

MUSÉE DU LOUVRE

Comité technique

Procès-verbal de la séance du 19 décembre 2012

Etaient présents

Administration

Titulaires

M. LOYRETTE, *président*

M. IROLLO, *secrétaire*

M. BARBARET

Mme LEMOINE

Mme FERRAZZI (assistante)

M. LEDUC (assistant)

Mme LEMONNIER (assistante)

M. MILAN (assistant)

Mme BUART (assistante)

Mme LEBOWSKI, experte

Mme GAUTHIER, experte

Mme BÉCOT, experte

Mme SCHOESER, experte

Mme PAUTRAT experte

Représentants du personnel

Titulaires

CGT

Mme CHARLES ELIE NELSON

M. CHOQUET

M. GUILLAUD

M. MARTIN

M. MERLET

FO

M. MINOS

SUD CULTURE

Mme OUEDRAOGO

M. DE SOUZA

Mme MULLER

Mme DUCROT

Suppléants

CGT

M. FEMEL

M. FERREIRA

M. GOUDOU

Mme TAÏBI

Mme HAMITI

M. JOUVE

SUD CULTURE

Mlle GUYADER

Mme SERBIN

M. ZINENBERG

Experts

Mme ARVEILLER, experte

Mme PERNY, experte

Mme KARDIANOU, experte

Mme JAIL, experte

Mme GERBER, experte

M. DUNOYER, expert

Mme CHARPENTIER, experte

ORDRE DU JOUR

1) Approbation du PV du CT du 23 mai 2012	4
2) Présentation du bilan social 2011.....	5
3) Validation de la cartographie des métiers (pour avis).....	34
4) Principes et support de l'évaluation des contractuels à temps incomplet (pour avis).....	63
5) Calendrier des jours fériés du musée ouverts ou fermés en 2013 (pour avis).....	64
6) Présentation de la convention cadre pour le recrutement des emplois d'avenir (pour information) ..	65
7) Gestion de l'emploi en 2013 (pour information)	90
8) Bilan de la mise en œuvre de la loi ANT du 12 mars 2012 (pour information).....	93
9) Prolongation du mandat des élus à la CCP des agents non titulaires pour 3 mois (pour avis).....	97
10) Décision relative au renouvellement de la CCP pour les agents non titulaires de l'établissement public du Musée du Louvre (pour avis).....	97
11) Calendrier des opérations électorales (pour avis)	97
12) Questions diverses.....	105

La séance est ouverte à 9 h 24.

Le secrétariat de séance est attribué à SUD CULTURE.

1) Approbation du PV du CT du 23 mai 2012

M. LOYRETTE (Président-directeur)

Avez-vous des remarques sur ce procès-verbal ?

Mme MULLER (SUD Culture)

Oui. En premier lieu, trois coquilles :

- Page 15, dans la première phrase du deuxième paragraphe de mon intervention, il est indiqué : « *et ce pour les exploitants et les occasionnels* » ; il ne s'agit pas des exploitants, mais des expos temporaires.
- Page 31, dans mon intervention (deuxième paragraphe, cinquième ligne), nous devons lire « continueront à ne rien manger » et non pas « rien arranger » la fois d'après.
- Page 42, dans l'intervention de Pierre Zinenberg : il convient de lire « *Depuis que les systèmes d'alarme Islam...* », et non « *Islande* ».

Ensuite, j'ai un point de fond et des questions. Cela concerne la problématique du mécénat (pages 32 et 33). Nous avons indiqué que nous reparlerions des critères de répartition des heures supplémentaires et des heures mécénées. Il me semble qu'Hervé Barbaret avait énoncé ce principe. Cela n'apparaît pas dans le PV. N'ayant pas noté les propos exacts de l'administrateur général sur le moment...

Concernant les questions de suivi, un certain nombre de points ont été abordés, mais rien ne s'est passé. Concernant la DASV, nous n'avons toujours eu aucun état des lieux des différents types de planning et du nombre d'agents sur ces plannings, qu'il s'agisse de contractuels ou titulaires, temps pleins, temps partiels ou temps incomplets.

M. IROLLO (Directeur adjoint)

Ces remarques ne portent pas sur la forme du PV.

Mme MULLER

Non. J'en profite pour vous rappeler ces points à suivre.

Une réunion nous est proposée en urgence pour évoquer la question des contractuels 6.1 et 6.2 alors que nous avons réclamé plusieurs réunions, à partir de septembre/octobre, sur la question des précaires. Nous n'avons toujours rien eu. Cela pose un problème.

Nous n'avons rien non plus sur les problématiques liées aux CAP.

Enfin, le cahier entrées/sorties n'est toujours pas construit pour les articles 6.1, etc.

M. LOYRETTE

Nous avons prévu une réunion fin janvier.

Mme LEMOINE (Directrice des DRHDS)

Nous attaquons un gros sujet : celui des temps incomplets. D'ailleurs, je voudrais faire passer un message en vous demandant de nous transmettre les questions pour que nous puissions préparer les réponses.

M. LOYRETTE

Avez-vous d'autres remarques sur ce PV ? Nous passons à son approbation.

- *Sous réserve des modifications susdites, le procès-verbal du 23 mai 2012 est approuvé à l'unanimité.*

2) Présentation du bilan social 2011

M. LOYRETTE

Ce point vous est présenté pour information. Anne-Caroline Gauthier et Élodie Bécot nous le présentent.

Mme LEMOINE

Je voudrais surtout les présenter toutes les deux. Nous avons prévu une présentation de la nouvelle équipe de DRH, mais nous n'avons pas eu l'opportunité de le faire. Anne-Caroline Gauthier, que

certaines d'entre vous connaissent, est la responsable du service « emplois/budget » de la DRH. Élodie Bécot est sa très proche collaboratrice.

Mme GAUTHIER (chef du service des emplois)

Avant de commencer, j'aimerais dire quelques mots sur les nouveautés du bilan social par rapport aux éditions précédentes. Nous avons rajouté un chapitre sur le handicap pour tenir compte des prescriptions du FIPHFP (Fonds d'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique), qui demande que tous les ans, dans le bilan social, apparaissent les actions menées en faveur des personnels en situation de handicap.

Nous avons également essayé de prendre en compte certaines remarques syndicales qui avaient été émises l'an dernier. Nous avons introduit des comparaisons pluriannuelles chaque fois que nous le pouvions (sur deux, trois voire quatre ans quand c'était possible). Nous avons également introduit de nouveaux éléments, notamment au sujet des congés parentaux.

Enfin, nous avons commencé cette année à introduire des commentaires, qui ont vocation à s'étoffer dans les prochaines éditions.

Voilà pour les nouveautés principales du bilan.

Mme LEMOINE

Nous n'avons pas particulièrement prévu de présentation, car il s'agit d'un très gros dossier. Je pense qu'il vaut mieux entamer le débat, afin que vous puissiez faire vos observations.

M. MERLET (CGT)

J'aurai quelques remarques, essentiellement sur les effectifs et sur la répartition de ces effectifs entre les catégories A, B et C. D'après les chiffres contenus dans ce bilan social, nos craintes en matière d'effectifs sont confirmées. Pour être plus explicites, nous voyons très clairement une baisse des effectifs, en particulier pour ce qui concerne les titulaires, au niveau des filières « accueil » et des filières administratives. En l'occurrence, nous comptons 30 agents sur la filière « accueil et surveillance ». Nous comptons une trentaine d'agents en moins entre 2009 et 2011 – si nous étions remontés jusqu'en 2008, les chiffres auraient peut-être été encore plus importants. Nous voyons clairement une perte d'agents dans la filière « accueil et surveillance », tout particulièrement en catégorie C. De même, sur la filière administrative, une dizaine d'agents a disparu (sur 106 en 2009, ce

qui représente près de 10 % en deux ans). L'essentiel de cette perte concerne la catégorie C. Bien sûr, nous avons tenu compte du repyramidage. Nous avons perdu des ETPT pleinement.

