

Comité technique spécial Musées Direction générale des Patrimoines

26 AVRIL 2018

Projet de procès-verbal

ORDRE DU JOUR

I.	Approbation des procès-verbaux des séances du 31 mai, du 12 juin (CT extraordinaire), du 20 juillet (CT extraordinaire), du 6 octobre 2017 et du 18 janvier 2018 (pour avis)	6
II.	SCN des musées et domaines de Compiègne et Blérancourt	7
1.	Point de suivi (pour information)	7
2.	Modification de l'organigramme (pour avis)	
3.	Déménagement des agents affectés à l'administration et à la conservation (pour information)	16
III.	Point d'information sur l'avancée du règlement intérieur du SCN Musée national et domaine du château de Pau (pour information).....	18
IV.	Réouverture de la maison Clemenceau :	23
	– Point sur l'organisation et le fonctionnement du SCN Musée national Clemenceau-de Lattre (pour avis)	23
V.	Point emplois dans les musées (pour information)	34
VI.	Point formation continue à la DGP : bilan de l'année 2017, offre de formation 2018 (pour information)	37

LISTE DE PRÉSENCE

Représentants de l'administration :

Blandine CHAVANNE, Sous-directrice de la politique des musées, SMF (Présidente)

Franck ISAIA, Adjoint à la sous-directrice de la politique des musées, SMF (Président suppléant)

Carole ETIENNE-BOISSEAU, Adjointe au sous-directeur des affaires financières et générales, DGP, responsable ayant autorité en matière de ressources humaines

Représentants du personnel titulaires :

CFDT- Culture :

Carole GRAGEZ

CGT- Culture :

Jérôme LEFAURE

Jean-Christophe TON-THAT (Suppléant remplaçant un titulaire empêché)

Christelle LAVIGNE (Suppléante remplaçant un titulaire empêché)

Cécile RANVIER (Suppléante remplaçant un titulaire empêché)

FSU :

Robert RODRIGUEZ-MONTERO

SUD – Culture :

Yann LEROUX

Warda BALAH-CHIKHA (Suppléante remplaçant un titulaire empêché)

Représentants du personnel suppléants :

CGT. – Culture :

Néant

SUD – Culture :

Néant

Secrétaires du comité :

Corinne BOLUEN, Responsable des CT de la sphère DGP à la Mission dialogue social

Collaborateurs de la présidente :

Christophe CLÉMENT, Adjoint à la sous-directrice de la politique des musées, SMF

LISTE DES EXPERTS

Expert à la demande de l'administration :

Pour le point 2 :

Rodolphe RAPETTI, Chef du service à compétence nationale des musées nationaux et du domaine des châteaux de Compiègne et Blérancourt

Patricia AUGER-LECAS, Secrétaire générale des musées nationaux et du domaine des châteaux de Compiègne et Blérancourt

Pour le point 3 :

Yann ROGIER, Secrétaire général, Musée national et domaine du Château de Pau, SCN

Pour le point 4 :

Jean-François BOURASSEAU, Secrétaire général, Musée Clemenceau et de Lattre de Tassigny, SCN

Marie-Hélène JOLY, Conservatrice générale du patrimoine, Inspection des patrimoines

Jean-François MOREAU, Musée Clemenceau et de Lattre de Tassigny, SCN

Pour le point 5 :

Kevin RIFFAULT, Sous-Directeur à la SDAFIG

Pour le point 6 :

Olivier FOLLIOU, Adjoint au chef du département de la formation scientifique et technique, DGP

Patricia FOURCADE, Responsable d'actions de formation, département de la formation scientifique et technique, DGP

Experts à la demande de la CFDT – Culture :

Sur l'ensemble des points :

Alexis FRITCHE, CFDT-Culture

Experts à la demande de la CGT – Culture :

Sur l'ensemble des points :

Nathalie RAMOS, EP Musée national Picasso

Sur les points 2 et 3 :

Catherine NOURY, SNMD CGT-Culture, EP Versailles

Sur le point 2 :

Frédéric DOUWES, Musée du château et domaine national de Compiègne, SCN

La séance est ouverte à 9 heures 30, sous la présidence de Blandine CHAVANNE. Robert RODRIGUEZ-MONTERO est désigné secrétaire adjoint de séance.

Il est procédé à l'appel des présents.

Un représentant du personnel lit une déclaration liminaire au nom des organisations syndicales CGT-Culture et Sud Culture Solidaires :

« Madame la présidente du Comité technique spécial Musées,

Nous avons pris connaissance de votre réponse à notre courrier en date du 13 avril. Vous plaidez pour une distinction entre les sujets abordés en CT concernant le fonctionnement des SCN et le sujet "Action publique 2022", afin de maintenir un semblant de dialogue social et de prétendre à une concertation, malgré la volonté de madame la ministre de passer cette réforme en force. Sachez, madame la présidente, que nous ne sommes pas dupes de ces procédés et que pour ce qui nous concerne, nous considérons que tous ces sujets sont liés.

À ce jour, nous n'avons eu aucune réponse de notre ministre, pourtant directement interpellée par notre courrier il y a un mois. À ce jour, aucun directeur ou directrice en charge du service des musées de France n'a été nommé. Vous conviendrez que cette situation nous questionne fortement. En quoi la multiplication d'opérateurs de statuts différents (EPA, EPIC, associations, sociétés anonymes, fondations) a-t-elle amélioré le service public ? Rien ne le prouve, bien au contraire.

Les coûts de fonctionnement pour les établissements sont plus élevés. L'accessibilité pour les usagers est fortement dégradée. Les personnels n'ont aucune amélioration de leurs conditions de travail et ils ne sont pas mieux considérés dans leur carrière. Le service rendu au public n'est pas assuré efficacement.

Face à ce silence méprisant, nous ne pouvons pas croire à une quelconque volonté de l'administration de dialoguer loyalement. L'unique solution, afin de permettre aux musées et aux personnels de remplir leurs missions, est de leur donner davantage de moyens humains et financiers, moyens nécessaires et indispensables au bon fonctionnement des services.

C'est pourquoi nous continuons à exiger l'abandon du projet "Action publique 2022", le maintien du statut des musées SCN, et le lancement d'une véritable négociation pour l'amélioration du service public muséal ».

Carole GRAGEZ lit une déclaration liminaire pour la CFDT-Culture :

« Madame la présidente,

Nous avons pris connaissance de votre réponse en date du 13 avril, réponse au courrier intersyndical qui avait été transmis. La CFDT-Culture vous remercie de cette réponse, mais nous regrettons que la ministre n'ait pas jugé bon de s'adresser aux organisations syndicales qui la saisissent, alors même qu'elle ne cesse de rappeler son attachement à un dialogue social de qualité.

Le courrier, signé par l'ensemble des organisations syndicales siégeant au Comité technique Musées après interruption du dernier CT par décision unanime des OS, relevait plusieurs dysfonctionnements. Dysfonctionnements sur l'instance elle-même : modifications multiples des dates du CT, envois tardifs des documents (moins de 4 jours avant l'instance et un document envoyé la veille), manque de dialogue réel, absence d'un nouveau directeur ou d'une nouvelle directrice des musées, empêchant apparemment la prise de décision, etc.

Sur le projet "Action publique 2022" (qui pour ce qui concerne cette instance vise à transformer les réseaux SCN actuels en un ensemble d'autres entités aux périmètres et statuts administratifs
Séance du 26/04/2018

variables et multiples) : aucune discussion sérieuse avec les OS n'ayant pu avoir lieu, et aucune justification ayant été donnée, cette transformation semble surtout avoir pour objectif principal de faire disparaître un réseau, qui, bien que non pleinement satisfaisant, peut encore être amélioré.

Ceci sans pour autant aller sur des principes déjà explorés, ayant montré les limites que nous connaissons toutes et tous, et qui par ailleurs n'apportaient aucune amélioration objective du service public. C'est pourquoi nous attendons désormais une réponse de la ministre elle-même, une date pour cette réunion sur "Action publique 2022", et l'engagement que le dialogue social au sein de notre instance trouve enfin une place normale et nécessaire.

L'organisation du travail au sein de nos réseaux SCN doit être au cœur de nos instances, que ce soit pour la marche normale et quotidienne de nos musées, ou dans le cadre de la réforme "Action publique 2022". La CFDT-Culture a répété à maintes reprises depuis le 3 octobre que la réforme "Action publique 2022" ne peut être un outil de suppressions d'emplois ou de réductions budgétaires, que cette réforme doit être l'occasion de réfléchir à une politique muséale ambitieuse, et notamment à la question de la dynamisation de tous les territoires.

Cette réforme doit également être l'occasion de renforcer le dialogue entre le SMF et le réseau, ainsi que de réfléchir aux rôles et aux modalités de cette tutelle, notamment dans le contexte actuel que nous connaissons. On peut également évoquer la reprise nécessaire d'une réflexion de fond sur la lutte contre l'hyper fréquentation de certains sites (cette liste n'étant évidemment pas exhaustive).

Regrouper de manière hâtive, réduire, changer le statut n'est que le déplacement d'un sujet de fond, qui, encore une fois, mérite d'être abordé certes de front, mais surtout de manière collective, et par le moyen d'une réelle négociation. Avancer à marche forcée vers un cap qui reste inatteignable dans des conditions raisonnables ne résoudra rien des problèmes rencontrés aujourd'hui par les musées des SCN, notamment les manques de moyens tant financiers qu'humains.

Nous vous demandons donc un dialogue loyal sur ce sujet, où le travail en secret et en chambres que vous conduisez depuis le mois de décembre 2017 n'a plus sa place. Les organisations syndicales doivent enfin être associées aux discussions et non être tenues éloignées. Nous réaffirmons donc encore une fois notre ouverture au dialogue, non pour accompagner une réforme mortifère et dangereuse pour nos musées, mais bien pour porter les conditions de travail et les missions au cœur de ces discussions.

Nous espérons être entendus, pour le bien commun des musées, des personnels, ainsi que du ministère dans ce domaine.

Nous vous remercions ».

Blandine CHAVANNE remercie les représentants du personnel pour leurs déclarations. Ces demandes seront transmises à Madame la Ministre. En outre, les divers changements de dates ont effectivement été problématiques pour l'ensemble des membres de l'instance. Cependant, ils sont également liés au départ de la directrice des musées de France. Une nouvelle date sera donc rapidement transmise aux organisations syndicales, en fonction du calendrier du directeur général des Patrimoines, Vincent BERJOT.

I. Approbation des procès-verbaux des séances du 31 mai, du 12 juin (CT extraordinaire), du 20 juillet (CT extraordinaire), du 6 octobre 2017 et du 18 janvier 2018 (pour avis)

Blandine CHAVANNE invite les représentants du personnel à partager leurs commentaires sur les procès-verbaux soumis à approbation.

Warda BALAH-CHIKHA revient sur le procès-verbal du 31 mai. La phrase « *pendant la troisième pause, un agent est seul en salle* » est bien retranscrite en page 8 (3^e paragraphe). Cependant, Warda BALAH-CHIKHA avait également souligné que l'agent était seul en salle de pause, ce qui engendrait un certain nombre de risques. Cette précision devrait donc être incluse dans le document. Par ailleurs, les heures indiquées en page 12 pour la suspension de séance ne sont pas correctes.

Enfin, Warda BALAH-CHIKHA regrette que les représentants du personnel doivent approuver 5 procès-verbaux sur une seule séance. Elle suggère donc de réduire le nombre d'approbations prévues pour le prochain CT.

En l'absence de remarques supplémentaires, Blandine CHAVANNE propose de procéder à l'approbation des procès-verbaux.

Les procès-verbaux des séances du 31 mai, du 12 juin (CT extraordinaire), du 20 juillet (CT extraordinaire), du 6 octobre 2017 et du 18 janvier 2018 (pour avis) sont approuvés à l'unanimité.

II. SCN des musées et domaines de Compiègne et Blérancourt

Blandine CHAVANNE présente le nouveau Chef du service à compétence nationale des musées nationaux et du domaine des châteaux de Compiègne et Blérancourt et lui donne la parole.

1. Point de suivi (pour information)

Rodolphe RAPETTI évoque les actions concrètes mises en place depuis son arrivée, qui visaient à clarifier la structure et l'organisation de l'établissement. Afin de renforcer le dialogue social et de fluidifier le fonctionnement de l'établissement, des réunions de direction et de conservation fixes et hebdomadaires ont été planifiées.

À l'intérieur de chaque service, des réunions régulières ont également été instaurées. Par ailleurs, des tableaux de gestion par axes thématiques et par axes prioritaires sont en cours de réalisation. L'objectif à terme est de disposer d'un tableau de bord permettant un meilleur pilotage de l'établissement.

La clarification des missions et des tâches de chaque agent est également un objectif important. Historiquement, l'établissement s'est trouvé dans l'obligation de faire évoluer les tâches des personnels (en raison d'un effectif peu nombreux). Par conséquent, certains agents ont été conduits à effectuer des tâches multiples et variées. Un travail est donc en cours sur la rédaction de fiches de poste (y compris sur des postes qui n'existent pas nécessairement dans l'établissement), afin que ces tâches soient clairement définies et connues.

La rédaction d'un livret d'accueil destiné aux nouveaux employés de l'établissement est également en cours. Ce livret sera également transmis à l'ensemble des agents. Il comporte plusieurs chapitres, et notamment :

- une présentation historique de l'établissement;
- un organigramme ;
- un chapitre consacré aux modalités de fonctionnement.

Cet outil sera très utile, dans la mesure où certains agents ignorent parfois quelles peuvent être la structure administrative ou l'histoire de l'établissement dans lequel ils travaillent. L'organisation générale de ces fonctions obéit à des priorités scientifiques déterminées. De plus, de nouveaux axes culturels permettront de dynamiser la vie du palais, en espérant une augmentation de sa fréquentation. D'autres chantiers seront lancés prochainement, notamment pour un passage d'une

surveillance statique à une surveillance mobile. Des groupes de travail seront constitués à cet effet.

Patricia AUGER-LECAS rappelle que le tableau de bord des actions engagées et gérées par le groupe de travail à l'occasion de l'ouverture du musée franco-américain de Blérancourt a été communiqué aux représentants du personnel. Ce tableau reprend l'ensemble des actions identifiées, dont plusieurs ont déjà été réalisées (notamment pour les équipements techniques).

Un certain nombre d'actions doivent encore être effectuées, notamment des actions de formation visant à approfondir la maîtrise des outils. Un travail sur le document unique d'évaluation des risques professionnels doit également être poursuivi et validé. La visite a déjà eu lieu et le document est en cours de finalisation. Il sera présenté à l'occasion d'un CHSCT local, sur le site de Compiègne ou de Blérancourt.

