p.41: exposition aux agents mutagènes. Ajout ISST

p.43: registre SST pour les usagers du musée.

p.57: ajout de la mention de l'emplacement du défibrillateur et livre d'or pour le public plus registre danger grave et imminent dans le bureau du SG.

p.7: Effectifs minimum.

En cas d'absence du chef de la surveillance...

Proposition de l'établissement: modif partie en bleu.

Concertation pour période des travaux.

Minimum pour ouverture: 14 personnes. Question du mode dégradé.

Intervention FSU sur intégration du mode « dégradé » dans la réflexion. Nécessité car réalité des effectifs récurrente. Doit être anticipé et non décidé par le chef d'établissement au cas par cas comme proposé par la direction ce jour.

CGT C. Ton-That: mode dégradé très récurrent. Plus problème de la pause déjeuner où les effectifs sont à moitié donc moment très problématique.

F. Pinçon: ne pas inverser la problématique travaux/pas travaux.

Accord unanime pour mieux définir mode travaux et mode dégradé.

Proposition de Labourdette: mode travaux en annexe avec détails de l'OPPIC et zones de chantier.

Plus mention des moments-événements exceptionnels.

Vote de principe et nouveau vote sur mode travaux au prochain CT ?

RI pourrait être adopté avec amendements en bleu mais avec mention du mode normal avec 14 agents et 2 encadrants pour ouverture de l'ensemble des salles pour SUD.

Sur question du report des Congés Annuels (8 ou 10 jours?): l'idée est de mieux gérer les

plannings. Possibilité du CET pour les autres jours de CA non utilisés.

Cazobon sur déontologie article 6. Mention du nouveau texte.

Prochain CT: nouvelle rédaction de l'article 4.

Après discussions et interruption de séance :

Vote Pour à l'unanimité sauf article 4 et annexes sur période travaux jusqu'en 2020, avec engagement sur production de la re-rédaction en amont et groupe de travail CHSCT entre temps.

3-Compiègne-Blérancourt

Présents; Starcky plus adjoint au SG.

Point sur règlement des retards sur approbation des PV des derniers CHSCT.
Nouveau tableau de points de suivis. Visite de la délégation CHSCT. Idem pour Hyperviseur à Blérancourt.

Mention de la reprise des formations CHSCT obligatoires.

Point sur les logements.

COP avec astreintes. Nouvelles conventions signées.

Nouvelle répartition entre NAS (60%) et COP (40%).

Commission habillement: 2 réunions au printemps.

Nouveau RI du CHSCT adopté.

Questions sur l'état d'avancement des PSC: présenté le 9 juin prochain au CTM? Oui, confirmation. Pas de détails sur participation à la rédaction des PSC (Qui ? Comment>?)

Question sur effectifs Blérancourt/à l'ensemble du domaine et des espaces ouverts au public.

Postes de travail:

10 postes surveillance

1 poste PC

1 poste Billeterie-Accueil

3 postes en salles ATASM

1 ATASM pour temps de pause et interventions, remplacé par encadrant le week-end.

Equipe de 2 encadrants et 10 agents ATASM

et les jardiniers? 2 postes Blérancourt stricto sensu

Développement culturel:

1 poste spécifique prévu, en attendant le SG adjoint du SCN assure l'intérim.

Recrutement en cours.

CHSCT du 5 mai dernier: aménagements de postes, RPS, consignes générales sécurité-sûreté.

Interventions des OS

SUD: problème des espaces muséographiques. Exemple en week-end: 3 agents en salles

plus caméras mais configuration problématique (recoins sans mise à distance pour accrochage mural et sculptures).

Réponse Labourdette: enveloppe de vacances juillet-fin d'année 2017 prévue, avec analyse des saisonnalités de la fréquentation en 2018 (fréquentation de fin de semaine ou pas?)

Mais il y aura des problèmes de recrutement étudiants (manque d'infrastructures locales). Enfants du personnel?

CGT: horaires d'ouverture (10h-12h30/14h-17h30) et prise de service (9h-12h/pause 1h30/14h-18h). Journée longue.

Remarque sur l'installation de l'hyper-viseur avec charge de travail plus importante pour l'équipe de Compiègne, situation qui n'a pas bien été anticipée.

Question sur sécurité de l'hyper-viseur et effectifs de Compiègne. Agent très souvent seul, donc comment gérer à la fois Compiègne et Blérancourt?

Le report Blérancourt-Compiègne ne fonctionne pas que la nuit ; y compris pendant les pauses déjeuner et autres pauses diurnes, donc risques de déconnexion. Formation pas assurée à ce jour. Distance logement NAS et musée pas évidente.

SUD :Précision sur postes et liens hiérarchique.