Ce constat confirme ce que nous observons depuis plusieurs années. Cela nous inquiète. Entre les chiffres que nous avons dû subir en 2012 et ceux qui nous sont annoncés pour 2013, la tendance ne s'est pas infléchie. Elle ne s'infléchira pas non plus l'année prochaine. Ce qui nous inquiète tout particulièrement, en tant que représentants du personnel – quel que soit leur statut – est que ces pertes en effectifs ont été compensées par des contractuels dits « sur besoin occasionnel » ou « sur besoin temporaire », tout particulièrement dans la filière « accueil et surveillance ». Nous l'avons déjà souligné l'année dernière, mais c'est encore plus flagrant cette année. Je m'appuie sur le tableau de la page 27. Nous y voyons la répartition par mois et par direction (en ETPT) des contractuels 6.2. Il s'agit bien, si je ne me trompe pas, des personnes employées sur besoins occasionnels ou saisonniers. Si l'on s'en tient à la seule filière « accueil, surveillance et vente », nous employons sur toute l'année au moins une quarantaine d'agents. Nous aurions pu regarder cela pour d'autres filières, je pense que nous aurions eu des résultats assez intéressants également. Naturellement, pour les congés d'été ou la période de Noël, nous avons besoin de davantage d'occasionnels, ce qui est logique, mais sur toute l'année, près de 40 ETPT sont occupés par des occasionnels et des saisonniers. C'est inadmissible à nos yeux, car il s'agit d'emplois précaires et que nous revendiquons des besoins de titulaires. Nous pouvons comprendre que la direction ait besoin de recruter des agents pour pallier des manques d'effectifs dans les filières « accueil et surveillance » ; pour autant, en tant que représentants du personnel, nous ne pouvons pas accepter ces méthodes.

Nous l'avions déjà dénoncé l'année dernière et les années précédentes, mais les chiffres étaient moins probants. Cela fait au moins la deuxième année que les chiffres sont éloquentes. Cela ne nous réjouit aucunement. Nous verrons bien ce qu'il en sera pour la campagne de CDIisation et de titularisation des contractuels. Parmi ces contractuels, certains travaillent dans l'établissement depuis des années, avec des contrats de trois, quatre ou six mois. Ces contrats sont de « bouts de chandelles » qui s'accumulent tout au long de l'année. Vous veillez bien à ne pas dépasser les dix mois, bien sûr. Ces agents travaillent depuis des années dans une précarité permanente qui ne peut pas nous satisfaire, d'autant que certaines personnes autour de la table se souviennent de la lutte de 1998/1999 – qui paraît bien lointaine maintenant – contre la précarité. Ce conflit avait été assez dur. Treize ans plus tard, rien n'a changé.

Par ailleurs, ces manques en effectifs nous semblent déboucher sur une explosion des heures supplémentaires effectuées par les agents dans certains services. Le tableau est à la page 53. Tout d'abord, j'ai une question préalable : les heures supplémentaires incluent-elles les heures complémentaires ? Si je ne m'abuse, les contractuels 6.1 font plutôt des heures complémentaires. Je

pense à la DASV en particulier. J'imagine que les heures supplémentaires que vous indiquez incluent les heures complémentaires non récupérables... Sinon, vu le nombre d'heures complémentaires effectuées par les contractuels, il faudrait quasiment doubler le chiffre.

Mme GAUTHIER

Si, elles sont bien comprises.

M. MERLET

J'exagère volontairement, mais mon exagération reflète plus la réalité qu'une certaine objectivité.

Au-delà des impressions, nous voyons que nous avons 34 000 heures supplémentaires effectuées par des agents de la DASV. Cela nous semble refléter un manque en effectifs au regard des besoins du musée (soirées spéciales). Je ne parle pas des heures mécénées. Je ne sais pas si vous les avez incluses.

Mme GAUTHIER

Non.

M. MERLET

Je parle des soirées spéciales, des ouvertures exceptionnelles en nocturne, des expositions du hall Napoléon, des manifestations de l'Auditorium et des manifestations autour des grands invités – heureusement, nous n'en avons pas eu cette année. Ce « heureusement » n'engage que moi, mais je le pense sincèrement ! Pour la santé et le bien-être au travail...

Ces éléments ne nous réjouissent pas. J'espère que personne autour de cette table ne s'en réjouit. Je connais des agents qui ont effectué 55 heures supplémentaires dans l'année (hors JC). Ils sont volontaires, avec l'aval de leur hiérarchie, ce qui est tout à fait logique, mais cette situation nous attriste. Nous n'avons pas de solution sinon de réclamer des effectifs titulaires supplémentaires, mais nous n'avons pas l'impression que cela changera grand-chose.

Mlle GUYADER (SUD Culture)

SUD Culture ira dans le même sens que la CGT. Depuis déjà deux ans, nous constatons une baisse des effectifs au niveau de l'établissement. Nous savons bien que cela résulte de la politique gouvernementale, mais nous nous inquiétons des choix de l'établissement au sujet de la gestion de

l'emploi. Nous constatons une baisse du nombre de postes dans la filière ASM puisqu'entre 2009 et 2011, nous avons perdu 30,2 équivalents temps plein travaillés. Nous avons besoin d'effectifs supplémentaires dans cette filière, en raison notamment de l'ouverture de nouveaux espaces muséographiques. Cette perte de postes touche principalement la catégorie C : entre 2010 et 2011, 35,2 ETP de titulaires de catégorie C ont disparu. Lorsque vous indiquez, page 16, qu'aucune filière n'est réellement en souffrance par rapport à la perte d'effectifs, nous pensons que la filière « accueil, surveillance et magasinage » est en souffrance dans l'établissement.

Je tiens à souligner la qualité du bilan social qui nous est présenté, mais nous avons des remarques à formuler sur les commentaires qui sont indiqués dans le bilan social, notamment sur le fait que l'évolution des effectifs est présentée en pourcentage dans les différentes directions, car cela témoigne mieux de l'effort fourni par la direction ou le département en matière de réduction des effectifs. Nous ne prétendons pas que des efforts particuliers doivent être faits par les directions ou les départements en matière de réduction de leurs effectifs ; il faut considérer les choses globalement et voir quels sont les impacts de la réduction des effectifs sur les missions et les fonctions des départements et des directions. Il ne s'agit pas de réduire les effectifs simplement pour les réduire ; il faut aussi faire en sorte que cela n'affecte pas les missions des départements et directions.

Comme la CGT l'a souligné, nous sommes inquiets des formes de recrutement choisies pour pallier le manque d'effectifs titulaires. Nous notons par ailleurs l'augmentation du nombre de contractuels embauchés sur des besoins occasionnels ou saisonniers (article 6.2). Nous le notons pour la direction de la surveillance, mais nous avons une nouveauté par rapport à 2010 : nous constatons que ces contrats sont aussi employés dans de nouvelles directions, comme à la DRHDS, à la direction du développement et du mécénat ou à la direction de la production culturelle. En 2010, ces recours étaient vraiment occasionnels alors qu'ici, tout au long de l'année 2011, ces types de contrats représentent 2 ou 3 ETP à longueur d'année dans ces directions. Nous souhaitons donc savoir, dans ces trois directions, quelles missions et fonctions correspondent à ces embauches de contractuels 6.2. Nous nous imaginons que ces recrutements permettent de pallier la suppression de postes de titulaires.

Au sujet des heures supplémentaires, évoquées également par la CGT, nous voyons une explosion de ce nombre. Dans le tableau de la page 53, les données comparatives par rapport aux années précédentes ne correspondent pas à celles qui figuraient dans le bilan social 2010. Il ne s'agissait pas de 34 000 heures supplémentaires, mais de 14 362 heures. En 2009, vous aviez comptabilisé 15 669 heures. Nous arrivons à plus de 30 000 heures supplémentaires en 2011.

Mme GAUTHIER

Nous avons constaté que les chiffres donnés les années précédentes étaient erronés. Les chiffres de 2009 et 2010 étaient faux. Les véritables chiffres sont ceux indiqués page 53. En 2009, nous en étions à près de 36 000 heures supplémentaires et en 2010, à 37 000 heures. La hausse n'est donc pas aussi importante. Je m'excuse pour ce problème technique : les autres années, les chiffres étaient faux. Nous les avons repris cette année et ce sont ceux-là qui font foi.

Mlle GUYADER

C'est d'autant plus inquiétant. Les années précédentes, nous avons déjà signalé que nous étions inquiets de voir ce nombre d'heures supplémentaires, qui correspond à plusieurs ETP travaillés sur une année. Au niveau de la direction de la surveillance, le nombre d'heures supplémentaires travaillées par les agents est très important. Nous avons par ailleurs insisté l'année dernière sur les conditions de travail des agents qui effectuent tant d'heures supplémentaires. Cela peut avoir des conséquences sur leur santé et sur la santé au travail. Nous aimerions avoir davantage de détails sur le nombre d'agents concernés par les heures supplémentaires. Comme cela a été souligné tout à l'heure, certaines personnes réalisent un nombre d'heures impressionnant dans le mois, ce qui pose des risques de dégradation de leur santé.