En outre, quelques défaillances ont été relevées. Un travail est donc en cours avec les équipes internes et avec l'équipe de maîtrise d'ouvrage qui a accompagné le projet. Des problèmes d'humidité ont notamment été identifiés. Ils sont liés à un défaut de maîtrise par l'équipe de maintenance des systèmes de chauffage et de climatisation, et génèrent des apparitions de moisissures. Il a donc été décidé en CHSCT de procéder à des mesures de salpêtre et un devis pour cette étude est en cours de réalisation. Les mesures seront réalisées prochainement et les résultats seront communiqués au CHSCT.

Quelques aménagements techniques doivent encore être mis en œuvre, notamment une main courante dans un escalier externe. Un devis a donc été sollicité auprès de l'architecte en chef des monuments historiques. Enfin, l'espace détente situé au rez-de-jardin du musée doit être aménagé. Une porte visant à renforcer l'isolation sonore devra y être installée.

Par ailleurs, le département de l'Aisne a délivré au musée franco-américain de Blérancourt la certification « Sécuri-Site ». Cette certification vise principalement à rassurer les visiteurs du site, notamment ceux qui proviennent de l'étranger. Le dossier a été accepté à l'unanimité. Les services de gendarmerie ont toutefois communiqué des préconisations supplémentaires, qui devront être mises en œuvre (notamment l'installation de mâts de caméras, afin d'améliorer le contrôle des abords externes du musée). Des études sont en cours sur ce sujet.

La réception de l'hyperviseur de Compiègne a été réalisée il y a quelques jours. Plusieurs éléments de réserve font actuellement l'objet d'une correction par le prestataire. Ce travail de correction sera ensuite mis en place par les équipes dédiées aux tâches d'accueil et de surveillance, qui suivent actuellement une formation. Ces équipes traiteront l'ensemble des modifications relevant de la détection des PRO (Protection Rapprochée des Œuvres).

Enfin, un problème de microphones pour l'accueil des visiteurs avait été identifié à Compiègne. De nouveaux équipements ont donc été installés.

Blandine CHAVANNE invite les représentants du personnel à poser leurs questions.

Alexis FRITCHE signale que l'arrivée d'un nouveau directeur au SCN suscite beaucoup d'attentes au sein des équipes, notamment pour les grands chantiers primordiaux. La CFDT-Culture souligne également que la mise en place de réunions régulières est une démarche positive.

En revanche, les organisations syndicales ont été reçues, mais le dialogue social devra encore faire l'objet d'un véritable travail. La CFDT estime également que la présence sur le site du directeur est urgente et indispensable.

En outre, la CFDT s'inquiète du climat social général qui pèse sur le site. Par conséquent, le chantier des fiches de poste sera un enjeu essentiel. La CFDT salue donc la mise en route de ce processus, mais elle espère vivement qu'il sera accéléré. Elle estime également que les confits

interpersonnels ayant opposé certains agents à la direction ont contribué à dégrader fortement le climat.

Enfin, la CFDT souhaite que des procédures plus claires soient mises en œuvre, afin de mieux encadrer le travail et les missions des agents. L'organisation syndicale lance donc une alerte formelle sur la nécessité de prendre en compte rapidement et efficacement cette question. Un travail devra être lancé en collaboration avec les organisations syndicales pour améliorer la situation des agents.

Warda BALAH-CHIKHA souscrit pleinement aux propos d'Alexis FRITCHE. Elle ajoute que le climat s'est effectivement fortement dégradé. Des faits de violences ont notamment été rapportés aux représentants du personnel, ce qui est parfaitement inacceptable. L'absence du directeur sur le site a fortement impacté les équipes.

Compte tenu de la situation de sous-effectif, la surveillance mobile devra être un chantier prioritaire. Actuellement, des agents doivent surveiller des zones bien trop étendues. D'une part, ceux-ci estiment qu'une surveillance dans de telles conditions ne peut être assurée. D'autre part, ils éprouvent eux aussi un sentiment d'insécurité. Des réunions devront donc être rapidement organisées sur ce sujet.

Les agents s'inquiètent également de la prolifération de microalgues sur le site. Or, nul ne sait si cette prolifération pourrait affecter la santé de tous ceux qui travaillent dans cet environnement. En outre, les agents ont signalé que le nouvel espace repas était froid et humide. Du fait de la proximité des ordinateurs, il est également bruyant.

Warda BALAH-CHIKHA signale que la formation des administrateurs sur l'hyperviseur n'a pas encore été mise en œuvre. La maintenance arrivant à terme à la fin du mois de mai, il est désormais urgent que ces formations soient dispensées. Les *bugs* sont fréquents et doivent être traités quotidiennement. Enfin, la rédaction d'un livret d'accueil paraît incohérente, dans la mesure où le nouvel organigramme n'a pas encore été construit.

Rodolphe RAPETTI précise qu'il n'est pas nécessaire d'attendre l'élaboration définitive de l'organigramme pour rédiger le livret d'accueil. D'une part, l'organigramme est un outil qui évolue progressivement. D'autre part, le livret d'accueil est un document plutôt simple, pouvant être réalisé et imprimé en interne. Les modifications de l'organigramme pourront donc être intégrées au fur et à mesure.

Warda BALAH-CHIKHA considère que ces livrets ne doivent pas être distribués seulement aux nouveaux arrivants, mais bien à l'ensemble des agents, et de manière obligatoire.

Rodolphe RAPETTI précise que le livret est conçu en priorité pour les nouveaux entrants, qui souvent ne connaissent pas l'histoire de l'établissement. Toutefois, il a également été pensé pour être communiqué à l'ensemble du personnel.

Yann LEROUX souligne que les nouveaux arrivants sont généralement accueillis par les anciens agents. Il est donc souhaitable que ces derniers disposent également du livret.

Warda BALAH-CHIKHA demande si la question de la pause méridienne a été réglée.

D'après **Carole GRAGEZ**, la CFDT-Culture se félicite de la mise en place de réunions régulières, notamment pour les établissements de Compiègne et Blérancourt. La CFDT-Culture a également noté que les CHSCT étaient préparés dans le cadre de réunions prévues par la direction, et en collaboration avec les organisations syndicales.

En revanche, aucun tableau de bord n'a été construit pour le suivi des actions sur le site de Compiègne. Ce point est problématique. La question des agents d'accueil et de surveillance est

également un enjeu essentiel pour ce site, qui devra donc être traité en concertation avec l'ensemble des personnels.

Il est également très important de mettre en place des fiches de poste. Actuellement, un certain nombre d'agents ne disposent d'aucune fiche de poste, tandis que d'autres travaillent avec des fiches qui ne correspondent pas à leurs missions actuelles.

Concernant le site de Blérancourt, plusieurs actions doivent encore être conduites, en particulier sur les systèmes de ventilation et de climatisation. Le C2RMF a notamment souligné le dysfonctionnement d'un certain nombre de machines. Or, ces dysfonctionnements sont directement liés à des problèmes de conduite du chantier sur le site.

Des problèmes de température et d'humidité ont également été signalés. Les agents ont dû travailler dans des conditions très difficiles pendant l'hiver. Or, il est invisable d'exiger un travail de bonne qualité dans de telles conditions. La CFDT-Culture salue néanmoins l'action du directeur, qui a donné son accord pour qu'une cascade soit installée sur la gaine de ventilation du hall de Blérancourt.

Par ailleurs, le problème des pauses méridiennes a été temporairement traité au travers d'une procédure de volontariat. Cependant, une telle procédure n'est pas conforme au règlement. En outre, elle peut être mise en œuvre de manière temporaire, mais elle ne saurait fonctionner sur le long terme.

Carole GRAGEZ signale également que l'hyperviseur est un logiciel en cours de développement, qui suscite déjà de nombreuses interrogations. Celui-ci souffre d'un très grand nombre de *bugs* (notamment des déclenchements d'alarme à Compiègne, de manière intempestive et simultanée). Faute d'avoir identifié le problème à l'origine de tous ces dysfonctionnements, ceux-ci se produisent quotidiennement. Enfin, la CFDT-Culture rejoint le point de vue de Sud Culture Solidaires sur la nécessité de mettre rapidement en place des formations destinées aux personnels qui géreront cette application.

Selon **Patricia AUGER-LECAS**, la problématique de la pause méridienne n'a effectivement pas évolué depuis plusieurs mois. La permanence d'un agent sur site en cas de déclenchement d'une alarme demeure indispensable, et elle est mise en place au travers d'une procédure de volontariat.

Toutefois, les agents volontaires résident loin de leur lieu de travail. Ils ne sont donc pas en mesure de rentrer chez eux pendant leur pause. Pour le moment, aucun d'entre eux n'a suggéré d'abandonner ce mode de fonctionnement. Une réflexion devra néanmoins être conduite sur ce sujet.

Par ailleurs, la synthèse des tableaux d'actions pour le site de Compiègne est en cours de réalisation. Les actions à mener sont cependant déjà connues. Il n'est donc pas nécessaire que le tableau soit réalisé pour pouvoir les mettre en œuvre. Les tableaux d'actions sont simplement des outils de gestion, élaborés parallèlement à la conduite des actions.

Concernant la formation des agents à l'hyperviseur, Patricia AUGER-LECAS souscrit pleinement au point de vue des agents. Ces formations auraient dû être dispensées au cours de la seconde moitié du mois d'avril, ce qui n'a pas été le cas. Patricia AUGER-LECAS interrogera donc l'entreprise prestataire, afin d'identifier les raisons de ce report.

Alexis FRITCHE demande au directeur de l'établissement de revenir sur les alertes lancées par les organisations syndicales quant à la dégradation du climat social sur le site.

Jean-Christophe TON-THAT salue la production d'un livret d'accueil. Ce document précieux pour les nouveaux arrivants a effectivement vocation à évoluer et à être enrichi progressivement. Jean-

Christophe TON-THAT suggère notamment d'y inclure le contenu des fiches de sécurité/ sûreté, notamment dans le but des dispositifs "alerte attentat".

Il suggère également que la formation des agents par les personnels scientifiques de l'équipe de Compiègne prenne en compte l'histoire de l'institution et des collections. Ces pratiques sont déjà mises en œuvre dans un certain nombre d'établissements. De plus, impliquer les personnels de surveillance dans la vie scientifique de l'établissement serait un signe d'engagement fort de la part du ministère. Il est important que ces agents puissent s'approprier les collections dont ils ont la responsabilité.

Rodolphe RAPETTI précise que le livret a été rédigé par lui-même et par Nicolas GUYOMARCH. Or, ce dernier étant en arrêt maladie, la procédure de rédaction est un peu plus longue. Un peu de temps sera donc nécessaire avant que le document soit finalisé. En outre, Rodolphe RAPETTI souligne qu'un livret d'accueil ne saurait bien entendu se substituer à une formation.

Patricia AUGER-LECAS ajoute que le poste de responsable de formation au SCN est vacant depuis 14 mois. Des candidatures ayant été transmises, le poste devrait être pourvu avant la fin de l'été (si la procédure arrive à son terme).

Patricia AUGER-LECAS rappelle également que pour chaque exposition temporaire, des visites sont proposées aux agents de sécurité et de surveillance par les conservateurs et par les commissaires d'exposition. Une exposition temporaire a notamment été ouverte la semaine dernière. Malheureusement, aucun agent n'était présent au moment de la présentation (peut-être du fait d'un manque de communication). Néanmoins, cette procédure devra être poursuivie et renforcée.

Jean-Christophe TON-THAT estime qu'il n'est pas nécessaire d'attendre le recrutement d'un référent formation pour dispenser des formations internes. Il est possible de consacrer une journée ou une demi-journée à cette problématique, en accord avec le responsable des plannings. Cette procédure serait relativement simple à mettre en œuvre.

Frédéric DOUWES juge utile la mise en place de groupe de travail sur la surveillance statique et mobile. Cependant, il serait plus judicieux de conduire une réflexion sur la surveillance en salle, dont l'avenir est incertain.

Rodolphe RAPETTI estime que les termes employés peuvent être imparfaits, mais qu'il est nécessaire de désigner ces procédures par des noms. Par ailleurs, ces vocables recouvrent des réalités qui devront faire l'objet d'un travail.

Frédéric DOUWES suggère donc de désigner cette procédure de la manière suivante : « réflexion sur la surveillance en salle ».

En outre, les agents de surveillance souffrent d'un véritable manque de reconnaissance. Il est par exemple arrivé que des ISCP leur expliquent les mécanismes d'ouverture et de fermeture d'une porte. De telles attitudes sont particulièrement regrettables. Elles illustrent également le manque de considération dont les agents de surveillance font l'objet.

Par ailleurs, Frédéric DOUWES rappelle que le rôle d'un hyperviseur est de gérer des logiciels superviseurs. Les logiciels superviseurs reçoivent un grand nombre d'informations (informations de batteries faibles, de défauts, de câbles coupés). En revanche, un hyperviseur transmet très peu d'informations sur le détecteur. Plus généralement, ce fonctionnement est bien trop complexe par rapport aux besoins des établissements. Il aurait été plus pertinent de conserver uniquement les trois logiciels superviseurs.

De plus, un grand nombre d'informations communiquées sont fausses ou mal transcrites. Les formations à cet outil n'ont pas pu être dispensées, car les ingénieurs eux-mêmes ont du mal à le

paramétrer et à l'administrer. Ce logiciel est unique dans le monde. Il ne fonctionne pas et ne fonctionnera jamais. En outre, très peu d'entreprises se disent prêtes à en assurer la maintenance.

Frédéric DOUWES revient ensuite sur la dégradation du climat social. De nombreux agents attendent du directeur qu'il impulse une véritable dynamique. Pour beaucoup d'entre eux, les missions manquent de clarté et sont insuffisamment définies. Ces difficultés sont signalées depuis longtemps. Les représentants du personnel et les agents attendent donc du renouveau, et un peu plus de dynamisme et de présence de la part du directeur.

Enfin, une étude sera effectivement lancée prochainement sur les niveaux de salpêtre sur le site. L'entreprise « Qualiconsult » transmettra très bientôt un devis pour la conduite de cette étude.

Rodolphe RAPETTI revient sur la question du climat social et de sa présence sur l'établissement. Il rappelle qu'au moment de sa nomination, il s'était engagé dans un rôle de commissaire d'exposition pour une exposition prévue au musée d'Orsay. Cette exposition initialement prévue pour 2019 a finalement été avancée à l'année 2018, pour un catalogue qui comprend notamment 26 auteurs.

Par conséquent, la charge de travail est considérable. L'exposition a été inaugurée le 9 avril, en présence du président de la République et de trois présidents des Républiques baltes. Au moment de sa nomination, Rodolphe RAPETTI aurait donc pu faire le choix de prendre ses fonctions après l'ouverture de cette exposition. Il a toutefois opté pour une prise de fonction immédiate.

Entre le 2 janvier et le 9 avril, son agenda a donc été particulièrement chargé. Rodolphe RAPETTI ajoute que la présence sur site d'un directeur est effectivement un élément important du bon fonctionnement d'un établissement. Cependant, le rôle d'un directeur ne se limite désormais plus aux seules fonctions de gestion à l'intérieur d'un établissement.