Non pas de lien, juste une cartographie.

Exemple du rattachement documentation à conservateur.

Commission de sécurité passée ou pas?

Conditions de travail sur écran change les conditions de travail pour les ATASM donc doit être examiné en CHSCT local.

SUD-Cazobon sur plans devant être fournis pour approbation et problème de la levée d'astreinte par agents en COPA, donc éloigné (à 15 min.). De plus, les agents n'ont pas le statut de veilleur de nuit avec les risques afférents à ce statut. Question qui doit également être examinée en CHSCT local.

FSU : Le protocole sur la levée de doute est donc nécessaire et n'est pas finalisé à ce jour.

Pour toutes ces raisons, il est nécessaire d'organiser rapidement un CHSCT exceptionnel d'ouverture.

CHSCT prévu le 16 juin pour le moment.

Hyperviseur et SS Incendie, deux systèmes distincts mais communs à Compiègne et Blérancourt.

FSU sur question du statut de ceux qui font la levée de doute non-résolue et questions des dates de passage de la commission de sécurité.

SUD Cazobon: organigramme Blérancourt ne fait pas apparaître les postes communs Blérancourt-Compiègne. Et manque d'organigramme validé pour Compiègne.

Question de l'entretien du nouveau toit végétalisé. Pas prévu mais a priori assuré par

l'entreprise pendant un an.

Retour sur organigramme fonctionnel et manque de liens avec celui de Compiègne (toutes les OS d'accord)

Les détails de rédaction des fiches de poste doivent être discutés en CHSCT local.

Proposition de Labourdette; pas de vote aujourd'hui sur l'ouverture.

CHSCT local exceptionnel avancé le 8 juin.

Visite commission demandée le 21 juin.

Reconvocation du CT Musées pour le 12 juin sur ce point Blérancourt pour avis.

Et publication du poste CHED bloquée.

4-SCN Musée-domaine St Germain-en-Laye

Point de situation Musée-Domaine.

ETP: 83

Postes en arrivée 2017 : une arrivée poste Récolement et Âge du bronze, une CHED en remplacement de la régie des mouvements d'oeuvre de J. Brière.

En gestion prévisionnelle:

2 postes service accueil surveillance

3 postes au pôle documentaire (départ en retraite)

2 ou 1 postes au service jardin (pb de mobilité interne de 2 agents)

Effectifs actuels

Jardin:

6 agents plus chef de service actuellement

4 priorités pour cette année

Suivi du chantier façade MH

Suite de préconisation de l'inspection 2014

Renforcement de la gestion RH (une secrétaire administrative en renfort du SG)

Questions des OS :

FSU interpelle sur démographie du SCN et départs en retraite affolant dans les 5-6 prochaines années (20 personnes à l'horizon 5-6 ans et donc 20 sur les 34 partantes d'ici 10 ans).

CGT sur Service culturel où la responsable est partie en congés formation professionnelle?

Publié en poste susceptible d'être vacant sur statut ingénieur des services culturels et non plus ATASM.

Intérim assuré par le chargé de communication.

RH de proximité assurée par une cat. B secrétaire administrative.

H. Multon reprend sur effectifs du Service des ressources documentaires en réponse à question FSU:

3 missions principales ; archives MAN, bibliothèque, iconothèque.

3 départs mais seulement 2 arrivées pour compenser par report le corps des

conservateurs sur missions courantes et rappel des préconisations de l'inspection sur manque de CHED en appui de l'équipe des conservateurs.

1 CHED pour Iconothèque.

1 CHED en appui des conservateurs pour gestion courante des collections archéologiques.

Blocage sur poste de Sec de doc ou CHED. De grosses difficultés de recrutement (les Archives Départementales sont plus favorables en terme de primes).

Question FSU sur état du chantier Règlement Intérieur: le préalable est, entre autres, la question des horaires du domaine répond H. Multon.

Rappel FSU sur engagement à produire à N+1 de l'inspection et de l'adoption du nouvel organigramme un l'organigramme fonctionnel car problème d'organisation du travail et plusieurs personnes en mutation interne récurrente sans passage en CAP : plus problème d'organisation du travail persistant. Pas réglé donc.

Enquête RPS avec bon taux de réponse puis réunions de travail puis entretien individuel en cours et suivi CHSCT et engagement FSU sur cette enquête.

Pas encore de résultats en terme d'organisation du travail. ***Phase diagnostic mais pas encore de préconisations. Réponses attendues et retour en CT Musées après CHSCT local. Insistance de la FSU sur nécessité d'un suivi par les deux instances, locales et CT Musées.***

Projet de nouveaux horaires d'ouverture du Domaine (pour avis).