Toujours en ce qui concerne l'effectif et l'emploi, nous sommes inquiets à propos des départs en retraite et de leur impact sur certaines filières. Nous le notons dans la filière scientifique en particulier. Dans le rapport, vous indiquez une absence d'impact à court terme des départs à la retraite étant donné que la moyenne d'âge est aux alentours de 40 ans et que la plupart des agents ont entre 40 et 49 ans. Cependant, dans la filière scientifique, nous pouvons avoir des inquiétudes à court terme. L'âge moyen est relativement inquiétant. Cette filière est un acquis de connaissances important. Nous craignons que nous ne perdions des connaissances. Nous pensons donc qu'il est important d'insister auprès du ministère pour que des concours soient organisés dans ces carrières et pour que nous puissions recruter rapidement dans la filière scientifique.

Pour ce qui est des retraites, nous insistons sur un point déjà souligné par certaines instances de l'établissement : il s'agit des personnes qui demandent une prolongation d'activité au-delà de 65 ans, car leur situation économique et financière est fragilisée au moment du départ en retraite. Nous demandons que l'établissement continue de soutenir les demandes de ces agents. Même si SUD Culture revendique le départ à la retraite à 60 ans, la réalité fait que pour certains agents, il vaut mieux travailler un peu plus longtemps pour vivre plus correctement. Nous espérons que cette demande sera suivie par la direction. Pour certains agents de la direction de la surveillance, obtenir

cette prolongation de l'activité a été véritablement un parcours du combattant. L'accord de prolongation du ministère vaut pour un an ; nous espérons que si ces personnes déposent une demande de renouvellement pour un an, ces demandes seront soutenues par l'établissement.

Toujours à propos de l'emploi, nous voudrions revenir sur le point sur les stagiaires. Page 88, vous nous présentez la répartition des stagiaires dans l'établissement. L'année dernière, SUD Culture avait demandé à la direction de fournir une analyse sur le nombre très important de stagiaires au musée du Louvre. Nous souhaitions connaître les missions qui leur étaient confiées et nous souhaitions mettre en place un suivi sur la question. La DRH nous avait alors répondu qu'elle disposait d'une étude sur les stagiaires, qui avait été réalisée pendant l'été 2011 par le service « recrutement et mobilité ». Vous nous aviez alors dit que vous alliez relire cette étude et nous la communiquer. Nous n'avons rien reçu et nous réitérons donc notre demande.

S'agissant du temps de travail, nous constatons la diminution du nombre de contrats de 1 à 75 heures pour les articles 6.1, mais simultanément, nous notons la multiplication des contrats à courte durée pour les articles 6.2. Il y a quelques années, nous avons rencontré la direction au sujet de ces articles 6.2 et nous lui avons demandé de privilégier les contrats longs pour ces personnels, jusqu'à la limite légale des 10 mois, avec un délai de carence de deux ans, pour permettre à ces agents d'avoir une situation professionnelle stable. Or nous constatons qu'aujourd'hui, le Louvre privilégie plutôt les petits contrats pour ses personnels. Il nous avait semblé à l'époque que le musée s'était engagé à ne pas augmenter son « stock » d'occasionnels et préférait l'augmentation de la durée des contrats pour répondre à ses besoins en personnel. Nous déplorons le fait que ce ne soit pas le cas et que ces personnels soient dans une situation encore plus précaire qu'auparavant.

Je souhaitais également revenir sur les rémunérations. Cela nous pose problème que l'on indique, en première page, que les bons cadeaux sont directement inclus dans les rémunérations. Nous avons été confrontés, il y a quelques mois, à ce fameux contrôle URSSAF sur les prestations d'action sociale. L'administration a considéré que ces prestations étaient une forme d'avantage en nature. Il ne faudrait pas que nous nous retrouvions dans la même situation avec des bons cadeaux, et que les montants correspondants ne soient inclus dans le montant imposable.

Vous nous aviez bien expliqué l'année dernière que les augmentations des primes et indemnités découlaient des mesures prises par le ministère. Nous constatons que plus aucune mesure n'est prise puisque les montants moyens des primes statutaires baissent quasiment pour tous les corps.

Nous allons produire notre « couplet » habituel sur l'égalité professionnelle... Nous constatons, dans le bilan social, que les données relatives à l'égalité professionnelle sont plus fournies qu'auparavant.

L'année dernière, nous vous avons demandé la liste des promouvables (notamment pour les CAP) afin de connaître la proportion d'hommes et de femmes dans les listes fournies aux CAP. Nous avons ici des éléments qui nous permettent d'apprécier le nombre de promus par filière (page 30) et nous constatons que les pourcentages ne correspondent pas à la proportion des femmes dans ces filières. Par exemple, nous voyons un taux de promotion de 67 % dans la filière administrative alors que 79 % de femmes travaillent dans cette filière, et que dans la filière technique, aucune femme n'est promue alors que les femmes représentent 17 % des effectifs. Nous aimerions connaître le pourcentage de femmes parmi les promouvables afin de vérifier si la répartition des promotions entre les hommes et les femmes est équitable. Peut-être que les 67 % de femmes promues dans la filière administrative correspondent à la part de femmes promouvables.

Nous faisons la même remarque que l'année dernière à propos de l'indice moyen des femmes (article 4, niveau 6). Nous notons que cet indicateur est toujours inférieur à celui des hommes. L'an passé, lorsque nous avons expliqué le problème, l'on nous avait répondu que cela dépendait de l'âge moyen des personnes. Il se trouve ici que l'âge moyen des femmes est plus élevé que celui des hommes, mais que leur indice moyen est plus faible. Nous aimerions donc avoir une explication.

Toujours à propos de l'égalité professionnelle, pour les contractuels, nous constatons que le traitement moyen brut et l'indice moyen de femmes sont en général inférieurs à ceux des hommes – pour certaines catégories, ils peuvent être supérieurs. Pour les titulaires, tous corps confondus, en revanche, les femmes se situent au-dessus du traitement brut moyen. L'établissement ayant la main sur la rémunération des contractuels, il faudrait éventuellement envisager un rattrapage de traitement des femmes par rapport à celui des hommes (au même âge et à la même ancienneté). Nous constatons qu'à partir d'un certain âge – en raison de la maternité certainement –, le traitement et l'indice baissent (au-delà de 40 ans généralement).

Un dernier point sur l'égalité professionnelle : dans le dossier, page 101, vous indiquez que les femmes représentent 56 % des emplois supérieurs. Il est intéressant de noter qu'elles ne sont que 50 % à occuper des postes d'encadrants, ce qui ne correspond donc pas à la répartition femmes/hommes de l'effectif global. La situation a quelque peu évolué par rapport à 2010, puisque les femmes n'étaient que 48 % à occuper des postes d'encadrants.

S'agissant de l'action sociale, nous réitérons notre demande d'informer le personnel sur les prestations dont il peut bénéficier. Nous proposons de réactualiser le guide « action sociale » qui avait été produit et distribué aux agents voici quelques années. Nous estimons que ce guide était plutôt bien conçu et qu'il apportait des éléments intéressants aux agents. Nous aimerions donc qu'il soit remis à jour et mis

à disposition de l'ensemble du personnel. Cela compenserait le manque d'informations actuel sur les prestations d'action sociale.

S'agissant des réservations de logements, vous indiquez, page 73, que le musée du Louvre favorise le rapprochement avec le lieu du travail. Pour nous, cet élément doit être pris en compte dans le cadre de l'égalité professionnelle. En effet, bien souvent, l'égalité professionnelle est liée à la réservation de places en crèche afin de mieux concilier la vie professionnelle et la vie familiale. Il me semble que le logement en fait partie également. Cela permet de récupérer des enfants à la crèche ou à l'école sans être dans l'obligation de travailler à temps partiel.

J'ai d'ailleurs oublié, dans mes remarques à propos de l'égalité professionnelle, de souligner la problématique du temps partiel : comme les années précédentes, nous constatons que le temps partiel concerne majoritairement les femmes, avec toutes les conséquences que cela aura par la suite, notamment sur leur retraite.

Pour ce qui est du logement à nouveau, comme l'an passé, nous soulignons que la problématique du logement constitue la principale préoccupation des agents reçus dans le cadre de l'accompagnement social. Nous déplorons que seulement 3,58 % du budget de l'action sociale soient consacrés à l'action sociale. Nous réclamons un effort supplémentaire à propos du logement. Il s'agit à nos yeux d'une problématique importante. Enfin, dans le contexte actuel, il devient de plus en plus difficile de se loger en Ile-de-France et il faut vraiment s'attacher à répondre aux besoins des agents dans ce domaine.

Un autre constat au niveau de l'action sociale : la nette augmentation de la part des agents de catégories A et B parmi les bénéficiaires des prestations d'action sociale. Pour SUD Culture, cela met en évidence les difficultés rencontrées par l'ensemble des agents en raison de la stagnation des salaires et de l'augmentation du coût de la vie. Nous estimons que l'action sociale ne doit pas être un palliatif. Nous continuons bien évidemment à revendiquer une augmentation des salaires pour que ces derniers permettent aux agents de vivre dans des conditions correctes.