Un directeur doit impérativement être présent à l'extérieur, notamment lors de certains événements. Ces présences externes lui permettent d'échanger avec des collègues et avec des personnels de l'administration. Les déplacements à l'étranger permettent également d'obtenir des prêts et de renforcer le rayonnement international de l'établissement. Désormais, la présence physique au sein de l'établissement n'est plus aussi déterminante qu'auparavant. En revanche, le travail d'un directeur doit être constant, ce à quoi s'attache Rodolphe RAPETTI.

Nathalie RAMOS revient sur la question des formations. Elle souligne qu'un cours dispensé par écrit n'est jamais aussi efficace que des exercices réalisés sur le terrain (notamment des exercices d'évacuation ou de confinement). Elle demande donc à Rodolphe RAPETTI quels sont les exercices prévus dans le domaine de la sécurité. En outre, il est essentiel que ces exercices soient étendus à l'ensemble des services. En les généralisant, il devient possible de générer davantage de cohésion entre les personnels, notamment lorsque le climat social est difficile (ce qui est le cas actuellement).

Nathalie RAMOS demande également si l'assistant de prévention sera le même pour les deux sites, ou si l'administration prévoit de mettre en place un assistant par site.

Patricia AUGER-LECAS répond que l'assistant de prévention sera le même pour les deux sites. Une décharge d'activité est donc prévue a minima à hauteur de 50 %, afin que celui-ci dispose du temps nécessaire pour conduire ses missions. Patricia AUGER-LECAS rappelle que cette décision est essentiellement liée à la complexité de la réglementation. Pour pouvoir la connaître et la mettre correctement en œuvre, il est indispensable de l'exercer très fréquemment. C'est pourquoi il paraissait pertinent d'attribuer cette responsabilité à une seule personne.

Nathalie RAMOS estime que, compte tenu des tensions qui pèsent actuellement sur le climat social, il serait souhaitable de procéder à un diagnostic RPS.

Patricia AUGER-LECAS rappelle que cette procédure est en cours depuis l'année dernière. Elle a toutefois pris un peu de retard, du fait de plusieurs problèmes logistiques et de diverses procédures de recours. Un retour par le cabinet était prévu pour la fin du mois d'avril. Il devrait toutefois avoir lieu à la fin du mois de mai. Ce point a été inscrit à l'ordre du jour du prochain CHSCT, prévu pour le début du mois de juin à Compiègne.

Catherine NOURY souligne que des diagnostics RPS ont été lancés dans un certain nombre d'établissements. Malheureusement, l'administration n'a presque jamais mis en place d'actions concrètes au terme de ces procédures. Les points consacrés aux RPS dans les DUERP n'ont par exemple jamais été mis à jour.

Or, les attentes des agents après une procédure de diagnostic RPS sont généralement très importantes. Ceux-ci espèrent que ces procédures permettront à terme d'améliorer véritablement leur situation quotidienne. Très souvent, les climats difficiles sont le fait d'une mauvaise organisation du travail, et plus généralement de problèmes de sous-effectifs chroniques (qui concernent l'ensemble des sites).

Le sujet de la pause méridienne avait par exemple été évoqué lors de la réunion du 20 juillet. Or, ce dysfonctionnement réglementaire n'a pas été traité depuis. De plus, l'administration avait indiqué en CHSCT que le manque d'effectif atteignait des proportions de près de 10 % de l'effectif global, ce qui est considérable. Il est donc incompréhensible qu'elle n'ait pas décidé d'agir sur ce terrain. Par conséquent, il est désormais urgent de réagir à ce problème. Une telle situation ne saurait perdurer.

En outre, plusieurs rapports de l'IGAC réalisés à la demande des personnels n'ont jamais été rendus. La ministre a notamment été interpellée sur ce sujet, mais elle n'a jamais souhaité répondre. L'administration pourrait également intervenir sur cette question. Sur l'ensemble des musées, 18 rapports ont été sollicités au cours des dix dernières années. Au cours de cette période, un seul a été rendu, ce qui est parfaitement inacceptable.

La CGT-Culture insiste également pour que des décisions soient rapidement prises sur la question de l'hyperviseur. En 2017, la CGT-Culture avait réclamé la création d'un poste permanent de surveillant de nuit pour les sites de Compiègne et Blérancourt. La réactivité d'une personne se trouvant directement sur place est bien plus efficace que n'importe quel système d'alarme.

Il convient de rappeler que ces dysfonctionnements sont susceptibles de mettre en péril des collections. Or, les collections sur le site de Blérancourt sont uniques. La création d'un poste de nuit paraît donc indispensable.

Catherine NOURY rappelle également que les attentes des agents et des organisations syndicales quant à la présence du directeur sur le site sont particulièrement importantes. Les personnels et leurs représentants comprennent que la préparation de l'exposition ait pu impliquer une charge de travail considérable. Cependant, il demeure essentiel que les demandes des agents soient rapidement entendues.

Enfin, des propos inacceptables ont été tenus en CHSCT sur l'archaïsme et le statisme des métiers d'accueil et de surveillance. De tels propos traduisent une vision méprisante et stéréotypée de ces métiers. De plus, les représentants du personnel redoutent que le mode de surveillance soit modifié, afin de pérenniser les situations de sous-effectifs chroniques. Ces situations affectent pourtant considérablement le fonctionnement des services de surveillance.

Plus généralement, la CGT-Culture craint que ces décisions préfigurent la mise en œuvre du projet « Action publique 2022 », dont l'objectif sera bien de détruire puis d'externaliser les missions de surveillance. Par conséquent, l'organisation syndicale s'opposera fermement et sans concessions à un tel projet.

Warda BALAH-CHIKHA regrette profondément les propos de Rodolphe RAPETTI, selon lesquels la présence d'un directeur sur le site n'est pas indispensable. De plus, les agents ont besoin d'obtenir rapidement des réponses sur ce sujet. C'est pourquoi Warda BALAH-CHIKHA demande à Rodolphe RAPETTI de préciser si, dans la mesure où l'exposition du musée d'Orsay a été inaugurée, le directeur pourra désormais être plus présent sur le site.

Par ailleurs, l'absence de formation à l'hyperviseur ne concerne pas les agents, mais bien les administrateurs. La garantie cessera à la fin du mois de mai, et les *bugs* sont encore très nombreux. Il est donc urgent que l'administration réponde rapidement sur ces points.

Robert RODRIGUEZ-MONTERO revient sur la mise en œuvre de nouveaux axes sur le site de Compiègne. Il souhaite savoir si ces axes impliqueront également le développement de nouveaux concepts pour les expositions (temporaires et permanentes) et pour la communication des œuvres. En outre, Robert RODRIGUEZ-MONTERO souhaite savoir si les expositions temporaires sont suivies de conférences, si ces conférences sont archivées et si ces éventuelles archives sont accessibles en ligne.

Alexis FRITCHE demande à Rodolphe RAPETTI s'il a véritablement pris conscience du degré de mécontentement des agents de l'établissement et de la gravité de ce sujet.

Rodolphe RAPETTI confirme avoir entendu les attentes des agents. Cependant, le rôle d'un directeur d'établissement a considérablement évolué. Désormais, la recherche de mécènes ne peut par exemple plus être effectuée sur place. La nécessité d'être continuellement présent sur un site est une conception dépassée du rôle de directeur d'établissement.

En revanche, Rodolphe RAPETTI entend parfaitement le mécontentement exprimé par les personnels. Des actions sont en cours, mais tous ces sujets ne peuvent pas être résolus instantanément. Par ailleurs, il convient également de signaler les retours positifs communiqués par un certain nombre d'agents à la direction. Les représentants du personnel ont partagé une appréciation générale de la situation qui mérite d'être nuancée.

Alexis FRITCHE regrette que Rodolphe RAPETTI n'ait pas évoqué la nécessité de fédérer les équipes. Il souhaite donc savoir quelles sont les actions envisagées pour y parvenir.

Carole GRAGEZ comprend les arguments de Rodolphe RAPETTI sur la nécessité de travailler à l'extérieur de l'établissement. Cependant, un directeur est également le premier responsable des événements qui se produisent sur son site. Il est également directement responsable des personnes qui sont placées sous son autorité. Or, un certain nombre de faits inquiétants survenus récemment ont fortement interpellé les organisations syndicales.

Warda BALAH-CHIKHA convient que la recherche de mécénat est une tâche importante. Néanmoins, elle souligne que l'enjeu prioritaire reste la clarification des missions de chaque agent.

En réponse à la question de Robert RODRIGUEZ-MONTERO, **Rodolphe RAPETTI** précise qu'un certain nombre de nouveaux événements culturels ont été mis en œuvre sur le site de Compiègne. Cependant, les concepts liés à ces événements ne sont pas particulièrement nouveaux. Des *master class* seront par exemple bientôt dispensées, mais elles ne pourront pas être enregistrées (pour des raisons de droits d'auteur). Les conférences organisées au Palais par « La société des amis » ne pourront pas non plus être enregistrées.

Ces événements sont annoncés sur la page Facebook et sur un certain nombre de sites web similaires. Enfin, la politique culturelle reposera essentiellement sur des expositions temporaires. Celles-ci seront moins nombreuses, afin de concentrer les budgets et de mettre en place des événements plus conséquents. Dans la mesure du possible, ces événements dureront plus longtemps et des budgets de communication plus élevés y seront consacrés (afin d'améliorer les taux de fréquentation).

Patricia AUGER-LECAS revient sur la question liée à la maintenance de l'hyperviseur. Le prestataire actuel a été interrogé sur la remise d'un devis. Une proposition financière est donc attendue de la part de cette entreprise, mais également de la part de celle qui a installé l'application. Ces points sont actuellement suivis par les services « travaux » et « accueil et surveillance ».

Christophe CLÉMENT ajoute qu'il s'engage à mettre en place un groupe de travail pour procéder à un bilan. Dans le cadre de ces groupes, des points d'amélioration pourront être proposés. En outre, plusieurs relances ont été transmises auprès de l'architecte en chef au sujet de la main courante. Celui-ci s'est notamment engagé à produire des dessins rapidement. Concernant les problèmes d'humidité, la mandataire de la maîtrise d'ouvrage sera sollicitée pour procéder à un point. Si nécessaire, une procédure de contentieux pourrait éventuellement être mise en œuvre.

Les représentants du personnel demandent une suspension de séance. La séance est suspendue de 11 heures 20 à 11h30.

2. Modification de l'organigramme (pour avis)

Alexis FRITCHE demande à la présidente si le vote pour avis portera sur l'intégralité de l'organigramme, ou s'il s'agira d'un vote partiel (identique à la procédure mise en œuvre lors du CHSCT local).

Patricia AUGER-LECAS indique que la modification de l'organigramme en vigueur concerne le rattachement auprès du directeur des missions « communication » et « mécénat ». Initialement, celles-ci relevaient du service « développement culturel », qui assurait également la gestion des publics, de la réservation, et l'ensemble des actions de médiation culturelle.

Dans la mesure où la communication et le mécénat constituent des missions stratégiques pour la politique de l'établissement, le directeur a souhaité qu'elles soient directement placées sous sa responsabilité. Dès lors qu'elles seront extraites du service de développement culturel, celui-ci devra se recentrer sur ses missions de médiation culturelle, de réservations des groupes ou de prises de rendez-vous.

Le vote portera donc sur le rattachement de ces deux missions (communication et mécénat) auprès du directeur. Il concerne également les changements de dénomination et de fonctions du nouveau service culturel. Les autres modifications de l'organigramme seront mises en place progressivement, en fonction des chantiers qui seront conduits par secteur professionnel.

Au moment de sa prise de fonction, **Rodolphe RAPETTI** a étudié l'organigramme attentivement. À cette date, le service de développement culturel regroupait alors un ensemble de fonctions hétérogènes (qui toutefois contribuent toutes à une mission culturelle plus générale). Il a donc souhaité homogénéiser ce service, et le réorienter davantage sur des actions de médiation.

Rodolphe RAPETTI a également souhaité se rapprocher des responsables de la communication et du mécénat, puisque ces deux fonctions sont traditionnellement proches de la direction. Il a donc exposé ce projet auprès des organisations syndicales, qui ont souscrit à la possibilité d'ajuster progressivement l'organigramme pour renforcer son efficacité. Ce principe a été collectivement acté. Par ailleurs, la nécessité d'agir rapidement est en partie liée au besoin de recrutement d'un nouveau chef pour ce service. Il serait plus judicieux de procéder à ce recrutement dans le cadre de la nouvelle organisation.

Jean-Christophe TON-THAT comprend les arguments avancés par Rodolphe RAPETTI. Cependant, il ne lui paraît pas nécessaire de solliciter l'avis des représentants du personnel sur un document intermédiaire, qui dans tous les cas restera un document d'étape. C'est pourquoi les organisations syndicales suggèrent de considérer ce point comme un point d'information, plutôt que comme point pour avis.

Les représentants du personnel procéderont donc à un vote une fois que tous les réajustements de l'organigramme auront été effectués. Le cas échéant, ils devraient se prononcer sur un document qui demeurera opposable, et qu'il juge pour le moment comme inacceptable.

Blandine CHAVANNE prend note des propos de Jean-Christophe TON-THAT. Ce point de l'ordre du jour pourrait donc être considéré comme un point d'information.

Warda BALAH-CHIKHA suggère que les représentants du personnel émettent un avis uniquement sur le rattachement des deux services (communication et mécénat) auprès du directeur. En revanche, elle considère également que les organisations syndicales ne devront pas se prononcer sur l'organigramme.

D'après **Blandine CHAVANNE**, la proposition de Warda BALAH-CHIKHA correspond bien au souhait des organisations syndicales. Elle indique donc que le vote concernera uniquement le rattachement des services de communication et de mécénat aux responsabilités du directeur. Par conséquent, l'intitulé de ce point de l'ordre du jour devra être modifié.

D'après **Catherine NOURY**, il aurait été souhaitable que le CHSCT rende préalablement son avis, afin de présenter un travail déjà achevé en CT. La procédure actuelle pourrait ne pas être bien comprise par les agents.

Blandine CHAVANNE invite les représentants du personnel à se prononcer sur le rattachement des postes de communication et de mécénat auprès du directeur.

Vote Pour : CFDT-Culture (1 voix), CGT-Culture (4 voix), SUD Culture Solidaires (2 voix)

Vote Contre : 0

Abstention : SNAC-FSU (1 voix)

Le projet de rattachement des deux postes, le poste de chargé de la communication, des relations publiques et presse et le poste de chargé du mécénat, auprès du directeur a recueilli **un avis favorable à la majorité des membres présents.**

Carole GRAGEZ propose pour la CFDT-Culture qu'un groupe de travail sur l'organigramme soit constitué. Elle ajoute que l'organigramme actuel pose un certain nombre de problèmes qui devront être corrigés.