Incidences de ces changements sur les horaires des agents. Aucune. Conservent leurs horaires de travail.

Horaires glissants quid? Quota annuel? Non. Pas de journée continue. Un planning du matin et un d'après-midi avec des agents différents assurant ouverture et fermeture du domaine.

Vote d'accord à l'unanimité, en suivant l'avis du CHSCT local.

5-Bilan Mission Musées du 21e siècle

J. Eidelmann

Mission de 9 mois.

Quelques-uns des résultats selon les 4 axes définis:

Axe 1 musée citoyen

Image paradoxale du musée comme en dehors de son temps.

Périmètre des musées de France pas satisfaisant; FRAC, centre de culture de sciences et mémoriaux notamment. Et les bibliothèques?

Résultats de l'enquête citoyenne:

Emergence de trois types de musées tels que vu par les publics:

-Forum culturel permanent

-Maison commune

-Service culturel de proximité

Echanges sur question de la gratuité d'accès aux musées.

Axe 2 musée protéiforme

Musée réactif, interactif. Pour le visiteur doit être une expérience riche de sens et agréable.

Musée collaboratif (avec milieu associatif, autres types d'institutions culturelles, musicales, théâtrales, scènes actuelles... notamment).

Musée dématérialisé, numérisé.

Axe 3 musée inclusif et collaboratif

Les publics dans le musée

Le musée conversationnel, post-médiation, démultiplication de la parole, des interrogations, des commentaires.

Axe 4 musée comme écosystème professionnel inventif

Question des nouvelles organisations du travail, travail en mode projet en plein développement notamment et question de la transversalité qui fait sauter les cloisons des métiers (cf. Muséomix).

Nouvelles logiques partenariales.

Nouvelles logiques de recrutement (entre différentes fonctions publiques).

Question de la mutualisation (quoi, comment?). Conservateurs départementaux.

Liens DRAC-Universités.

Premières mesures issues du rapport (présentation C. Labourdette)

Un train de mesures.

Les musées et leur ouverture aux jeunes et aux scolaires.

Une charte d'accueil des jeunes et des scolaires.

Initiative de la Directrice du MACVAL, chargée d'une mission sur un manifeste pour un musée humaniste.

Prix et nouveaux labels:

"Osez le musée"

"Le musée sort de ses murs", un dispositif mis en place via les DRAC dès 2018.

« Les films en musée », prix lors du festival.

Résidences de jeunes chercheurs en musée dès la fin 2017.

Approfondissement des relations SMF et associations des amis de musées, notamment "art université culture"

Vie des musées, temps des publics (les 21-22-23 juin 2017) table-ronde sous forme de séances et ateliers. Voir les informations sur Sémaphore.

Des Assises des métiers avec l'INP, CNFPT, Assoc générale des conservateurs des coll. publiques et autres assoc. Professionnelles à venir (2018 ?).

Mission Azoulay donné à 4 grands départements patrimoniaux sur la question des réseaux nationaux.

Islam Louvre/musée de civilisations
MNAM?/Art contemporain
MuCEM/Musées de société et éco-musées
Versailles /Musées d'histoire

FSU : pas de patrimoine archéologique!!! l'archéologie est une manière particulière de faire de l'histoire. Pourquoi est-elle systématiquement oubliée ? Rappel de l'engagement de notre OS et du texte rendu pour le rapport final (contributions).

Création d'un Bureau de l'innovation muséale au SMF (évolution à suivre en CHSCT AC et CT AC)

Réactions des OS:

Contentement de la CGT et nuances sur politiques de démocratisation culturelle.

Intervention FSU F. Maguet sur réflexion contributive des personnels nécessaire, notamment sur la question de la surveillance, les nouveaux métiers, les métiers émergents.

6- Dernier point sur rattachement service documentation du SMF à la SD des collections/ Bureau de la numérisation des collections.

Point sur les postes par C. Chastanier:

2 postes vacants de CHED pourvus: 1 Sauvadet, 1 extérieur, venue du musée de la Marine.

Positionnement des deux postes bien faite et acceptée.

Présence d'une apprentie de l'Ecole des bibliothèques en appui cette année.

1 ATASM partie à la retraite en février 2017. Remplacée par ATASM ou Adjoint Administratif.

Laurent Manoeuvre: fonctionnement pas encore bien stabilisé, notamment tournant du numérique en cours et question de la contribution de l'ICOM et sa gestion typiquement bibliothèque. Nouvelle convention signée avec l'ICOM.

Situation qui relève maintenant du CT AC .

Point de suivi reporté car il est 18 heures et que la pause méridienne a duré 30 minutes.

**Notes MH Thiault pour le SNAC-FSU
le 1er juin 2017**