Toujours à propos de l'action sociale, nous avons bien reçu la réponse de la direction au sujet des prestations qui ne seront pas soumises aux cotisations sociales en 2013 et qui ne seront pas incluses dans le temps imposable de 2012. Cela ayant été le cas en 2011, nous pensons que certains agents ont décidé à cause de cela de ne pas déposer de demande de prestation cette année : beaucoup d'entre eux perçoivent un salaire relativement bas et le fait de soumettre à l'impôt des prestations d'action sociale a des répercussions importantes, pas nécessairement au niveau de l'impôt lui-même, mais des prestations annexes (les tarifs réduits à la cantine ou pour l'inscription des enfants en centre aéré, l'APL, etc.). Les agents que nous avons rencontrés sont en situation de parents isolés ; ils sont en

difficulté financière. Nous attendons une réponse de la fonction publique, qui a pris le dossier en charge, afin qu'un contexte puisse réellement sécuriser les prestations à l'action sociale pour les agents de l'État.

À propos de la médecine de prévention, nous renouvelons le même constat que l'année dernière. Pour nous, il est problématique que beaucoup d'agents ne se rendent pas à la visite médicale lorsque le médecin de prévention les convoque, et ce d'autant plus que différentes études démontrent que de moins en moins de personnes consultent leur médecin en raison du coût que représente la santé aujourd'hui. Il nous semble que les visites médicales périodiques chez le médecin de prévention permettent de détecter certaines pathologies et d'orienter les agents vers un parcours de soins. Par ailleurs, par l'intermédiaire de la médecine de prévention, les agents peuvent être orientés vers des spécialistes ou bénéficier de radios sans que cela leur coûte de l'argent. De plus en plus de collègues n'ont pas de mutuelle et ils n'effectuent pas certains soins, car ils n'en ont pas les moyens.

Je terminerai avec la formation professionnelle. Nous en avons déjà parlé au moment de l'examen du bilan de formation lors d'un précédent CT. Je rappelle que SUD Culture était défavorable à ce que les actions de sensibilisation menées à la DASV soient incluses dans les chiffres globaux. Elles peuvent être mentionnées, mais pas dans les chiffres globaux, car cela fausse complètement les données, notamment pour les agents de catégorie C. Nous voyons une explosion du nombre d'agents de catégorie C « formés » alors que pour nous, les actions de sensibilisation ne sont pas des formations.

M. LOYRETTE

Je vous propose d'enregistrer vos remarques. Je ferai une réponse générale après avoir recueilli l'ensemble de vos remarques.

M. CHOQUET (CGT)

Je reviens sur les suppressions de postes. Nous voyons aussi des redéploiements. La lecture n'en est pas très claire. Nous savons que des suppressions de postes ont eu lieu dans les services, mais également des redéploiements. Pour certains services, cela pose des problèmes de charge de travail : la suppression d'un poste accompagnée d'un redéploiement sans remplacement de la personne partie aboutit à répartir la charge de travail sur l'ensemble des agents présents. Chaque fois qu'un poste est supprimé, la charge de travail est redéployée en interne. Les agents espèrent qu'ils obtiendront une compensation, mais nous savons qu'il n'en sera rien, ni au niveau indemnitaire, ni au niveau promotionnel. Nous aimerions donc avoir la répartition des suppressions de postes par service. Je sais que cet exercice est difficile, mais cela nous permettrait de voir, au sein d'une même direction, quels

services ont participé le plus à « l'effort collectif » – expression qui ne me plaît guère – et ceux qui n'ont pas du tout participé, car il y en a. D'ailleurs, toutes les directions ne sont pas concernées par des diminutions d'effectifs : pour quelques-unes, le solde en ETP travaillés est positif.

Le taux d'absentéisme n'est pas sensiblement plus élevé que les années précédentes. Les absences pour raisons de santé sont en augmentation – même si l'augmentation n'est pas fulgurante. Les absences injustifiées sont en baisse, tout comme d'ailleurs – hélas – les absences pour cause de grève...

Il serait intéressant de connaître, au niveau de l'égalité hommes/femmes, la répartition des hommes et des femmes promouvables. Dans le domaine technique, 17 % de femmes sont présentes, mais elles sont très peu nombreuses à pouvoir prétendre à une promotion, car elles ne remplissent pas les conditions statutaires : elles sont trop jeunes ou leur ancienneté est trop faible. Il serait intéressant en revanche de connaître les pourcentages de réussite aux différents examens et concours. Nous pourrions imaginer que les femmes réussissent mieux les examens de promotion professionnelle. Le fait d'avoir les pourcentages permettrait aussi de voir s'il n'y a pas un côté négatif dans les listes préférentielles envoyées à chaque direction.

C'est tout ce que j'avais à dire pour l'instant.

M. ZINENBERG (SUD Culture)

Pour moi, le bilan sert en partie à la négociation avec les tutelles, notamment afin d'objectiver les pertes d'emploi. Une partie est de la responsabilité de l'Etat. Effectivement, nous savons que vous n'avez pas le nombre d'emplois que vous désirez. Par exemple, dans les modalités d'application de cette politique, vous avez une certaine responsabilité. Il me semble que le bilan sert à changer certaines pratiques : un bilan ne sert pas qu'à dresser un constat. Si l'on ne prend aucune décision pour modifier certains aspects, il ne sert à rien de faire un bilan. Nous allons continuer à dé plafonner les heures supplémentaires parce que nous engageons des travaux, mais que nous n'avons pas les effectifs nécessaires, parce que nous mettons des agents en congés pour en faire des heures supplémentaires ou du mécénat, etc. Certains éléments sont de la responsabilité des musées et pas simplement des tutelles, même si, pour moi, le bilan est un élément de négociation important avec les tutelles. Comme les tutelles sont sourdes à ces préoccupations, comme nous l'avons constaté, j'espère que les organisations syndicales se mettront en ordre de bataille. Nous ne pouvons pas voir le périmètre de nos missions augmenter avec une baisse des effectifs et un éclatement de la précarité.

Vous indiquez, sur les notes, que vous avez fait des choses par écrit. Quand on voit que la mesure qui consiste à utiliser des vacataires sur une journée est considérée comme un ajout social ou je ne sais quoi... Évitez d'écrire ce genre de notes. Vous embauchez ces personnes pour une journée et elles ne sont même pas certaines de travailler une deuxième journée.

Un bilan doit donc, y compris dans les contraintes qui sont imposées, servir à améliorer certains aspects. S'il ne sert pas à cela, il n'a pas une très grande utilité.

Par ailleurs, vous avez indiqué que des changements avaient été introduits dans le bilan. Je constate que les accidents du travail des prestataires n'apparaissent plus, alors qu'ils figuraient dans les précédents bilans sociaux. Ce point me semble important, sachant que les prestataires de services sont les principales victimes d'accidents de travail. Par ailleurs, compte tenu du nombre important de prestataires de services, ils pourraient avoir des CHSCT sur site avec des points de concordance avec le CHSCT de l'établissement. Les agents de ménage sont tout autant concernés par l'amiante que ceux qui effectuent les rondes dans les locaux.

M. GUILLAUD (CGT)

Les 34 000 heures supplémentaires équivalent tout de même à 20 ETP.

Mme MULLER

J'ai une remarque sur les stagiaires. L'information du document est très succincte. Nous aimerions connaître leur nombre, savoir si certains stagiaires effectuent plusieurs stages la même année, et avoir la durée des stages et le niveau des stagiaires (universitaires ou autres), et ce pour chaque service. Nous avons de forts soupçons, d'après les échos que nous avons pu avoir : certains services auraient fortement recours aux stagiaires. Nous souhaiterions donc pouvoir vérifier ce qu'il en est. Nous aurions besoin de ces informations assez rapidement étant donné qu'une circulaire sur l'admission des stagiaires est en préparation au ministère de la Culture. Pour une fois, nous ne serions pas en retard sur un sujet.

Nous n'avons pas tellement discuté de la politique de recrutement de l'établissement. Nous voyons qu'en 2011, ce sont les emplois de catégorie C qui ont « trinqué » au niveau des suppressions de postes, c'est-à-dire les « petites mains ». En examinant les recrutements (page 34), nous constatons que la moitié concerne des contractuels et que presque la moitié, des catégories A. S'il s'agit d'un choix politique, il serait bon de nous expliquer pourquoi vous souhaitez réduire le poids des catégories C.

M. MERLET

Pourquoi les données sur les heures supplémentaires étaient-elles erronées les années précédentes ?

Mme GAUTHIER

Nous nous sommes rendu compte que le périmètre était incomplet. Je ne sais plus exactement quels codes avaient été oubliés. Nous avons repris toutes les années afin d'avoir des éléments cohérents.