Rodolphe RAPETTI s'engage à réfléchir à cette proposition. Dans la mesure où aucun travail n'a encore été mené sur la restructuration complète de l'organigramme, une telle initiative paraît toutefois prématurée.

Blandine CHAVANNE propose de reporter ce point à un prochain ordre du jour.

Alexis FRITCHE précise que les représentants du personnel demanderont l'inscription d'un point formel à l'ordre du jour, pour la constitution d'un groupe de travail sur l'organigramme. Ce point devra être complété par une remise d'avis.

3. Déménagement des agents affectés à l'administration et à la conservation (pour information)

Patricia AUGER-LECAS indique que de nouveaux locaux destinés aux services de l'administration et de la conservation ont été aménagés et livrés à l'automne 2017. Au total, 28 personnes sont concernées par ce déménagement. L'objectif de cette opération est de mettre à la disposition des agents de meilleures conditions de travail. Elle vise également à libérer des espaces pouvant être réutilisés ultérieurement, lorsque l'étude de programmation aura été finalisée.

Ce sujet a été présenté à plusieurs reprises en CHSCT pour information. Il a également été présenté au mois de mars pour une remise d'avis sur les affectations. Au cours des divers échanges, réunions et visites avec les représentants du CHSCT, les affectations et la répartition des bureaux entre les entités ont pu être finalisées.

Le déménagement est prévu pour la semaine du 14 mai 2018. Une réunion a été tenue pour définir le positionnement des bureaux. Une visite des locaux a également été organisée avec la médecine de prévention, l'ergonome, l'assistant de prévention, des représentants du CHSCT et elle-même. Cette visite a notamment permis de transmettre des propositions aux agents, afin de définir la meilleure implantation possible pour leurs bureaux.

Catherine NOURY rappelle que l'organisation de ce déménagement devra faire l'objet d'un avis en CHSCT. Lorsque cette opération sera terminée, il conviendra également d'organiser une visite avec le CHSCT.

Patricia AUGER-LECAS précise que le point sur le déménagement a été présenté pour avis lors du dernier CHSCT. Cette opération durera trois jours (14, 15 et 16 mai). En outre, toutes les informations sur ce sujet seront communiquées sur les divers sites internet. Chaque agent qui aura déménagé le matin sera reconnecté dès le soir sur les postes informatiques et téléphoniques.

Une information sera également partagée sur le site du ministère, pour expliquer aux personnels que certains services seront momentanément indisponibles pendant la durée des opérations. Depuis l'automne 2017, ce projet fait l'objet d'un travail ayant réuni les représentants de chaque service concerné, ainsi que des représentants des services de travaux, d'informatique et des fonctions supports liées.

En outre, des informations ont été régulièrement communiquées lors des réunions de service et des réunions de conservation et de direction. Bien entendu, une visite du CHSCT sera organisée après le déménagement. Un nouveau document unique sera établi pour les locaux d'activité et les bureaux.

Enfin, la visite du CHSCT aura lieu avant la période estivale, probablement au mois de juin. Le document unique sera élaboré avec l'assistant de prévention et présenté à l'automne 2018.

Cécile RANVIER souhaite savoir ce que l'administration prévoit pour l'utilisation des locaux qui seront libérés.

Rodolphe RAPETTI répond que pour le court terme, aucune utilisation particulière n'a été envisagée. En revanche, le musée de la Voiture constituera l'un des chantiers majeurs de ces prochaines années. Or, sa prise de fonction a suscité un projet de don de documentations automobiles très complètes de la part d'un certain nombre de collectionneurs.

Ces dons incluent notamment des livres et des documents originaux (photographies, plaques de verre, coupures de presse). L'espace disponible sera donc très limité. Par conséquent, Rodolphe RAPETTI souhaite consacrer un nouvel espace à cette documentation, qui sera l'unique documentation nationale sur ce sujet.

Jean-Christophe TON-THAT sollicite des informations supplémentaires sur l'implantation des services de régie et de documentation.

Patricia AUGER-LECAS rappelle que le site de Compiègne comprend plusieurs entités muséales, dont deux grands fonds documentaires et de bibliothèques. Pour le moment, le musée des Grands appartements et le musée du Second Empire sont positionnés au rez-de-chaussée. La bibliothèque et la documentation du musée de la Voiture sont situées au niveau de l'entresol, dans des pièces exiguës et difficilement praticables.

Les conservateurs se trouvent également au niveau de l'entresol, c'est-à-dire au-dessus des services de documentation et de bibliothèque. À terme, ils seront positionnés aux étages supérieurs (deux étages au-dessus), mais dans un même lieu. Ce repositionnement ne générera donc pas de déplacements particulièrement contraignants pour ces agents. Par ailleurs, le chantier sera mis en œuvre avec la participation des services, c'est-à-dire avec les conservateurs et le personnel de documentation.

Jean-Christophe TON-THAT se félicite de l'intégration de ces nouvelles collections dans les collections nationales. Il souhaite savoir ce que l'administration prévoit pour les postes liés à la documentation, aux bibliothèques et aux régies, notamment pour la prise en charge des nouvelles collections.

Patricia AUGER-LECAS répond que l'effectif actuel comprend deux postes de secrétaire de documentation. Or, le poste pour le musée des Grands appartements et le musée du Second Empire est déjà pourvu, ce qui n'est pas le cas du poste lié au musée de la Voiture. Des avis de vacance sont donc en cours et ils feront l'objet de publications régulières. Ce sujet constituera l'un des prochains dossiers que monsieur le directeur devra traiter.

Yann LEROUX invite à prendre en compte les problématiques de poids. Il souligne également que le site de Compiègne est fréquemment confronté à des problèmes de climat. Les plaques photographiques étant particulièrement sensibles au froid et à l'humidité, il demande quelles sont les solutions envisagées pour anticiper ces éventuels problèmes.

Warda BALAH-CHIKHA demande quelle sera la surface totale d'espace libre après le déménagement.

Rodolphe RAPETTI répond que la surface libérée correspondra à peu près à la surface utilisée pour la documentation actuelle (documentation « Palais » et « Mozart »). À court terme, l'espace disponible serait donc suffisant pour répondre aux besoins de la documentation.

En outre, toutes les mesures nécessaires seront prises pour conserver les éléments photographiques dans de bonnes conditions. Dans un premier temps, ces éléments disposeront d'un statut documentaire, et non pas d'un statut de collection.

Carole GRAGEZ indique que la CFDT-Culture se félicite des projets mis en œuvre pour le musée de la Voiture et du Tourisme. Elle se félicite également de la manière dont évolue la documentation liée à ce musée.

Concernant le déménagement, elle rappelle qu'un groupe de travail CHSCT a déjà conduit une réflexion sur ce sujet. Des visites ont été organisées et le projet a été évoqué en instance. Pour le moment, aucun problème particulier n'a été relevé. Bien entendu, un déménagement peut toujours occasionner des problèmes inattendus, mais la CFDT-Culture estime que pour le moment, l'opération est organisée dans de bonnes conditions.

Blandine CHAVANNE propose de passer au point suivant de l'ordre du jour.

III. Point d'information sur l'avancée du règlement intérieur du SCN Musée national et domaine du château de Pau (pour information)

Yann ROGIER rappelle qu'une fiche sur ce sujet a été communiquée aux représentants du personnel. Il est notamment précisé dans cette fiche que les parties prenantes recherchent depuis plusieurs mois une solution permettant de mettre en œuvre la concertation. Les récentes difficultés d'organisation d'une équipe seront donc probablement résolues à l'occasion du prochain CHSCT (prévu pour la semaine prochaine). Il s'agira alors de la troisième réunion consacrée à ce sujet. À cette occasion, un calendrier de concertation sera proposé aux trois organisations syndicales présentes sur les sites.

Il est indispensable de mettre à jour ce règlement intérieur depuis plusieurs années, et plus particulièrement depuis la fusion des entités « domaine » et « musée ». La mise à jour et la validation du projet scientifique et culturel constituaient un préalable à cette actualisation du document. Or, ce projet a finalement été validé à la fin de l'année 2015. De plus, l'équipe de direction s'est réorganisée au printemps 2016.

Ces étapes ayant été actées, la modification du règlement intérieur devra donc désormais faire l'objet d'une concertation. Cette concertation concernera les modalités d'accueil du public pour les collections permanentes. Le projet scientifique et culturel conserve notamment le principe selon lequel une médiation doit être systématiquement proposée aux visiteurs (au travers d'une visite commentée du parcours des collections complémentaires).

De plus, cette médiation doit être complétée par des modalités déterminées par le public. Enfin, le projet prévoit une programmation régulière et cadencée d'expositions temporaires, à la fois dans les espaces du château et dans ses annexes. Enfin, le règlement intérieur devra préciser l'organisation du travail pour l'ensemble des équipes. Par conséquent, il concernera les agents d'accueil et de surveillance, mais également les agents administratifs, scientifiques, techniques, ainsi que les jardiniers.

Selon **Carole GRAGEZ**, la CFDT-Culture a jugé le document transmis difficilement lisible. Un passage suggère également que la concertation au sein de l'établissement aurait été retardée du fait de l'absence de participation du CHSCT. Cette phrase est problématique, dans la mesure où elle désigne directement la responsabilité des membres de cette instance. Elle pourrait également laisser entendre que des problèmes sont survenus entre la direction et les syndicats.

Par ailleurs, la formulation suivante est difficilement compréhensible : « l'organisation de l'équipe d'accueil et de surveillance du domaine du château de Pau, composante du service d'accueil et de surveillance, comprenant 47 agents tous grades confondus concerne 12 agents ».

Enfin, le document souligne que les procédures de volontariat atteignent leurs limites, faute d'un nombre suffisant de volontaires. Les organisations syndicales souscrivent également à cette idée. À terme, les agents concernés pourraient par exemple renoncer à être volontaires.

D'après **Yann ROGIER**, le constat sur le retard accumulé de la concertation ne visait en aucun cas à créer une polémique. Diverses raisons expliquent ce phénomène, notamment des raisons de méthode. Les acteurs concernés devaient déterminer la méthode appropriée entre deux méthodes a priori contradictoires.

D'une part, il était proposé d'organiser une concertation avec l'ensemble des équipes. D'autre part, les représentants du personnel souhaitaient plutôt travailler sur un projet achevé avant de le soumettre à une concertation. Ces questions de méthode, ainsi que divers problèmes d'emploi du temps, ont donc retardé la mise en œuvre de la procédure.

En outre, un sujet particulier était consacré à l'équipe de surveillance du domaine, composée de 12 agents. Un point sur les modalités d'organisation de cette équipe devait notamment être traité par le CHSCT, puis par le CT. Cette équipe relève d'un service plus important, qui comprend 47 agents. Elle participe à l'unité générale de l'établissement, mais les agents qui la composent sont soumis à des horaires particuliers.

Warda BALAH-CHIKHA rappelle que l'inscription de ce point à l'ordre du jour est réclamée par Sud Culture Solidaires depuis plus d'un an. Lors des expositions de l'année précédente, des modifications d'horaires avaient été programmées sans solliciter préalablement l'avis du CT. Sud Culture Solidaires avait donc demandé la tenue d'un point sur ces modifications ainsi que sur le planning de l'établissement. Or, le point présenté aujourd'hui concerne uniquement les avancées sur le règlement intérieur.

Pour Sud Culture Solidaires, il est inenvisageable de modifier les plannings et les horaires des agents à titre expérimental sans solliciter préalablement l'avis du CT. La procédure usuelle consiste à soumettre au vote du CT la mise en place de nouvelles expérimentations. Dans un second temps, ces essais doivent être analysés en instance, afin de déterminer s'ils ont permis d'aboutir à des résultats positifs. Plus généralement, les modifications d'horaires ne peuvent en aucun cas être décidées au niveau local.

Par ailleurs, Warda BALAH-CHIKHA espère que les questions de méthodes évoquées par Yann ROGIER seront réglées très rapidement. Les organisations syndicales estiment qu'il ne leur appartient pas de rédiger l'intégralité du règlement intérieur. Un modèle type de règlement intérieur existe déjà, et il conviendrait donc de l'utiliser pour mener ce travail de rédaction.

D'après **Catherine NOURY**, la note transmise par Yann ROGIER suggère que les difficultés rencontrées ne sont pas le fait de la direction, mais bien des représentants du personnel. Ce sous-entendu est regrettable, d'autant qu'il ne correspond en aucun cas aux événements tels qu'ils se sont produits.

La mise à jour du règlement intérieur est évoquée depuis deux ans et la construction de ce projet a été difficile pour le site de Pau. Les organisations syndicales ont notamment réagi à la production d'une note de service, stipulant que la nouvelle organisation du travail du domaine pourrait ne pas faire l'objet d'un vote du CHSCT.

Cette note rédigée le 20 février 2018 suggérait notamment de mettre en place de nouveaux horaires à titre expérimental. Les organisations syndicales ont donc transmis un courrier, visant à rappeler que toute modification des horaires, des conditions et du rythme de travail devait préalablement être examinée en CHSCT, puis soumise à un vote. Cette lettre rappelait également que les personnels de l'établissement n'étaient pas des « animaux de laboratoire ».

La direction a reconnu que cette procédure n'était pas réglementaire. Or, il est apparu dès la fin du mois de février qu'elle souhaitait pourtant mettre en œuvre ces nouveaux horaires le plus rapidement possible. Cette tentative de passage en force a provoqué une vive réaction de la part des organisations syndicales et des agents, qui s'opposaient à une méthode qu'ils jugeaient brutale et non réglementaire.

Cet empressement à définir une date d'application pour de nouveaux horaires a donc conduit la direction à organiser un CHSCT dès le 21 mars. D'une part, la documentation nécessaire à l'examen de ce point n'a pas été fournie aux représentants du personnel. D'autre part, la procédure de convocation et d'envoi des documents n'a pas respecté les délais réglementaires.

Hormis la note de service et une annexe sur les horaires proposés, aucun document lié au changement des rythmes de travail ou aux plans de préventions n'a été communiqué aux représentants du personnel. Ceux-ci n'étaient donc en aucun cas en mesure de se prononcer sur ce sujet.

Le 30 avril, un nouveau CHSCT sera consacré à ce sujet. La CGT-Culture ne s'oppose pas par principes à de telles modifications, dès lors qu'elles permettent d'améliorer les conditions de travail des agents. Elle admet également qu'il existe un certain nombre de difficultés, pour lesquelles des solutions doivent être proposées. Néanmoins, la remise d'un document en séance demeure une procédure inacceptable.

De plus, la CGT-Culture souscrivait à la proposition d'organiser des réunions de travail. Cependant, aucun document assorti n'a été transmis pour préparer ces réunions. L'emploi de telles méthodes n'est donc pas acceptable. Enfin, la CGT-Culture se joint aux demandes de Sud Culture Solidaires, visant à s'assurer que la taille de l'effectif correspondra bien aux besoins de la nouvelle organisation. Pour le moment, elle considère que le nombre d'agents présents sur le domaine est insuffisant pour répondre aux besoins du service.

Yann ROGIER souligne que la volonté de mise à jour du règlement intérieur est portée par la direction du SCN depuis 5 ans. Depuis deux ans, des discussions sont conduites avec les équipes autour d'une organisation reposant sur une procédure de volontariat.

Yann LEROUX rappelle qu'au moment du vote sur la fusion du domaine et du musée, il avait été précisé que les agents resteraient affectés sur leurs sites respectifs. Les mouvements de personnel entre le domaine et le musée ne sont donc pas envisageables.

Yann ROGIER répond que les agents demeurent dans tous les cas dédiés à un service et à une équipe. Leurs missions sont déterminées par leurs fiches de poste. Néanmoins, ceux-ci disposent d'une affectation qui relève d'un seul SCN.

Concernant la question des effectifs, Yann ROGIER précise qu'à ce jour, le site regroupe 79 ETP. La DGPAT accompagne l'établissement pour que ce volume puisse être maintenu, malgré les 25 départs prévus en 2018. Les emplois vacants font l'objet d'un suivi régulier et ils sont généralement pourvus. L'établissement est donc confronté à des questions d'organisation, mais le maintien des emplois a pu être assuré au cours des dernières années.

Robert RODRIGUEZ-MONTERO revient sur l'accélération à partir des mois de février et de mars du processus de modification des horaires et de l'organisation du travail au domaine. Il rappelle que la direction avait proposé en CHSCT le 4 novembre 2016 d'organiser des groupes de travail, pour discuter directement avec les agents du futur règlement intérieur et des fiches de poste.

Deux organisations syndicales sur trois avaient alors refusé cette proposition, arguant que la direction ne devait en aucun cas discuter directement avec des agents.

Celles-ci estimaient que les agents devaient évoquer ces questions avec leurs représentants, se positionnant donc comme des intermédiaires. Par conséquent, les agents qui ne se reconnaissaient pas dans ces organisations syndicales étaient de fait exclus du processus.

Le CHSCT suivant (le 13 décembre 2016) avait été boycotté par ces deux organisations syndicales. À compter du mois de novembre 2016, et jusqu'au dernier CHSCT du 29 mars 2018, 16 mois de retard ont été accumulés.

Ces délais auraient pu servir à mettre en œuvre des négociations avec les agents et avec les organisations syndicales, afin d'examiner plusieurs projets, dont la modification du règlement intérieur. Cette perte de temps explique probablement la précipitation du processus à partir des mois de février et de mars.

Par ailleurs, les horaires concernant les expositions temporaires ont été votés lors du CHSCT du 20 janvier 2017. La FSU avait notamment indiqué qu'elle y était favorable, considérant que ces nouveaux horaires étaient particulièrement favorables aux agents.

Warda BALAH-CHIKHA s'inquiète des propos tenus par Yann ROGIER sur la possibilité pour les agents du domaine de travailler au musée et inversement. Elle réitère également son opposition à la mise en place d'expérimentations de nouveaux horaires sans consulter préalablement le CT.

Catherine NOURY rappelle que le vote du CHSCT ne devra pas concerner une note de service, mais bien la modification du règlement intérieur.

D'après **Yann ROGIER**, le décret prévoit que le CHSCT se prononce sur les instructions données aux agents. La note communiquée aux représentants du personnel est donc uniquement un projet de note.

Robert RODRIGUEZ-MONTERO signale que l'organisation et les horaires de l'équipe du domaine seront examinés à l'occasion du CHSCT du 30 avril. À compter du 1er mai, ces éléments seront modifiés. Cependant, il conviendrait de se concentrer plutôt sur les missions et les tâches des

Séance du 26/04/2018

agents concernés. Robert RODRIGUEZ-MONTERO rappelle que le projet « Action publique 2022 » vise à externaliser les agents d'accueil et de surveillance qui ne se trouvent pas directement au contact des œuvres d'art.

Par conséquent, les agents du domaine du château de Pau devraient se former à la conduite de visites guidée des extérieurs et des jardins. Ceux-ci devraient également recentrer davantage leur mission sur les activités de médiation.

Enfin, Robert RODRIGUEZ-MONTERO rappelle que la procédure de volontariat mise en œuvre ne saurait perdurer. Si des agents cessaient de se porter volontaires, le fonctionnement du site serait affecté de manière significative. Dans ce cas, la direction de l'établissement n'aurait pas d'autres choix que d'opter pour une externalisation.

Carole ETIENNE-BOISSEAU rappelle que les CT sont bien entendu compétents pour tous les sujets qui relèvent de l'organisation des services ou des questions d'horaires. En revanche, aucune modalité n'est prévue pour les organisations mises en place à titre expérimental.

La situation actuelle est particulière, du fait notamment des difficultés à consulter le CHSCT (pour les diverses raisons évoquées précédemment). Le prochain CHSCT étant prévu pour le 30 avril, il aurait été souhaitable d'inscrire cette procédure d'expérimentation à l'ordre du jour. De plus, la configuration de ce sujet est spécifique, dans la mesure où l'établissement de Pau dispose de son propre CHSCT. Celui-ci est donc en mesure de conduire un dialogue social.

Carole ETIENNE-BOISSEAU propose donc que le CHSCT se déroule tel qu'il était initialement prévu. L'expérimentation est un usage qui permet à un établissement de tester divers dispositifs. Un retour devant le CT pourra donc être mis en œuvre afin de consolider ces procédures. Il sera notamment intéressant de disposer de retours sur le déroulement de ces expérimentations.

Enfin, il est important de tenir compte d'une part de la qualité de service offerte aux usagers, et d'autre part des problèmes dus au manque de volontaires. Ces deux impératifs expliquent pour quelle raison ce point devait être formalisé. Sur le plan réglementaire, il n'était pas prévu de procéder à un examen de cette question par le CT.

Carole GRAGEZ précise que la CFDT-Culture ne s'oppose pas par principe à la conduite d'expérimentations, à condition que les organisations syndicales soient impliquées dans la procédure.

Celles-ci doivent donner leur accord, et ces propositions doivent faire l'objet d'une négociation préalable. De plus, si le recours au volontariat était maintenu, les agents pourraient à terme être obligés de se porter volontaires. Faute de solution une fermeture pourrait donc être envisagée.

Robert RODRIGUEZ-MONTERO précise que le volontariat concerne à la fois l'ouverture et la fermeture du domaine. Sans modification des horaires, ces deux procédures ne pourront plus être assurées. Le recours à une entreprise privée deviendrait alors indispensable. Cependant, les agents du domaine ont parfaitement intégré toutes ces problématiques. Ceux-ci sont donc ouverts à une modification de leurs horaires de travail.

Ce sujet a pris du retard, en partie à cause d'un certain nombre d'erreurs commises par la direction. Celle-ci a tenté d'imposer ces modifications sans tenir compte de l'avis du CHSCT. Elle a également proposé de mettre en œuvre des amplitudes horaires non réglementaires. Les agents du domaine espèrent que désormais, des modifications seront proposées rapidement.

Yann LEROUX suggère de notifier que le principe de l'expérimentation existe, sous réserve d'un examen en CHSCT puis en CT. Il conviendrait également de préciser que toute expérimentation devra être assortie de la production d'un rapport.

Yann ROGIER revient sur l'articulation entre CHSCT et CT. Il souligne que le CHSCT éclaire le CT sur les impacts éventuels sur les conditions de travail. De plus, l'avis du CT est requis sur l'organisation des services.

Par ailleurs, il est important de rappeler qu'une expérimentation vise à nourrir le règlement intérieur. Les modifications du règlement intérieur s'appuieront dans tous les cas sur l'avis des représentants du personnel et des équipes. Elles seront mises en œuvre dans les prochains mois. Enfin, la recherche d'une nouvelle organisation vise à déterminer un fonctionnement équilibré, qui prendra fin dès l'automne 2018.

Blandine CHAVANNE indique qu'il conviendra de procéder à la rédaction d'un point sur la mise en œuvre des nouveaux horaires. Un CT sera donc convoqué pour procéder à l'examen du document.

Catherine NOURY rappelle que la CGT-Culture demeure opposée à toute forme d'expérimentation dans de telles conditions. De plus, elle ne souscrit en aucun cas à la proposition émise par l'organisation syndicale Sud Culture Solidaires.

La séance est suspendue à 12 heures 35 et reprend à 14 heures 45.

Avant l'ouverture du point IV de l'ordre du jour, **Yann LEROUX** souhaite préciser ses propos sur l'expérimentation. Une expérimentation doit être encadrée de manière générale, c'est-à-dire après la remise d'avis du CHSCT et le vote du CT. Elle doit également être conduite à titre temporaire et conclue par une procédure d'évaluation.

IV. Réouverture de la maison Clemenceau :

– Point sur l'organisation et le fonctionnement du SCN Musée national Clemenceau-de Lattre (pour avis)

Marie-Hélène JOLY rappelle que le SMF a racheté une maison natale vide, qu'il a souhaité reconverter pour le musée Clemenceau. Les travaux ont démarré à la fin de l'année 2016. La réception n'a pas encore été actée, mais l'inauguration reste prévue pour la mi-juin.

La maison de-Lattre étant située à une centaine de mètres de la maison Clemenceau, il était nécessaire de réfléchir à une nouvelle organisation du travail, répartie sur deux sites. Il est notamment prévu de ne pas séparer les deux agents qui assurent les tâches d'accueil et de visite. Enfin, il était indispensable de déterminer un effectif et un mode de fonctionnement qui tiendraient compte des critères d'horaires et de saisonnalité.

Jean-François BOURASSEAU ajoute que la configuration de ces deux lieux impliquait une refonte du fonctionnement. Le musée Clemenceau-de-Lattre est composé de deux maisons natales et de deux jardins, situés respectivement à 150 mètres de distance, dans la même rue.

La maison de-Lattre est organisée selon le principe de visites guidées, car il s'agit d'une maison datant du 19^e siècle. En revanche, la maison Clemenceau est un musée du XXI^e siècle, qui repose donc sur le principe de visites libres. Dans la mesure où cette maison est construite sur deux étages, elle induit davantage de personnels.

La superficie des salles ouvertes au public sera doublée cette année. Une salle de 125 mètres carrés sera notamment ouverte et utilisée pour l'accueil provisoire. Elle sera également destinée à l'accueil de manifestations culturelles pendant toute l'année. La surface du jardin a été doublée, passant de 1000 mètres carrés à 2000 mètres carrés.

Il est possible de recevoir au maximum 345 visiteurs par jour. L'organisation cible prévoit en moyenne une fréquentation journalière de 30 visiteurs. L'organisation actuelle inclut une

conservatrice, un secrétaire général et un agent de bureau à 70 % pour la gestion du secrétariat. Elle inclut également un technicien des services culturels et un adjoint technique d'accueil et de surveillance.

Le fonctionnement cible est basé sur un apport de deux postes supplémentaires, avec un contrat de week-end à 70 % et 4 mois de vacation (2 mois en juillet et 2 mois en août). Au terme d'une période d'essai de huit mois, la situation pourra bien entendu être réajustée. L'année sera également répartie entre une basse saison et une haute saison.

Pour la basse saison (comprise entre le 1^{er} octobre et le 30 avril), il est prévu de fermer l'établissement tous les lundis, à l'exception des jours fériés. Une fermeture est également prévue entre le 24 décembre et le 2 janvier. Depuis quelques semaines, des demandes de visites ont été transmises pour le mois de décembre. Pour le moment, ces demandes n'ont pas été prises en compte. Néanmoins, des ajustements seront peut-être appliqués au terme de la période d'essai.

Il est prévu d'ouvrir la maison natale de Clemenceau de 10 heures à 12 heures et de 14 heures à 17 heures, tous les jours, sauf le lundi. Pour la maison natale de de-Lattre, quatre départs de visites seront proposés, respectivement à 11 heures, 14 heures, 15 heures et 16 heures, tous les jours sauf le mardi.

Pour la haute saison, la maison natale de Clemenceau serait ouverte tous les jours de 10 heures à 12 heures et de 14 heures à 18 heures 30. Cinq départs de visites seraient prévus pour la maison natale de-Lattre respectivement à 11 heures, 14 heures, 15 heures, 16 heures et 17 heures.

L'ouverture de la maison Clemenceau implique la présence sur place de deux agents. En revanche, un seul agent est nécessaire pour assurer l'ouverture de la maison de-Lattre. Pour pouvoir travailler dans de bonnes conditions, quatre postes seront a minima nécessaires, et trois personnes devront être présentes chaque jour. Le lundi, un agent serait positionné pour l'entretien et pour l'accueil des entreprises. Le personnel administratif serait également présent le lundi.

Par ailleurs, une demande a été transmise pour la création de 18 mois de vacation en ETP à hauteur de 100 %, entre les mois de juin et de décembre. 5 mois de vacation de 105,96 heures en ETP de 70 % ont également été demandés pour les week-ends.

Ce système prévoit donc la mise en place de :

- 2 vacations de 100 % et 1 vacation de week-end pour le mois de juin ;
- 4 vacations de 100 % pour les mois de juillet et d'août (afin que les personnels titulaires puissent prendre des congés pendant cette période) ;
- 2 vacations de 100 % et 1 vacation de week-end pour les mois de septembre, octobre, novembre et décembre.

Ces systèmes de vacation poseront toutefois des problèmes d'astreinte.

Yann LEROUX signale que la dénomination « Clemenceau » a été attribuée à plusieurs sites.

Marie-Hélène JOLY répond que le musée Clemenceau du XVI^e arrondissement relève d'une fondation privée. Il existe également une maison à Saint-Vincent-sur-Jard, dans laquelle Georges Clemenceau a vécu durant les dernières années de sa vie. Cette maison est gérée par le CMN.

Jean-François BOURASSEAU reprend la présentation. Les astreintes concernent les six bâtiments du site, pour lesquels une surveillance doit être mise en œuvre. Sur ces 6 bâtiments, 3 disposent de systèmes d'incendie (notamment les maisons de-Lattre et Clemenceau).

De plus, un contrat a été établi avec un télésurveilleur. Le bâtiment sera livré prochainement et Jean-François BOURASSEAU a récemment pris connaissance de la chaîne d'alerte pour la maison Clemenceau. Il sera donc bientôt en mesure de déterminer si le système de caméras sera directement exportable chez le télésurveilleur. Dans ce cas, il sera possible de procéder à une première levée de doute avant de lancer une procédure d'alerte.

Néanmoins, le projet vise à internaliser à terme les opérations d'astreintes de la propriété. Par ailleurs, si aucun agent n'est en mesure d'intervenir en cas de problème, il est prévu qu'une entreprise puisse également être mobilisée. Cette entreprise ne peut toutefois pas pénétrer à l'intérieur de la propriété.