M. DE SOUZA (SUD Culture)

Le bilan n'est pas tout à fait comme il devrait être. Nous avons des problèmes qui résultent de la politique gouvernementale – aussi bien de l'ancienne que de la nouvelle Majorité. Pour créer le « joyau » des Arts de l'Islam, nous avons ouvert de nombreuses surfaces, mais nous sommes obligés de fermer l'antenne du quai Branly pour pouvoir récupérer les effectifs dont nous avons besoin. Nous avons vu, à la réception des chèques cadeaux, que nous étions allés au-delà des prévisions de fréquentation et que les résultats allaient être encore supérieurs (peut-être jusqu'à 12 millions de visiteurs). La situation devient de plus en plus pénible pour les agents qui font face à un public de plus en plus énervé. Le projet Pyramide n'est pas encore entré en phase de réalisation. Je vois mal comment la situation pourra perdurer pendant les années à venir. Beaucoup d'agents ont des problèmes de santé. Les formations ne sont pas à la hauteur. Nous aurons de plus en plus de difficultés. Nous avons besoin de choses qui puissent nous épargner. L'explosion des heures supplémentaires est due au manque d'effectifs. Comme le disait mon collègue, vous êtes obligés de mettre des agents en congés pour qu'ils puissent travailler encore après leurs congés. Le service médical du musée du Louvre doit avoir exploré certains aspects. Beaucoup d'agents sont souffrants dans cet établissement et peu d'actions ont été engagées pour améliorer la situation.

La commission de suivi des personnes en difficulté a disparu alors que ce devrait être une cellule très importante. L'on parle de « bien-être au travail », mais je pense qu'il s'agit plutôt de « bien-être à son poste de travail ».

Mlle GUYADER

Page 25 (répartition des CDD et des CDI), je note une inversion des données par rapport au bilan 2010.

Mme GAUTHIER

Le bilan 2010 était erroné. J'ai corrigé l'information.

Mlle GUYADER

Nous étions donc bien dans une situation où le nombre de CDD était supérieur au nombre de CDI.

Mme GAUTHIER

Tout à fait.

Mlle GUYADER

Autre question : les détachés sur contrat sont plus d'une vingtaine dans l'établissement. Sur quels types de postes sont-ils détachés et dans quels directions ou services ?

Une question avait été posée l'année dernière sur les absences injustifiées. Il ne me semble pas que nous ayons eu une réponse. Pourquoi les formations sont-elles comptées comme des absences injustifiées (page 52) ?

Mme GAUTHIER

Ce ne sont pas des absences injustifiées. Nous pourrions les retirer, mais cela poserait un problème pour la comparaison d'une année sur l'autre.

Mlle GUYADER

Il ne me semble pas que les personnes en formation soient comptées comme absentes.

Mme GAUTHIER

Nous pouvons les retirer, mais la comparaison avec les autres années sera obsolète.

Mme LEMOINE

Nous l'indiquerons en commentaire.

M. LOYRETTE

Je vais laisser Charlotte Lemoine reprendre un certain nombre de remarques.

Mme LEMOINE

Je les reprends plus ou moins dans l'ordre où elles ont été émises.

La baisse des effectifs est une réalité contre laquelle je ne peux pas aller. J'aimerais simplement formuler une observation sur la lecture des chiffres 2011 : certes nous avons connu une baisse d'une trentaine d'ETP travaillés au niveau de la filière « accueil et surveillance », mais je précise qu'en 2011, 20 emplois avaient été réservés pour l'ouverture des Arts de l'Islam, et qu'ils seront donc réinjectés en 2012.

Vous avez fait un certain nombre de remarques au sujet des articles 6.2, notamment sur le socle (36 personnes au mois de février). Les articles 6.2 sont consacrés, pour une grande partie d'entre eux, aux expositions temporaires. En 2011, nous avons recruté quelques articles 6.2 pour surveiller le chantier des Arts de l'Islam.

Au sujet des quelques directions – dont la mienne – qui ont employé des articles 6.2 en 2011, j'ai plusieurs observations. Je n'ai pas d'éléments sur les autres directions et en ce qui concerne la DRHDS, en toute franchise, je ne sais pas à quels emplois ces articles 6.2 correspondaient : je ne les ai pas vus « passer ». D'une façon générale, dans l'établissement, lorsque des articles 6.2 sont employés hors DASV, ce sont des remplacements de congés de maternité, ou éventuellement en cas de maladie. Vous allez néanmoins pouvoir vous rassurer, car comme nous n'avons plus d'emplois, nous n'aurons plus d'articles 6.2. Les articles 6.2, lorsqu'ils sont bien utilisés, permettent de mieux gérer les absences pour maladie ou pour congé de maternité. Je crains que malheureusement, cette facilité soit de moins en moins possible.

Au sujet de l'explosion des heures supplémentaires, Anne-Caroline Gauthier vous a expliqué que les données des années précédentes étaient fausses. Le tort n'en revient pas à nos prédécesseurs, mais à une faiblesse du système d'information des ressources humaines. Un prestataire recruté récemment par la DSI est en train de corriger ces problèmes. Nous sommes en train de constituer un infocentre. M. Luc WAGNER pour ne pas le citer, n'y est donc strictement pour rien. Il nous est d'ailleurs arrivé de lancer deux fois la même requête avec, à chaque fois, des résultats différents ! Le système d'information est donc clairement en cause.

Je reconnais que les heures supplémentaires sont relativement nombreuses – cela représente une vingtaine d'équivalents temps plein –, mais je ne peux pas laisser dire que ce nombre a « explosé », puisque d'une année sur l'autre, la variation représente moins d'un équivalent temps plein. Par ailleurs, en 2012, des changements risquent de se produire avec la refiscalisation des heures supplémentaires. À l'heure où je vous parle, je ne connais pas ces effets. Enfin, je ne suis pas certaine que si nous supprimions les heures supplémentaires au musée du Louvre, tous les agents en seraient satisfaits. J'entends également qu'il n'est pas souhaitable de faire effectuer un trop grand nombre d'heures supplémentaires aux agents. Un équilibre doit être trouvé entre les besoins financiers des agents et la fatigue occasionnée par les heures supplémentaires.

Lors d'une réunion intermédiaire, vous aviez souhaité pouvoir vérifier que les agents ne dépassaient pas le plafond d'heures supplémentaires autorisé de 25 heures par mois, et nous vous avons fourni ces éléments. Les agents en dépassement par rapport à ce plafond se comptaient sur les doigts des deux mains pour l'ensemble du musée. Nous respectons donc globalement les plafonds réglementaires. Même si l'on peut estimer que les heures supplémentaires sont trop nombreuses, le sujet est tout de même complexe.

Au sujet des prolongations au-delà de la limite d'âge de 65 ans, vous avez soulevé la question. Comme vous le savez, nous avons soutenu les dossiers des agents, en particulier de la surveillance, qui demandaient une prolongation de leur activité. Le principe retenu par la direction générale est que lorsqu'un agent manque d'annuités pour bénéficier d'une retraite à taux plein, son départ à la retraite est différé. Un ou deux cas constituent pour nous un problème moral et social : ce sont des agents qui demandent la prolongation de leur activité, mais qui ne sont pas en état de travailler. Nous les invitons à étudier leur situation avec le service social. Le sujet n'est pas simple, car le bureau des retraites se refuse à communiquer des données précises sur les agents à la DRH. Nous sommes donc obligés de recevoir les agents, de leur indiquer quelles questions ils doivent poser, de les envoyer au ministère et de les recevoir à nouveau au service social, ce qui n'est pas d'une souplesse absolue. La direction générale a la volonté de ne pas faire sortir du monde du travail des agents qui auraient encore besoin de cotiser.

M. MINOS (FO)

La prolongation est actuellement d'un an...

Mme LEMOINE

Comme vous l'avez vu à l'occasion du recours de SUD – nous sommes intervenus parallèlement – l'accord du ministère vaut pour un an renouvelable, mais il faut bien que les agents fassent attention : ils doivent demander leur renouvellement au moins six mois avant la fin de l'année, ce qui est très tôt. Nous avons officiellement saisi le ministère afin d'avoir une position claire de sa part, et de ne pas devoir attendre le recours d'un syndicat pour donner une réponse favorable. Autant donner les règles à tout le monde. Nous n'avons pas eu de réponse à ce courrier qui date déjà de plusieurs mois.

M. MINOS

Ainsi, la plupart du temps, les agents de 65 ans qui sollicitent une prolongation d'activité sont encore en état de travailler.