Dans la mesure où cette année, deux agents seulement seront en mesure d'assurer les astreintes, il est possible que les services de cette entreprise soient sollicités (par exemple une semaine par mois). Il est encore difficile de prévoir si ce sera le cas.

Cependant, l'objectif restera dans tous les cas d'internaliser au maximum ces procédures d'astreinte. En théorie, l'établissement dispose des moyens techniques nécessaires pour y parvenir.

Nathalie RAMOS rappelle qu'au moment de la visite du CHSCT, la CGT-Culture avait demandé que ces postes soient occupés par des agents titulaires. Or, il a été répondu lors du CHSCT du 21 mars que cette décision serait prise en fonction des résultats de l'établissement et du niveau des taux de fréquentation en 2018.

La CGT-Culture regrette cette décision. L'évolution des effectifs au cours des dernières années a notamment révélé que les SCN étaient moins pourvues en ressources humaines que les EP.

D'après **Carole GRAGEZ**, la CFDT-Culture se félicite de ce travail patrimonial. Carole GRAGEZ souligne toutefois que l'organigramme proposé n'est pas un organigramme fonctionnel. Elle a également noté que les heures seraient annualisées. Dans la mesure où cet établissement est le plus petit SCN du ministère, Carole GRAGEZ souhaite savoir de quelle manière les procédures de validation par le CHSCT seront gérées.

Jean-François BOURASSEAU répond que ces procédures seront prises en charge par le CHSCT spécial musées.

Carole GRAGEZ demande si le contractuel de catégorie A assurera également les missions d'accueil et de surveillance. Elle souligne que ce contractuel devra endosser un très grand nombre de fonctions.

Plus généralement, la CFDT-Culture s'interroge sur l'ouverture de ce petit SCN, qui fonctionnera notamment avec la présence d'un responsable des collections positionné à Paris. Son organisation reposera également sur la présence d'un contractuel de catégorie A pour gérer l'ensemble des tâches administratives, et sur celle d'un contractuel de catégorie C (à 70 %). Seuls deux titulaires (de catégorie B et C) seront présents sur le site.

Enfin, le projet sera basé sur des vacations. Or, les vacations sont déterminées en fonction des budgets mis à disposition chaque année. Il est donc difficile de prévoir si un tel fonctionnement pourrait être pérennisé.

Blandine CHAVANNE indique qu'une création de poste dans un avenir proche n'est pas exclue. Le musée ouvrant en milieu d'année, il convient d'analyser préalablement si le mode de fonctionnement mis en place sera pertinent.

Blandine CHAVANNE invite Jean-François BOURASSEAU à préciser le nombre d'agents titulaires qui travaillent sur le site.

Jean-François BOURASSEAU indique que deux agents titulaires travaillent sur le site :

- un technicien des services culturels ;
- un adjoint technique d'accueil, de surveillance et de magasinage (Jean-François MOREAU).

Alexis FRITCHE remercie l'équipe des maisons Clemenceau et de-Lattre de s'être déplacée à l'occasion de ce CT. Il revient sur les chiffres évoqués par Jean-François BOURASSEAU (600 mètres carrés et 10 000 visiteurs supplémentaires). Il demande quel est le nombre de visiteurs qui fréquentent le site actuellement.

Jean-François BOURASSEAU répond que pour le moment, peu de visiteurs fréquentent le site. Jusqu'à aujourd'hui, seule la maison natale de de-Lattre pouvait être visitée.

Marie-Hélène JOLY précise que des activités culturelles étaient organisées dans une des pièces de la maison Clemenceau. Ces activités permettaient notamment de renforcer la notoriété et la fréquentation du site. Toutefois, elles ont dû être interrompues après le lancement des travaux. Plus généralement, le site accueillait entre 5000 et 6000 visites annuelles au cours des années précédentes.

Jean-François BOURASSEAU ajoute que, dans la mesure où il était nécessaire de préparer l'ouverture de la maison Clemenceau, les opérations de communication ont dû être réduites. La taille de l'effectif sur place ne permet pas de gérer toutes ces tâches simultanément.

Alexis FRITCHE souligne qu'un objectif de 10 000 visites annuelles implique environ 37 visiteurs par jour. Il souhaite donc savoir si la présence de 4 agents sera suffisante pour gérer un tel volume de fréquentation.

Jean-François BOURASSEAU confirme que le fonctionnement du site pourra être assuré par 4 agents. En outre, l'établissement souhaite conserver le principe des visites guidées dans la maison de-Lattre. Le principe des visites guidées permet de simplifier les procédures d'accueil, puisque des groupes de plusieurs personnes peuvent être pris en charge par un seul agent. En revanche, la présence de deux ou trois agents dans la maison Clemenceau demeurera indispensable.

Alexis FRITCHE revient sur l'organigramme du site. Il rappelle que ce fonctionnement ne convient pas à la CFDT-Culture, qui préférerait un organigramme plus fonctionnel. Un organigramme fonctionnel permettrait de mieux comprendre comment s'articulent les missions des divers agents. De plus, il apparaît à la lecture du document que la charge de travail sur le site sera très conséquente. Enfin, Alexis FRITCHE souhaite savoir si tous les agents de cet établissement disposent bien d'une fiche de poste.

Jean-François BOURASSEAU confirme qu'une fiche de poste a été créée pour chaque agent du musée.

Alexis FRITCHE demande si ces fiches pourront être transmises aux organisations syndicales.

Jean-François BOURASSEAU répond positivement à cette demande.

Alexis FRITCHE réitère le point de vue de la CFDT-Culture sur la charge de travail, qui paraît très conséquente. Elle souhaite donc lancer une alerte sur ce point.

La CFDT-Culture souhaite également qu'un bilan soit produit quelques mois après l'ouverture, afin d'analyser notamment les enjeux de charge de travail et d'organisation des équipes. Enfin, la

CFDT-Culture estime que le site requiert l'affectation d'un poste de conservateur plein et entier, et non à titre bénévole.

Marie-Hélène JOLY signale qu'il y a deux ans, Jean-François BOURASSEAU et elle-même avaient construit un organigramme fonctionnel à l'occasion des réunions budgétaires. Ils souhaitaient alors qu'un secrétaire de documentation soit positionné sur le site pour gérer les collections. En réponse à cette demande, il avait été indiqué qu'un CHED et un ingénieur des services culturels pourraient éventuellement être positionnés.

Par ailleurs, Marie-Hélène JOLY convient que l'ensemble des fonctions est effectivement difficile à assumer, et que la charge de travail sur le site est conséquente.

Nathalie RAMOS revient sur la configuration des lieux. Elle signale que les deux sites sont séparés par une route fréquentée, ce qui induit des problèmes de sécurité des agents, notamment en cas de déplacement urgent. Par ailleurs, la Grange étant dédiée à l'accueil d'événements, une organisation adaptée devra être mise en place. Cette particularité implique donc une charge de travail supplémentaire. Par conséquent, la création de postes de titulaires sera indispensable.

Nathalie RAMOS rappelle également que lors du dernier CHSCT, la CGT-Culture avait indiqué être favorable à l'organisation proposée, dès lors que cette organisation s'appuierait sur la présence de fonctionnaires titulaires. En revanche, la CGT-Culture ne souscrivait pas à la possibilité de recourir à des vacations.

Carole GRAGEZ salue l'implication des personnes ayant travaillé sur ce projet, qui n'ont toutefois pas obtenu les postes nécessaires au bon fonctionnement du site. Elle souligne que l'organisation de ce SCN repose en grande partie sur un principe relativement similaire au volontariat.

Pour le moment, les agents positionnés sur ce site sont particulièrement impliqués dans leur travail. Néanmoins, des départs en retraite pourraient se produire à plus ou moins long terme. Dans la mesure où aucune création de postes de titulaire n'est prévue, Carole GRAGEZ demande à l'administration de quelle manière ces départs seront compensés.

Carole ETIENNE-BOISSEAU rappelle que le point sur l'emploi permettra de repréciser la situation de ce SCN dans une configuration plus générale. Par ailleurs, il avait été indiqué en CHSCT que l'année budgétaire impliquait pour la première fois des suppressions de postes. Dans un tel contexte, il n'était donc pas possible d'envisager des créations d'emplois.

De plus, il conviendra de mesurer dans un premier temps le taux de fréquentation du musée pendant l'année. À ce jour, il est encore difficile de se prononcer sur les actions qui seront mises en œuvre en 2019. Cependant, il sera possible de s'appuyer sur le vivier constitué par la liste complémentaire du concours des agents d'accueil et de surveillance.

L'administration a choisi de doter l'établissement de deux postes. Deux vacataires à temps complet seront également recrutés. L'année budgétaire en cours est difficile, et des suppressions de postes devront être absorbées. Pour le moment, l'administration tente de limiter l'impact de cette mesure sur les services à compétence nationale.

Doter cet établissement de postes supplémentaires se traduirait nécessairement par une limitation des effectifs dans d'autres services à compétence nationale. Or, l'administration a refusé de mettre en place une telle mesure, préférant analyser dans un premier temps le taux de fréquentation du musée Clemenceau pendant l'année 2018.

Blandine CHAVANNE ajoute que l'administration souhaite le succès de cet établissement, et donc la mise en place à terme d'un fonctionnement ne reposant plus sur des vacations.

Warda BALAH-CHIKHA rappelle que deux jeux de plannings différents ont été transmis aux représentants du personnel. Par ailleurs, elle a également relevé que des agents de catégories A et B seraient positionnés certains mois, et que des vacataires étaient prévus pour le mois de juillet.

Warda BALAH-CHIKHA souligne également que les vacataires devront travailler tous les dimanches. Or, la composition des plannings prévoit parfois des semaines de six jours de travail consécutifs. Par conséquent, il sera peut-être nécessaire de procéder à des ajustements sur ce point. Les agents peuvent travailler un week-end sur deux, mais ils ne peuvent être sollicités tous les dimanches de manière systématique.

Par ailleurs, le positionnement de deux postes de travail ne se traduit pas nécessairement par le positionnement de deux ou trois personnes. Le recours à des vacances ne devrait donc pas suffire pour absorber la charge de travail prévue sur le site. Warda BALAH-CHIKHA signale également que les amplitudes des temps de travail effectif ne sont pas les mêmes pendant la haute et la basse saison. Elle s'interroge donc sur les méthodes qui seront utilisées pour l'annualisation des horaires.

Christelle LAVIGNE demande quel sera le temps d'intervention nécessaire pour une procédure de levée de doutes. En outre, elle s'interroge sur le choix d'ouvrir le musée tous les jours pendant la haute saison, alors que les plannings proposés seront déjà difficiles à tenir. Elle rappelle qu'une journée de fermeture permet de procéder à un certain nombre de tâches, notamment pour l'entretien des salles. Elle souhaite donc savoir de quelle manière les tâches d'entretien seront organisées.

Jean-François BOURASSEAU indique qu'il est toutefois impossible d'établir contractuellement la mise en œuvre d'un temps d'intervention inférieur à 30 minutes. Il explique qu'il travaille habituellement avec les entreprises qui sont en mission dans la région, notamment dans les supermarchés situés à proximité. Il souhaite donc maintenir ce principe.

En réponse à la question de Christelle LAVIGNE, **Marie-Hélène JOLY** indique que les tâches ménagères seront assurées par une entreprise externe.

Jean-François BOURASSEAU ajoute que ces tâches seront effectuées avant l'ouverture du site ou après la fermeture du site.

Jean-François MOREAU détaille la procédure de constructions des deux plannings. Le premier correspond à une proposition de planning perpétuel, avec quatre agents titulaires et un contrat à 70 %. Il implique une fermeture hebdomadaire le lundi pendant la basse saison (entre le mois d'octobre et la fin du mois d'avril). Ce planning avait été élaboré avant la communication de l'information sur le non-recrutement d'agents titulaires.

Cette proposition prévoit également la présence d'un agent technique, d'un TSC, des deux agents de catégorie A et B et d'un contrat à 70 % pour les week-ends. Bien entendu, elle implique un travail à flux tendus, mais sa mise en œuvre demeure réaliste. Ce planning permet d'assurer les missions de médiation à la maison de-Lattre, tandis que les astreintes peuvent être gérées par l'ensemble des agents titulaires.

Le second planning a été élaboré après le partage de l'information sur le recrutement de vacataires.

Il tient compte du planning actuel et implique la présence d'un agent vacataire pour les week-ends, à hauteur de 70 % (pour l'ensemble de l'année, à l'exception des mois de juillet et août). Il inclut également à partir du mois d'octobre 2018 la présence de deux vacataires, de deux titulaires et d'un vacataire à 70 % pour les week-ends.

Christelle LAVIGNE souhaite savoir ce qui justifie la présence de vacataires pendant la basse saison.

Carole ETIENNE-BOISSEAU précise que la présence de ces vacataires correspond aux deux postes d'agents.

Jean-François MOREAU reprend la présentation du second planning. Six personnes seront positionnées pour la période estivale, dont quatre vacataires et deux titulaires. En cas d'absence des deux titulaires, il conviendra de prévoir de quelle manière les diverses responsabilités seront attribuées.

D'après **Jean-François BOURASSEAU**, il a été décidé que les vacataires disposeraient du même degré de responsabilité que les titulaires. Dans tous les cas, les agents administratifs se trouveront également sur place en cas de problème éventuel.

Warda BALAH-CHIKHA estime que le nombre d'agents positionnés sur le site sera insuffisant.

Carole GRAGEZ souligne que le musée se trouve près du Puy du fou. Or, ce parc a été considéré pendant longtemps comme le meilleur parc d'attractions du monde, avec des taux de fréquentation considérables. Le musée est également situé à proximité de la ville des Sables-d'Olonne, qui chaque année attire un très grand nombre de touristes (en provenance notamment de la région parisienne). Ces flux de visiteurs pourraient donc bénéficier à l'établissement, mais l'effectif sur place ne serait alors plus en mesure d'absorber de tels niveaux de fréquentation.

Jean-François BOURASSEAU précise que des systèmes de réservation seront proposés sur Open System dès que la date d'ouverture aura été fixée. Une communication sera lancée pour rappeler que, la taille du musée étant très modeste, il est fortement conseillé de pré-réserver ses billets. En outre, la RMN-GP refuse pour le moment la mise en place d'un paiement en ligne. Cette solution pourtant idéale permettrait de réaliser des gains de temps. Une négociation sur ce sujet est donc en cours. Si la procédure est acceptée, le musée disposera en amont d'une meilleure visibilité sur la fréquentation.

Marie-Hélène JOLY ajoute que la Vendée est certes un département très touristique, mais la typologie du public du Puy du fou n'est pas nécessairement la même que celle du musée.

En outre, la ville des Sables-d'Olonne se trouve à 70 kilomètres de l'établissement, ce qui limite son influence. En revanche, la Vendée abrite un très grand nombre de petits établissements touristiques et culturels. Ce département travaille également beaucoup sur le développement du tourisme vert. Le musée pourrait donc profiter de cette niche pour accroître sa fréquentation.