Mme LEMOINE

Oui. Le cas contraire est heureusement très rare. Nous étudierons ces situations particulières au cas par cas, en faisant le maximum pour que les aspects sociaux soient convenablement traités.

Vous indiquez qu'à vos yeux, les articles 6.2 étaient recrutés pour des durées trop courtes, mais il s'agit de remplacements pour congés de maladie ou de maternité.

Au sujet des bons cadeaux, vous n'avez pas à craindre qu'ils soient imposables puisque ces bons ne peuvent être utilisés que pour des biens culturels et que leur montant a été calculé de façon à respecter la réglementation. Nous sommes parfaitement en accord avec la réglementation et il n'y a donc aucun risque que les bons soient imposables.

Sur la question des contractuels, vous avez indiqué que le traitement des femmes était inférieur à celui des hommes. Nous avons examiné ce point. C'est assez compliqué. Nous appliquons des règles lorsque nous recrutons des contractuels. Nous veillons à l'équité des rémunérations à fonction égale et à âge égal. Nous considérons également la rémunération qu'ils percevaient jusqu'alors. Nous demandons aux contractuels de nous fournir leurs bulletins de salaire. Vous faites bien d'attirer notre attention. Je verrai avec le service recrutement. Nous n'avons pas encore eu le temps d'effectuer une étude des rémunérations des contractuels et titulaires par fonction et par tranche d'âge, pour essayer d'y voir plus clair. Les contractuels ont plutôt tendance à considérer qu'ils ne sont pas très bien payés – ou en tout cas moins bien payés que les titulaires –, mais la loi du 12 mars 2012 va tout de suite permettre de voir si les contractuels sont mieux ou moins bien payés que les titulaires... Je subodore que la plupart des agents contractuels de catégorie A ne demanderont pas leur titularisation, car ils y

perdraient de l'argent. Nous aurons donc une réponse *de facto*, même si nous n'avons pas eu le temps de faire l'étude.

Mlle GUYADER

C'est ce qui est mis en lumière dans le bilan social : la progression de la rémunération est plus importante pour les contractuels que pour les titulaires. À fonction à peu près égale, si l'on considère les niveaux par rapport aux corps des titulaires, nous constatons – comme nous l'avons déjà fait pour le bilan social 2010 – que la rémunération moyenne est inférieure chez les titulaires. Cela vaut même pour des agents de catégorie C.

Mme LEMOINE

Depuis la loi du 12 mars 2012, les contractuels sont moins précaires. Il faudra tout de même objectiver tout cela.

Concernant l'action sociale, vous nous demandez de réactualiser le guide. Je suis un peu hésitante. La commission d'action sociale a été repoussée au mois de janvier à la demande d'un certain nombre d'entre vous. Il serait souhaitable que nous effectuions une enquête des besoins sociaux de l'établissement afin de nous assurer que nos réponses communes – institutionnelles ou de l'association du personnel – sont cohérentes par rapport aux besoins du personnel. Cela vaut-il le coup de réactualiser le guide cette année ? Nous pouvons en rediscuter en commission d'action sociale.

Pour ce qui concerne l'information au personnel, nous avons mis en place des permanences du personnel dans les locaux sociaux, mais d'après mes collaborateurs, cela n'a pas très bien fonctionné. J'ai une proposition en attente de réponse du conseil d'administration de Calao qui souhaite mettre en place, dans le musée, des points d'information Calao. J'ai proposé qu'il s'agisse de points d'information Calao/action sociale. Un collaborateur du service des affaires sociales serait mis à disposition pour donner aux agents des informations sur les prestations réglementaires (fournies par la DRH). Nous pourrions reparler de ce sujet en commission.

En ce qui concerne le logement, nous sommes conscients des résultats que donnera l'enquête. Nous venons de signer une convention avec l'ADIL : une permanence sera organisée une fois par mois. Les agents disposeront ainsi d'une source d'informations assez professionnelle de la part de l'ADIL, pour répondre à leurs problèmes de logement. Nous venons de réserver quatre logements pour la fin de l'année 2012. Nous avons fortement mis la pression sur les bailleurs. Nous sommes très bien placés pour un certain nombre de logements l'année prochaine. Nos moyens étaient assez sous-utilisés. Nous

avons « gratté » tous les « fonds de tiroirs » et nous sommes en train de faire des réservations chez différents bailleurs. Nous essayons de favoriser non pas nécessairement Paris *intra-muros* – car les logements sont alors plus chers –, mais des zones bien desservies par les transports en commun. Des propositions intéressantes nous ont été faites ces deux derniers mois.

J'ai noté votre demande de fournir une évolution des effectifs par service, M. Choquet. Ce sera un peu compliqué, mais nous allons le faire.

Sur le fait que l'imposition sur les revenus 2011 ait fait diminuer le nombre de demandes de prestations sociales, notamment de la part de familles monoparentales, cela n'apparaît pas dans les chiffres. Je ne peux pas empêcher les agents d'imaginer qu'ils perdraient de l'argent. Nous avons étudié les cas que nous a envoyés le syndicat SUD. Nous avons mis à plat tous les aspects, y compris pour la cantine et l'APL, et le maximum que les agents en question perdaient était de 15 euros par mois. Ce n'est pas rien, mais ce n'est pas non plus la catastrophe que l'on aurait pu craindre. Cela dit, cela appartiendra à l'histoire, car nous n'avons pas soumis ces prestations à l'impôt.

En ce qui concerne la formation professionnelle, j'ai bien noté que vous ne vouliez pas que la sensibilisation DASV apparaisse dans les bilans de formation. Nous devons reparler de la formation au comité technique du mois de février. Nous allons ressortir les informations. Je rappelle seulement que les travaux de sensibilisation que mènent les collègues de la DASV sont aussi des formes d'apprentissage. Que vous ne vouliez pas que cela apparaisse comme de la formation *stricto sensu*, je le note, mais je rappelle que toutes les études démontrent que la formation traditionnelle en salle ne représente que 10 à 15 % de l'apprentissage d'un salarié. L'apprentissage est également possible par un certain nombre d'activités, dont l'activité sur le poste de travail et les sensibilisations de la DASV. Nous en reparlerons au mois de février.

Sur les visites médicales obligatoires (évoquées par M. de Souza), nous avons longuement évoqué le sujet en présence du médecin de prévention en CHSCT. Nous avons clairement affaire à un problème grave. Vous avez raison : les agents du musée du Louvre ne sont pas en très bonne santé. Ils ont des problèmes de revenus familiaux qui font que les agents, à l'image des études qui sortent actuellement au niveau national, se soignent mal. Il a été convenu que nous nous donnions 18 mois pour que tous les agents du Louvre puissent avoir bénéficié de leur visite obligatoire. Si un agent n'est pas suivi *a minima* par la médecine de prévention, sa santé est de plus en plus mauvaise. Chez certains agents qui se rendent aujourd'hui au service médical, l'on découvre plusieurs pathologies très sérieuses qui n'ont jamais été soignées. S'ils avaient eu leurs visites médicales obligatoires, elles auraient été détectées plus tôt et la prévention aurait été possible.

Nous « mettons le paquet » sur ce sujet. Nous préparons une communication. Je vais d'ailleurs proposer que les organisations syndicales aient communication de cette note avant de la diffuser auprès des agents. Nous vous avons également demandé en CHSCT de nous soutenir : pour que les médecins puissent effectuer les visites médicales obligatoires, il ne faut pas qu'ils soient ralentis de façon excessive par des demandes de visite de la part de personnels pour des sujets très anecdotiques. Quand un agent a mal à la tête, l'on n'est peut-être pas obligé de mobiliser le médecin pendant une demi-heure, sachant que pendant cette demi-heure, le médecin aurait pu effectuer une visite obligatoire. Cette communication au personnel est sensible : comme leur santé n'est pas très bonne, il est normal que les agents demandent à voir le médecin, mais si ces demandes sont désordonnées, il ne reste plus de temps pour les visites obligatoires. Nous sommes en train de préparer cette communication. Nous sommes bien conscients du sujet, M. de Souza, et vous avez raison : nous avons un problème et il faut que nous remettons les choses à plat afin que les visites obligatoires se fassent dans les 18 mois qui viennent. C'est l'objectif pour les deux médecins.

Toujours dans le même registre, à propos des accidents du travail qui n'apparaissent pas dans le bilan social, nous en prenons note pour l'année prochaine. Nous reprenons les choses sérieusement. Le groupe « accidents du travail » travaille avec le Dr Chérin sur le sujet. Nous avons un point de faiblesse au niveau du suivi des préconisations faites à la suite des accidents du travail. Nous avons décidé que nous présenterions un tableau de suivi en CHSCT (mise à jour de la liste des accidents du travail et suivi des préconisations de la part des différentes directions).

En ce qui concerne les stagiaires, j'ai bien pris note des questions posées et de la demande d'une réunion. Nous allons, contrairement à ce que nous avons fait pour les contractuels, tâcher de ne pas l'oublier. Notre charge de travail fait que nous oublions parfois, involontairement, d'organiser une réunion. Nous l'avons bien noté pour les stagiaires.

Vous avez réagi un peu vivement à la page 28 sur un paragraphe qui indiquait que pour des raisons sociales, il était plutôt bien de diminuer la durée des articles 6.2 pendant les périodes de Noël, Pâques, etc. Je rappelle que les articles 6.2 recrutés pendant ces périodes sont des étudiants. Cette phrase voulait simplement dire que plutôt que de proposer un contrat de quinze jours à un étudiant, nous préférons proposer des contrats d'une semaine à deux étudiants. Nous n'aurions pas tenu de tel propos pour des personnes au chômage. Il nous paraissait préférable de favoriser deux jeunes plutôt qu'un seul.

À propos de la remarque de M. Choquet sur l'augmentation des absences pour raisons de santé et sur la diminution des absences pour grève, je souhaitais faire une remarque que j'ai déjà eu l'occasion de faire : le retrait au travail est une forme de grève. Le nombre de jours de grève diminue effectivement,

mais du côté de l'employeur, nous observons une augmentation du nombre d'absences de courte durée. Entre parenthèses, nous sommes en train d'étudier le sujet actuellement à la DRH. Ce sont ce que l'on appelle souvent des « arrêts de démotivation ». Nous avons observé ce phénomène de démotivation et de fatigue au travail qu'il nous faudra traiter. S'il y a bien un point sur lequel nous devons travailler, face à la diminution des effectifs – qui ne dépend pas de l'établissement –, c'est celui de l'absentéisme.

M. de Souza – c'est le dernier point que j'avais noté – a fait référence à la commission des personnes en difficulté, que je n'ai pas connue. Compte tenu de la déontologie des différents corps de métiers qui interviennent (les médecins, les psychologues et les assistantes sociales) cela réexiste actuellement de fait dans le pôle « bien-être et santé » : ces professionnels se réunissent régulièrement pour examiner des cas particuliers – et Dieu sait s'il y en a au musée. Je n'ai pas à connaître – et vous non plus – le détail des situations traitées par cette commission, mais je peux vous dire que ce pôle traite en ce moment des situations très sérieuses, comme il n'en traitait pas ces dernières années. Même si vous n'en entendez pas parler, vous pouvez avoir confiance : ce pôle se réunit et ces situations sont effectivement traitées.

J'en profite d'ailleurs pour faire un « clin d'œil », en présence de l'administrateur général, sachant que nous avons une réunion prévue vendredi : nous aurons à rediscuter des absences injustifiées, car nous avons récupéré ces derniers mois, à la DRH, des situations dramatiques de personnes qui étaient en absence injustifiée. L'agent étant en absence injustifiée, nous ne pouvons pas savoir ce qui lui arrive. Il existe deux écoles, l'une consistant à dire : étant donné qu'ils ne sont pas sur le lieu de travail, l'employeur n'est pas responsable. Je ne suis pas tellement de celle-là. Si je vois quelqu'un en train de « couler », même s'il n'est pas au travail, j'ai tendance à m'en occuper. Nous avons donc récupéré des agents dans des situations dramatiques qui étaient en absence injustifiée. Ce sera à l'ordre du jour de notre réunion de vendredi : il va falloir que nous discutons de ces situations. Nous sommes souvent saisis par la famille. Je considère que c'est à nous de travailler ensemble sur ces situations.

M. MINOS

Vous avez parlé des efforts faits pour le logement, mais j'ai un collègue qui m'a alerté sur le fait qu'il demande un logement depuis dix ans, mais qu'il n'en a toujours obtenu aucun. J'aimerais revenir sur les critères d'attribution.

Par ailleurs, vous avez indiqué que vous feriez un effort dans les 18 mois pour la médecine de prévention. Certains collègues m'ont dit qu'ils n'iraient pas à cette visite, tout simplement parce qu'ils se méfient du médecin.

Mme LEMOINE

La visite est obligatoire !

M. MINOS

Lorsque nous expliquons aux agents, sur le terrain, qu'une visite sera programmée afin que tout le monde ait bénéficié d'une visite d'ici 18 mois, certains répondent qu'ils ne se rendront pas à cette visite, car ils se méfient de l'un des docteurs. Une collègue a déposé une demande pour un allaitement, mais ce médecin lui a demandé une preuve qu'elle allaitait son bébé. Cela ne me semble pas admissible. Je lui ai dit que j'en parlerai. Par rapport à cela, certains collègues ne feront pas la visite.

Mme LEMOINE

La visite médicale est obligatoire. Un agent qui ne se rend pas à la visite médicale s'expose à une sanction disciplinaire. S'il y a un problème avec les médecins, vous viendrez m'en parler. Nous en parlerons à l'intéressé en toute transparence.

M. MINOS

Je ne l'attaque pas.

Mme LEMOINE

Vous faites bien de me parler de l'allaitement. Il n'existe aucune réglementation à ce sujet. Une circulaire très ancienne – des années 1950 si ma mémoire est bonne – encourage à favoriser l'allaitement. Cette circulaire a été rédigée à une époque où les femmes habitaient près de leur travail. Les femmes avaient donc le temps d'aller donner le sein à leurs enfants. Il existe actuellement une pratique dans le musée, selon laquelle toute femme ayant un enfant allaite pendant un an. Elle a droit à une heure de travail défalqué par jour. J'ai fait un calcul. Je n'ai plus le résultat en tête, mais cela représente 4 ou 5 ETP.

Il faudra tout de même que nous parlions des femmes qui allaitent pendant un an en 2012... Non pas que je veuille « piquer » ces 4 ou 5 ETP, mais tant qu'à faire, nous pourrions les mobiliser de façon plus équitable. Nous n'en discuterons pas aujourd'hui, car ce n'est pas à l'ordre du jour, mais puisque vous me tendez la main, je saisis l'occasion d'en parler. Je pense que certaines personnes sont en très mauvaise santé et que ces ETP seraient mieux utilisés que pour des personnes qui, d'après elles,

allaitent leurs enfants pendant un an. Abordons ce problème en toute transparence dans nos réunions de travail.

Je suis prête à vous recevoir, avec les médecins, afin que nous discussions de ce que nous pourrions améliorer pour que les agents reprennent confiance. Ils y ont intérêt.

M. MERLET

Je souhaitais simplement réagir à vos propos sur les heures supplémentaires et les heures récupérées. Vous avez dit qu'il s'agissait d'un problème complexe. À la CGT, nous ne considérons pas qu'il s'agisse d'un problème complexe au musée du Louvre. Précédemment, en particulier lors du dernier comité technique de mai dernier, nous avons indiqué que les heures supplémentaires (en particulier pour les JC – journées continues – à la DASV) étaient liées au taux d'ouverture de salles et au nombre de soirées spéciales. S'il y avait moins d'activités en nocturne et moins de salles ouvertes, nous aurions besoin de moins d'agents pour maintenir ces salles ouvertes, et donc de moins de JC, ou alors nous prendrions des nocturnes en plus. La politique actuelle, comme cela a été clairement dit lors du dernier CT de mai 2012, tout du moins au sein de la DASV, est de ne plus – ou de moins – recruter d'agents en nocturne pour privilégier d'autres types de contrats. L'on nous a clairement dit que c'était parce que plein d'agents se proposaient pour les JC. Si l'on recrutait plus d'agents en nocturne, on aurait besoin de moins de JC, on aurait moins d'agents faisant des heures supplémentaires. Ils seraient peut-être un peu moins « crevés » et se mettraient un peu moins en arrêt maladie de façon impromptue, aux dépens des effectifs quotidiens.

Pour nous, ce n'est donc pas un problème complexe. C'est lié, encore une fois, à la masse de travail et au taux d'ouverture de salles. Nous l'avons dit tout à l'heure : les heures supplémentaires en surnombre sont, de toute façon, un problème qui gêne l'activité des services, en particulier ceux de la DASV, puisque ceux qui font trop d'heures supplémentaires demandent des congés à leur hiérarchie pour pouvoir se reposer, que la hiérarchie ne peut pas leur accorder de congés puisque l'effectif de titulaires ne le permet pas, et la personne se met alors en congé « toute seule » en ne venant pas travailler. Ce n'est pas systématique, fort heureusement, mais cela existe. Si le service répond par la positive à une demande de congé impromptue de l'agent, cela se fait le plus souvent dans la limite des effectifs strictement nécessaires et suffisants pour pouvoir faire fonctionner le service à ce moment-là. Nous entrons alors dans une « zone grise » où nous prenons un risque.