Carole GRAGEZ rappelle que la Vendée est un département qui investit très largement sur sa propre histoire. Cette politique culturelle pourrait donc effectivement bénéficier au musée.

Yann LEROUX estime que la distance qui sépare le musée de la ville des Sables-d'Olonne ne dissuadera pas nécessairement les touristes. De plus, il souscrit à l'idée selon laquelle la Vendée est un département qui s'appuie sur ses composantes historiques pour renforcer son attractivité.

Warda BALAH-CHIKHA sollicite des informations sur l'organisation des visites guidées dans la maison de-Lattre et sur la durée de ces visites. Elle demande également pour quelle raison il ne serait pas possible d'inclure deux personnes supplémentaires dans le planning du musée.

Jean-François BOURASSEAU précise que pour les visites guidées, la maison de-Lattre est ouverte environ 5 ou 10 minutes avant le départ. Ce délai permet de vendre les tickets directement sur place (la maison étant le seul point de vente). Néanmoins, certains visiteurs disposeront désormais d'un ticket jumelé avec la maison de-Lattre, du fait de l'ouverture de la maison Clemenceau.

Pour une visite prévue par exemple à 11 heures, la maison de-Lattre ouvrira donc ses portes vers 10 heures 45. La visite durera 45 minutes. À 11 heures 45, un nouvel agent arrivera sur place pour conduire la visite suivante. Dans cet établissement, les agents occuperont donc des postes différents à tour de rôle.

Comme annoncé à l'ouverture de la séance, **Blandine CHAVANNE** indique qu'elle est dans l'obligation de quitter le CT pour rejoindre une seconde réunion et s'en excuse.

Blandine CHAVANNE quitte la réunion, remplacée par **Franck ISAIA**.

Carole ETIENNE-BOISSEAU rappelle qu'en premier lieu, les besoins exprimés par l'établissement se limitaient à deux agents d'accueil et de surveillance. L'administration a donc choisi de pourvoir ces deux postes en positionnant deux agents non titulaires.

D'après **Nathalie RAMOS**, la CGT-Culture avait indiqué à l'occasion de la visite du CHSCT que deux agents étaient le nombre minimum pour assurer le fonctionnement de l'établissement. Ce point de vue n'excluait donc pas la possibilité de positionner plus d'agents sur le site.

Alexis FRITCHE regrette que madame la présidente ait quitté le CT. La CFDT-Culture souhaite que la présidence de l'instance soit assurée par la même personne pendant toute la durée de la session.

Franck ISAIA précise que Blandine CHAVANNE souhaite également que ce soit le cas. Celle-ci devait toutefois répondre à d'autres obligations.

Carole GRAGEZ note que l'ensemble des organisations syndicales dénonce le manque d'agents pour ce SCN. En outre, toutes les personnes qui ont été fortement impliquées dans la construction du projet, ainsi que les membres de l'administration, partagent ce constat. La CFDT-Culture ne pourra donc pas valider le mode d'organisation proposé, qui s'apparente à une situation d'échec.

Carole ETIENNE-BOISSEAU souligne que le nombre d'unités est passé de 4 à 6. Un besoin a été exprimé pour deux agents supplémentaires.

Or, ce besoin a été pourvu par le positionnement de deux agents contractuels, le temps d'analyser le fonctionnement et la fréquentation de l'établissement. L'administration a donc pris en compte la situation et souhaité répondre aux demandes du musée. Elle n'a toutefois pas pu satisfaire les besoins exprimés à l'automne pour un renfort de la documentation et des publics.

Franck ISAIA ajoute que le calibrage est déterminé en fonction des demandes de l'établissement. Il convient ensuite d'analyser les résultats obtenus pendant la période de démarrage, puis de procéder à des arbitrages lorsque des ajustements sont nécessaires.

Cécile RANVIER estime que les plannings tels qu'ils sont conçus actuellement ne sont pas raisonnables. Ils ne prennent par exemple pas en compte la possibilité qu'un agent soit malade ou absent. Par ailleurs, Cécile RANVIER s'étonne que l'administration ait inclus dans les prestations externes la gestion des collections, qui relève pourtant des missions centrales des musées.

Marie-Hélène JOLY explique qu'une personne a été recrutée pour assurer l'informatisation des collections pendant la période de récolement. Son travail a permis d'organiser une base de données, mise ensuite à la disposition du musée. Par ailleurs, de nombreux musées recourent à cette procédure lors des périodes de récolement.

Cette personne a également classé et ordonné l'ensemble des collections. Or, les agents présents dans l'établissement n'auraient pas pu assurer cette tâche, puisque aucun d'entre eux ne maîtrisait cette fonction. Marie-Hélène JOLY assume donc pleinement d'avoir sollicité les services d'un prestataire externe, grâce auquel la collection a pu être assainie.

Cécile RANVIER précise que son intervention ne visait pas à mettre en cause les compétences de ce prestataire externe. Cependant, la gestion quotidienne des collections devrait être assurée par un titulaire du musée.

Marie-Hélène JOLY souscrit à ce point de vue. C'est pourquoi elle avait sollicité auprès de l'administration la présence d'un CHED ou d'un secrétaire de documentation.

Selon **Warda BALAH-CHIKHA**, la demande du musée pour deux agents supplémentaires correspond à un besoin immédiat, généré par l'ouverture de la maison Clemenceau. Cependant, le positionnement de deux agents ne permettra pas d'assurer le bon fonctionnement de l'établissement à long terme.

Yann LEROUX a calculé que le fonctionnement de l'établissement implique l'apport de 3,28 ETPT et donc de 4 agents supplémentaires. Ce calcul tient compte de l'ensemble des vacances.

Jean-François BOURASSEAU rappelle que les plannings du musée ont été modifiés de très nombreuses fois. L'apport de deux agents supplémentaires correspond à un ajustement. Les vacances mises en place le sont pour une période de 8 mois, et non pour une année entière. Initialement, le musée avait exprimé une demande pour 2 AASM, 10 mois de vacation à hauteur de 40 % et 4 mois de vacation à hauteur de 100 %. Les vacances proposées aujourd'hui visent à assurer le fonctionnement du musée sur une période de 8 mois, entre les mois de juin et de décembre.

Selon **Yann LEROUX**, il sera nécessaire de tenir compte de la pyramide des âges, et de prévoir les éventuels départs en retraite. Pour cette raison, le nombre de postes de titulaires pourrait rapidement devenir problématique.

Nathalie RAMOS signale que lors du CHSCT du 21 mars, Jean-François BOURASSEAU évoquait un cycle de travail de 35 heures et d'un week-end sur deux, avec un rythme de 3 à 4 jours de travail consécutifs.

Jean-François BOURASSEAU avait notamment indiqué que « *le planning a été établi afin de permettre des congés annuels de 21 jours par an, l'été, pour l'ensemble des agents* ». Or, les plannings présentés aujourd'hui ne tiennent pas compte de ces critères, et notamment d'un rythme maximal de 3 ou 4 jours de travail consécutifs. Ils prévoient par exemple des périodes de 6 jours de travail consécutifs.

Jean-François MOREAU répond qu'un rythme de 3 ou 4 jours de travail consécutifs fonctionne avec un effectif de 4 titulaires et la présence d'un contractuel à hauteur de 70 %. Toutefois, la mise en œuvre de plannings ajustables impliquant la présence de vacataires implique de tels ajustements.

Nathalie RAMOS s'inquiète de la mise en œuvre de solutions temporaires. Si ces solutions permettent de maintenir le fonctionnement de l'établissement, elles pourraient être pérennisées. C'est pourquoi les organisations syndicales souhaitent que l'administration crée des postes de titulaires. En outre, Nathalie RAMOS considère que la création de deux postes supplémentaires serait un minimum pour assurer le fonctionnement de l'établissement. Ce point avait été précisé à l'occasion de la visite du CHSCT.

Franck ISAIA rappelle que la situation actuelle correspond au démarrage d'un établissement reconfiguré, du fait de l'ouverture de la maison Clemenceau. L'administration s'est déjà engagée à procéder à un point sur ce sujet lors du prochain CT. Le lancement de cette nouvelle configuration sera donc mis en œuvre avec les moyens sollicités par l'établissement.

Il conviendra ensuite de réexaminer la situation en fonction des taux de fréquentation mesurés pendant l'année. L'administration a entendu les inquiétudes exprimées par les organisations

syndicales. Elle reviendra donc sur ce sujet lors d'un prochain CT, afin d'examiner si l'organisation mise en place aura été pertinente.

Les représentants du personnel demandent une suspension de séance. La séance est suspendue à 16 heures 20 et reprend à 16 heures 30.

Nathalie RAMOS signale que les éléments présentés aujourd'hui n'avaient pas été partagés avec les représentants du personnel lors du CHSCT du 21 mars. Les organisations syndicales avaient alors rendu un avis favorable sur le fonctionnement proposé par l'administration, avec un rythme de 3 ou 4 jours de travail consécutifs. Le planning prévoyait également la mise en œuvre de congés annuels. À cette occasion, le vote des organisations syndicales avait été unanime.

Cependant, les plannings présentés aujourd'hui sont très différents. En outre, les représentants du personnel avaient voté le 21 mars d'une part sur le fonctionnement du musée, et d'autre part sur son organisation. Or, trois organisations syndicales sur quatre avaient rendu un avis défavorable sur l'organisation proposée, dans la mesure où celle-ci n'incluait pas d'agents titulaires. La quatrième organisation syndicale avait choisi de s'abstenir.

Franck ISAIA invite les représentants du personnel à procéder au vote. Il rappelle qu'un point sur ce sujet sera organisé après l'ouverture de l'établissement. Par ailleurs, Franck ISAIA souligne que l'élargissement d'un musée national relève d'une circonstance exceptionnelle.

Nathalie RAMOS souligne que cet établissement est effectivement un musée national, et non pas un musée communal. C'est pourquoi il est indispensable de mettre en œuvre tous les moyens nécessaires pour assurer son fonctionnement.

Warda BALAH-CHIKHA réitère sa question de l'annualisation des horaires pour les congés pris pendant la haute et la basse saison.

Jean-François MOREAU précise que le premier planning proposé tenait compte de cette différence entre période estivale et période hivernale. Les congés étaient alors équivalents en temps horaires. En fonction des périodes de l'année, les journées peuvent être plus ou moins longues. La durée des congés est donc, à terme, la même pour l'ensemble des agents.

Jean-François BOURASSEAU ajoute que le premier planning impliquait 1600 heures annuelles pour les agents titulaires, en tenant compte d'un congé estival pris au mois de juillet ou au mois d'août, pour une durée maximale de 21 jours consécutifs.

En réponse à l'intervention de Nathalie RAMOS, **Jean-François MOREAU** indique que le second planning ne limite effectivement pas les rythmes de travail à 3 ou 4 jours consécutifs. Cependant, l'organisation pourrait être recomposée incluant cette condition.

Jean-François BOURASSEAU rappelle que l'information sur l'apport de vacations a été très récente, puisqu'elle a été communiquée le 4 avril. Par conséquent, les délais impartis pour la construction des plannings ont été très courts. Il est donc possible que ceux-ci comportent encore quelques défauts mineurs.

Franck ISAIA invite les représentants du personnel à procéder au vote.

Vote Pour : 0

Vote Contre : CFDT-Culture (1 voix), CGT-Culture (4 voix), SUD Culture Solidaires (2 voix)

Abstention : 0

SNAC-FSU a quitté la séance avant le vote.

*Le projet d'organisation et de fonctionnement du SCN Musée national Clemenceau-de-Lattre recueille **un avis défavorable unanime de la part des membres présents.***

Franck ISAIA indique que le CT devra être de nouveau convoqué.

Warda BALAH-CHIKHA demande que dans le cadre de cette nouvelle convocation, les bons plannings soient préalablement remis aux représentants du personnel. Les organisations syndicales devront également être informées sur les horaires prévus, ainsi que sur le nombre de jours de congés et de RTT.

Nathalie RAMOS souhaite également que les besoins réels en effectif soient communiqués aux représentants du personnel.

Carole GRAGEZ demande à l'administration de transmettre pour le prochain CT l'organigramme de l'établissement, ainsi que les fiches de poste. En outre, elle précise que ce vote unanimement défavorable ne visait bien entendu pas l'équipe qui s'est occupée de la construction du projet. Au contraire, le travail de toutes ces personnes mérite d'être salué. Il est reconnu par l'ensemble des organisations syndicales.

Warda BALAH-CHIKHA signale que l'envoi des documents devra respecter les délais réglementaires.

Franck ISAIA répond que ces documents seront transmis au mois de mai. Il propose de passer au point suivant de l'ordre du jour.

V. Point emplois dans les musées (pour information)

Kevin RIFFAULT rappelle que le point emploi est un exercice traditionnel. Le format du tableau utilisé dans le cadre de cet exercice a donc été stabilisé. Ce tableau est basé sur des ETP, et non sur des ETPT. Il s'appuie également sur une photographie réalisée chaque année le 31 décembre. Cette procédure permet d'établir des comparaisons entre les années successives.

Par ailleurs, la direction s'était appuyée sur la date du 31 décembre 2012 pour prendre un engagement sur le maintien des effectifs des musées (notamment pour les services à compétence nationale). Le document transmis aux représentants du personnel inclut donc la composition des effectifs au 31 décembre 2012 et au 31 décembre 2017.

En revanche, aucune information n'a été fournie pour les effectifs 2018 des services à compétence nationale. Pour les établissements publics, le document reprend l'ensemble des notifications transmises, ce qui ne correspond pas directement aux exécutions.

Au 31 décembre 2017, l'ensemble des références pour les SCN était supérieur à celles du 31 décembre 2012. Ces écarts sont parfois plus importants pour certains établissements. Pour l'établissement de Compiègne, il convient par exemple de tenir compte de l'ouverture de Blérancourt en 2017. Pour Blérancourt, de nouvelles perspectives d'évolution sont également prévues.

La cible en 2019 pour le site de Compiègne sera donc supérieure, puisque l'intégration de Blérancourt implique de passer de 114 ETP à 122 ETP. Quelques établissements disposent également d'effectifs supérieurs à ceux de la référence de l'année 2012, notamment les établissements de Malmaison et de Pau, qui ont bénéficié de renforts pendant la période.

Kevin RIFFAULT détaille ensuite les grandes tendances de l'année 2018 pour les SCN. Pendant l'année, des suppressions d'emplois devront être mises en œuvre. Pour les SCN Musées, 4 suppressions d'emploi sont prévues, ce qui représente 0,5 % de l'assiette totale. L'administration a choisi de ne pas répartir ces suppressions entre les divers établissements, considérant qu'un taux de 0,5 % relevait davantage d'une vacance frictionnelle.

Compte tenu du volume global de l'effectif, ces 4 suppressions d'emploi sont donc considérées comme transparentes. Par conséquent, la gestion des effectifs sera traitée sans modification particulière, et son exécution sera détaillée pour le 31 décembre 2018. À cette date, l'effectif devrait donc avoir été réduit de 4 ETP (par rapport au 31 décembre 2017).

Toutefois, cette réduction du nombre d'ETP n'est pas encore certaine, puisque ces suppressions d'emplois seront mises en œuvre à l'échelle des emplois du programme et du schéma général. Pour les établissements publics, la reprise a notamment permis de constater qu'il ne serait pas nécessaire d'organiser une déflation des effectifs.

Par ailleurs, le document transmis aux représentants du personnel précise également le nombre de vacations, ainsi que la conversion des vacations en ETPT. Le nombre de vacations affectées au sein des musées demeure stable. Le document détaille également la structure des effectifs des établissements par année, par musée et par filière. La somme globale de ces effectifs aboutit sur un écart de 1 ou 2 ETP, due aux effets d'arrondis du calcul.

Il apparaît notamment que leur structuration est stable, avec une filière administrative à hauteur de 8 % qui demeure constante dans le temps. Les écarts entre les établissements doivent être analysés avec précaution, puisque certains établissements sont « bi-titres T3 et T2 », tandis que d'autres sont « mono-titre SCN ».

La filière « technique et surveillance » est dominante en termes d'effectifs, et elle reste stable sur le long terme.

La réduction de 75 ETP à 74 ETP en 2017 est probablement liée au concours d'ASM, qui implique des affectations pour l'année 2018 plutôt que pour l'année 2017. Enfin, la filière scientifique et le volume de contractuels demeurent également stables.

En résumé, les effectifs restent supérieurs à ceux de la référence de 2012, y compris après le retraitement des périmètres. Quelques suppressions d'emplois devront être réalisées sur les SCN en 2018. Compte tenu de la faible proportion de ces suppressions d'emplois par rapport au volume global de l'effectif, celles-ci ne seront pas programmées en exécution. Pour les EP, les plafonds notifiés sont supérieurs à ceux de 2012 (à l'exception du MuCEM, pour lequel la référence de 2012 n'était pas pertinente). Enfin, les plafonds de 2018 sont supérieurs aux exécutions de 2017.

Yann LEROUX remercie Kevin RIFFAULT pour sa présentation. Il souhaite savoir quel sera l'impact des départs à la retraite sur les effectifs. Yann LEROUX rappelle que, compte tenu de la pyramide des âges, le nombre de départs à la retraite au cours des prochaines sera conséquent pour un certain nombre d'établissements.

Kevin RIFFAULT indique que le suivi annuel des entrées et des sorties prévisionnelles sur l'exercice est très précis. Ce suivi inclut notamment les affectations post-concours, les recrutements et mobilités traditionnelles, ainsi que les entrées externes. Ces éléments permettent donc de procéder à un pilotage rigoureux des effectifs.

Les projections à long terme prévoient effectivement de nombreux départs à la retraite, notamment pour les filières d'accueil et de surveillance. Toutefois, les écarts entre les prévisions et l'exécution sont fréquents. Très souvent, le nombre de départs à la retraite est inférieur aux prévisions. Les effets de la réglementation peuvent par exemple repousser la date du départ. Il arrive également que certains agents sollicitent une prolongation.

L'administration a opté pour une approche généralement bienveillante dans le cas de demandes de prolongation transmises par les établissements. Plus généralement, le calibrage devra être géré au travers des concours. Si plusieurs départs se concentrent sur une filière, il demeure relativement simple d'augmenter le nombre d'ouvertures de postes.

Il est également possible de s'appuyer sur les procédures de recrutement sans concours, d'autant qu'elles n'affectent pas les listes de recrutement sur concours. Plusieurs réservoirs peuvent donc être sollicités, avec des listes complémentaires qui peuvent notamment être calibrées jusqu'à 200 % de la liste principale.

Ces phénomènes impliqueront également des enjeux de renouvellement au sein des équipes. Il est donc essentiel de travailler sur les questions de formation, d'intégration et de gestion des équipes. Dans tous les cas, les départs en retraite pourront être compensés.

Yann LEROUX précise que sa question concernait plus particulièrement les filières scientifiques et administratives, et notamment le départ de plusieurs conservateurs.

Kevin RIFFAULT répond que le suivi pour les conservateurs est particulièrement précis, dans la mesure où cette population est relativement peu nombreuse. Près de 1000 conservateurs travaillent pour le ministère de la Culture, toutes spécialités confondues. De plus, ces effectifs ont plutôt eu tendance à augmenter au cours des dernières années, du fait de l'attractivité des musées de l'État. De nombreux recrutements extérieurs ont été mis en place afin d'alimenter ce corps.

Certaines spécialités sont toutefois plus attractives que d'autres, ce qui est notamment le cas de la spécialité « musées ». Par conséquent, un grand nombre de personnes ont par exemple souhaité réorienter leur carrière vers un poste de conservateur en musée.

Alexis FRITCHE remercie Kevin RIFFAULT pour sa présentation. Il signale que les demandes de chiffrage des effectifs sont très importantes pour les organisations syndicales. Pour le moment, celles-ci disposent de très peu d'informations sur le programme « Action publique 2022 ». C'est pourquoi ces demandes d'information seront maintenues à l'occasion des prochains CT.

Par ailleurs, Alexis FRITCHE souhaite savoir comment l'administration communiquera auprès des chefs d'établissement et des secrétaires généraux sur la suppression de quatre postes en 2018. Les chefs d'établissement ont notamment indiqué aux organisations syndicales qu'ils ne disposaient pas d'une visibilité suffisante sur leurs plafonds d'emploi.

Kevin RIFFAULT répond que la faible proportion d'emplois supprimés par rapport à l'effectif global ne justifie pas la mise en œuvre d'une communication particulière. En outre, les établissements disposent d'informations claires sur leurs références et sur leurs cibles en termes d'emploi. Des échanges peuvent être conduits sur le volume d'emploi, mais les ressources disponibles sont connues.

Concernant le programme « Action publique 2022 », le Secrétaire général avait rappelé que l'externalisation de la filière « accueil et surveillance » n'était pas envisagée. Le Service des musées de France a également rappelé que ce programme ne visait pas une réduction des ressources d'emplois. Les ressources disponibles ne sont pas supérieures aux besoins des établissements. Aucune perspective de création d'emploi sur le secteur n'est envisagée pour l'année 2019, mais l'administration maintiendra dans tous les cas son engagement pour une préservation des acquis de 2012.

Nathalie RAMOS revient sur les propos tenus par Kevin RIFFAULT sur le programme « Action publique 2022 ». Ce programme n'implique peut-être pas de suppressions d'emplois. Néanmoins, il prévoit que les postes seront majoritairement pourvus par des vacataires plutôt que par des titulaires. Or, une telle politique générera à terme de nombreux problèmes d'organisation et de plannings. Par conséquent, les mesures du programme « Action publique 2022 » resteront insuffisantes par rapport aux besoins des établissements et elles ne sauraient satisfaire les organisations syndicales.

Par ailleurs, l'évolution des effectifs a progressivement abouti sur des écarts significatifs entre les SCN et les EP. La majorité des agents issus des concours Sauvadet a par exemple été intégrée dans des EP plutôt que dans des SCN. Ces mouvements d'agents sont d'autant plus problématiques que ceux-ci étaient probablement issus de SCN. Pour toutes ces raisons, la situation de ces établissements est devenue de plus en plus préoccupante.

Kevin RIFFAULT précise que plusieurs agents issus des concours Sauvadet ont également été intégrés dans des SCN. Cependant, ceux-ci n'apparaissent pas dans les tableaux, puisque les SCN sont des établissements « mono-titre ». Un agent non titulaire au sein d'un SCN qui passe un concours Sauvadet et qui devient titulaire n'apparaîtra donc pas dans les effectifs.

Un tel mouvement serait également transparent dans les EP, mais le ministère applique dans ce cas une pratique particulière. Les agents non titulaires positionnés sur le Titre 3 et rémunérés par les EP sont, dès qu'ils deviennent titulaires, basculés vers le Titre 2. Cet effet de transfert apparaît donc dans les chiffres sur les effectifs. Si la procédure inverse s'était produite, elle aurait généré une diminution des effectifs dans les SCN, ce qui n'apparaît pas dans les données.

En outre, les établissements publics ont bénéficié de transferts supplémentaires, qui ont contribué à accroître leurs effectifs par rapport à ceux des SCN.

Des mouvements importants se sont par exemple produits à Fontainebleau pour la billetterie, avec le transfert d'agents en provenance des Archives nationales. Ces phénomènes ne correspondent pas à des créations de postes, mais bien à des déplacements d'emplois.

En revanche, des emplois ont été créés au titre de l'ouverture au public prioritaire pendant les jours de fermeture, notamment dans les établissements d'Orsay et de Versailles. L'évolution des effectifs des EP au cours de la période s'explique donc en partie par ces créations d'emploi.

Jean-Christophe TON-THAT souligne que le ministère ne parvient pas à résorber le volume de personnels affiliés à des statuts précaires. Les organisations syndicales considèrent que la meilleure solution pour répondre aux besoins traitant ce problème serait d'ouvrir des concours et d'augmenter le nombre de recrutements de fonctionnaires titulaires. Cette procédure serait la seule permettant de fournir un cadre solide, de garantir la sécurité de l'emploi et d'offrir aux agents de véritables perspectives de carrière.

En conclusion, Jean-Christophe TON-THAT s'inquiète de cette tendance à la précarisation qui se répète chaque année. Dans un tel contexte, la promesse de transformer les SCN en EP est inquiétante, puisque les EP demeurent les principaux pourvoyeurs de contrats précaires.

Franck ISAIA propose de passer au point suivant de l'ordre du jour.

VI. Point formation continue à la DGP : bilan de l'année 2017, offre de formation 2018 (pour information)

Olivier FOLLIO présente l'offre de formation du ministère. Cette offre essentiellement orientée vers les agents d'accueil et de surveillance des musées inclut principalement deux thèmes.

Le premier relève de l'accueil sous toutes ses formes (notamment l'accueil des publics handicapés ou des publics spécifiques). Ces formations sont généralement dispensées sur les sites qui transmettent une demande. Très souvent, elles correspondent à des projets des établissements. En 2017, entre 10 et 15 stages relevant de ce sujet ont été mis en place.

Le deuxième thème regroupe l'ensemble des formations liées aux problématiques de sécurité et de sûreté. Des formations sur les enjeux de vols et de malveillance ont par exemple été dispensées pendant l'année. Ce thème inclut également un certain nombre de formations obligatoires, notamment sur les manipulations d'extincteurs ou sur les PSC1.

En plus de ces deux thèmes principaux, des formations post-recrutement sont également systématisées depuis quelques années. Les nouveaux arrivants sont généralement formés, indépendamment du corps dans lequel ils ont été intégrés. Enfin, des formations sont proposées pour la régie des œuvres, l'inventaire des collections, la conservation et le récolement.

Il est difficile de considérer qu'il s'agit de formations spécifiques aux musées, dans la mesure où celles-ci sont ouvertes à l'ensemble des agents. Il existe une typologie de formations dédiées spécifiquement aux musées, mais les agents des musées peuvent également participer à d'autres sessions. Ils peuvent par exemple suivre les formations de la DGP ou du Secrétariat général, dès lors qu'elles répondent à des besoins professionnels particuliers.

En 2017, 214 stagiaires ont suivi des formations relevant de la typologie des musées, et 474 stagiaires ont participé à des formations d'hygiène et de sécurité.

Yann LEROUX demande si un bilan a été produit après la mise en œuvre du dispositif RenoiRH. Il signale également qu'une seule session était prévue pour le stage sur la détection des comportements suspects.

Plusieurs personnes s'étant inscrites sans utiliser la plateforme RenoiRH, une des collègues de Yann LEROUX n'a pas pu obtenir de place pour cette formation.

Olivier FOLLIOT rappelle que l'application RenoiRH est utilisée seulement depuis le 1^{er} janvier 2018. Or, toute nouvelle application induit pendant quelque temps des difficultés. Pour le moment, les demandes d'inscription formulées en dehors de la plateforme sont encore acceptées.

Patricia FOURCADE ajoute que quelques petits dysfonctionnements dans le fonctionnement de l'application RenoiRH ont effectivement été relevés, notamment au moment des inscriptions. Cependant, lorsque l'application Formation était encore employée, le nombre d'inscriptions sur l'outil n'était pas plus élevé que le nombre de demandes au format papier.

En outre, les demandes d'inscription à la formation « détection des comportements suspects » ont été très nombreuses. La première session est prévue pour le début du mois de juin. En fonction de ses résultats, la mise en place d'une deuxième session pourra être envisagée. Pour les SCN, il a également été proposé que cette formation soit directement dispensée sur les sites. Des sessions supplémentaires seront donc organisées à Compiègne et à Cluny.

Yann LEROUX sollicite des informations sur les effectifs du DFST (département de la formation scientifique et technique de la direction générale des Patrimoines).

Olivier FOLLIOT répond que ses effectifs sont désormais complets.

Alexis FRITCHE salue la qualité des documents remis aux représentants du personnel. Il souhaite savoir si les formations au management ou aux questions d'accompagnement sont demandées par les encadrants.

Olivier FOLLIOT confirme que des demandes pour ce type de formation ont été validées pendant l'année.

Compte tenu du contexte actuel, **Alexis FRITCHE** s'étonne du faible nombre de stagiaires inscrits aux formations de sécurité et de sûreté. Les établissements signalent notamment que les problèmes d'intrusion sont fréquents.

Patricia FOURCADE précise qu'initialement, la formation « sûreté dans les musées » concernait plutôt les populations d'encadrants (conservateurs et responsables de musées). Du fait du faible nombre de candidats, celles-ci ont ensuite été proposées aux responsables d'équipes de catégorie B (TSC) et de catégorie A (ISCP). Dans la mesure où il reste des places disponibles, il

n'est pas exclu de les proposer également à des agents d'accueil et de surveillance, ce qui peut être utile pour les préparations aux concours.

Yann LEROUX demande si des formations permettant d'accéder à une habilitation « HV0 » seront proposées aux agents et non seulement l'habilitation H0B0.

Patricia FOURCADE répond que ces formations sont directement dispensées sur les sites, en fonction des besoins. En revanche, elles ne sont pas incluses dans le catalogue.

Olivier FOLLIOT ajoute qu'en cas de demande individuelle pour une formation liée à des enjeux de sécurité, les réponses sont généralement favorables. Une demande pour une telle habilitation devrait donc être prise en compte.

Franck ISAIA demande aux représentants du personnel s'ils souhaitent poser une question supplémentaire. Aucune question complémentaire n'étant posée, il lève la séance.

La séance est levée à 17 heures 15.

Blandine CHAVANNE et Franck ISAIA
Présidents de séance

Corinne BOLUEN
Secrétaire de séance

Robert RODRIGUEZ-MONTERO
Secrétaire adjoint de séance