Effectivement, les agents réclament des heures supplémentaires, car il faut bien « mettre du beurre dans les épinards », mais vous le reconnaissez vous-mêmes à demi-mot : ils en réclament parfois aux dépens de leur santé. En tant que représentants du personnel, nous ne pouvons pas accepter cette

situation. Nous l'avons déjà dit et nous le répéterons. C'est écrit dans le PV de mai 2012. C'est pour cela qu'il me semble important que je le répète aujourd'hui. Nous considérons qu'il faut réellement plafonner les heures supplémentaires effectuées par les agents. Vous nous dites que finalement, les dépassements d'heures supplémentaires sont en nombre marginal, mais vu le nombre de fois où, au sein de cette instance, nous avons déplafonné les heures supplémentaires légales pour organiser des nocturnes spéciales au cours des dernières années...

Mme LEBOWSKI (Directrice adjointe DASV)

Une fois par an.

M. MERLET

Ce n'est pas une fois par an. Mme Lebowski, je m'adresse à la DRH, mais vous savez très bien que ce que je dis est la réalité. Il suffit d'aller sur le terrain. Vous pouvez considérer que j'exagère, mais tout le monde sait, autour de cette table, qu'avec les JC et les heures supplémentaires, des agents gagnent des treizièmes voire des quatorzièmes mois dans l'année. J'en ai un peu marre d'entendre de la mauvaise foi autour de cette table sur ce sujet. C'est assez fatigant.

Bien sûr, les agents réclament des heures supplémentaires, car ils en ont besoin pour boucler leurs fins de mois.

Mme LEMOINE

Mais M. Merlet, le déplafonnement, nous ne l'avons pas traité dans cette instance depuis deux ans.

M. MERLET

Si, si. Nous pourrions faire des statistiques... Nous réclamons un véritable plafonnement des heures supplémentaires et un réel plafonnement des JC au sein de la DASV. Je sais que ce sujet est délicat pour les organisations syndicales, mais nous l'assumons pleinement. Nous avons déjà dit, au cours d'autres réunions et dans d'autres instances, qu'il faudrait réduire le nombre de JC effectuées par agent. Si vous n'avez pas assez d'argent pour payer des nocturnes en compensation de ces JC qui ne seraient plus effectuées par des agents, nous fermerons des salles ! Tout simplement. Il en va de la santé des agents, et des impôts qu'ils vont devoir payer l'année prochaine et dans les années futures. Cette mauvaise foi commence à me fatiguer. Les heures supplémentaires ne sont donc pas un sujet « complexe », comme vous dites, mais un sujet très simple.

Je vais maintenant parler des administratifs, dont nous n'avons pas parlé. Nous savons que depuis des années – le sujet ne date pas d'il y a deux ans – ils travaillent plus qu'ils ne devraient. Ils peuvent récupérer jusqu'à 12 heures, mais ils ne les utilisent pas. Si un mois donné, ils ont dû travailler 12 heures supplémentaires parce que la charge de travail était trop importante après la suppression d'un poste dans le service, se trouvant ainsi répartie non plus sur dix agents, par exemple, mais sur neuf, charge de travail qui dans l'absolu peut même augmenter, le mois suivant, la masse de travail est toujours aussi élevée et les agents ne peuvent toujours pas utiliser leurs heures excédentaires. S'ils le font, le travail ne sera pas réalisé, les objectifs ne seront pas remplis et le chef de service sera mécontent. Je défie quiconque autour de cette table de me dire que ceci est un mensonge ! Il suffit de discuter avec les agents administratifs de n'importe quel service et invariablement, ils vous exposent ce problème.

Les heures supplémentaires, pas plus que les heures excédentaires ou récupérées, ne sont pas un sujet complexe : tout simplement, la charge de travail augmente depuis plusieurs années parce que des choix politiques ont été faits. Vous les assumez très bien, mais sachez que c'est aux dépens de la vie personnelle des agents.

Mlle GUYADER

Je souhaiterais réagir par rapport à votre intervention. En ce qui concerne le logement, même si les réservations sont effectuées sur des lignes de transport qui desservent bien le lieu de travail, il est tout de même important que le temps de transport ne soit pas trop important. Même pour un trajet direct, le transport peut être fatigant. Il me semble que les réservations précédentes, qui privilégiaient Paris et la Petite Couronne, étaient plus adaptées aux besoins des agents.

Au sujet du logement, dans les dernières conventions qui ont été signées avec les bailleurs, une mention n'apparaissant pas précédemment est apparue : celle du Code de la construction et de l'habitation – me semble-t-il – qui fait référence au fait que lorsque l'agent est muté ou cesse son activité, il doit rendre le logement.

Nous avons examiné à quel article il était fait référence dans le Code de l'habitation. Il nous semble, d'après ce que nous avons pu trouver, qu'il s'agit des logements de fonction et non pas des logements issus de réservations conventionnelles. D'après nous, ces clauses sont abusives, voire illégales, puisque le contrat est signé entre le bailleur et l'agent et que l'établissement n'a aucun pouvoir pour introduire ce genre de clause. Qu'un agent en mutation quitte son logement ne nous choque pas ; par contre, lui demander de rendre son logement lorsqu'il cesse son activité, connaissant les faibles pensions des agents en retraite, cela nous choque.

Nous comprenons que l'établissement essaye de faire en sorte de conserver ses réservations de logements pour ses agents actifs, mais de telles mentions dans les contrats signés entre les agents et les bailleurs sociaux nous choquent. Nous souhaitons donc en reparler à la prochaine commission d'action sociale. J'ai vu un contrat et je sais que cette mention existe.

Mme LEMOINE

Je le confirme. Nous allons révéifier. De toute façon, nous n'avons pas l'intention de l'utiliser.

M. ZINENBERG

C'est d'autant plus grave que les agents qui partent à la retraite, pour beaucoup, perçoivent de petites retraites voire les *minima* sociaux. Le fait de leur demander, en plus, de quitter leur logement me semble vraiment inquiétant. Une fois qu'ils sont pensionnés, les agents n'ont plus de raison de rendre leur logement.

Mme LEMOINE

Nous révéifierons ce point. Peut-être existe-t-il une erreur d'interprétation. Nous nous sommes peut-être sentis obligés d'introduire cet article pour des raisons juridiques, mais nous ne l'avons pas appliqué et nous n'en avons pas l'intention.

M. ZINENBERG

Quand je me retrouverai à la retraite, j'aurai 650 euros pour vivre, et il faudrait que je parte de chez moi... Autant embaucher des tueurs à gages !

Mme LEMOINE

Nous avons entendu votre position pendant les commissions. J'entends qu'il faudra faire une information aux agents. Notre intention n'est pas, évidemment, de mettre les agents dehors. De toute façon, le logement de l'agent retraité est un logement de moins pour les agents en activité. Notre interrogation est légitime, mais la réponse n'est pas simple à donner : un agent retraité qui peut s'éloigner du lieu de travail et donc avoir un logement à moindre coût est-il prioritaire par rapport à un agent en activité, qui a besoin d'être relativement près de son lieu de travail, ce qui signifie que son loyer sera plus cher ? Je suis complètement ouverte à ce débat et j'avais prévu d'en parler en commission d'action sociale. Vous ne pouvez pas nous reprocher d'avoir mis cette disposition en action parce que nous ne l'avons pas fait.

Mme MULLER

Là n'est pas le problème ! Vous faites semblant de nous demander notre avis sur un certain nombre de sujets, mais pour des problèmes d'une importance extrême, surtout dans le contexte social actuel, vous mettez la charrue avant les bœufs ! Lorsqu'il s'agit de nous demander des textes que vous ne pouvez pas obtenir au ministère, vous êtes bien contents de nous trouver, mais quand il s'agit de modifier des clauses importantes...

Mme LEMOINE

Nous comptons vous en parler lors de la dernière commission d'action sociale et ce n'est pas moi qui l'ai repoussée au mois de janvier...

Mme MULLER

Sur certains sujets, vous êtes capables de nous interroger sans attendre que les instances se tiennent. Si vous pensiez que ce sujet était urgent, vous pouviez nous le demander.

Mlle GUYADER

Le contrat de bail sur lequel nous avons vu cette clause date de quasiment six mois. Si vous deviez nous en parler, cela aurait donc déjà dû être fait. De toute façon, d'après ce que nous avons pu voir, dès lors que cette clause serait abusive ou illégale, elle ne pourrait pas s'appliquer. La politique du logement est en cause. Nous allons demander une expertise juridique sur ce point. Si ces clauses peuvent un jour être appliquées, cela posera un réel problème que de mettre des agents dehors dès lors qu'ils s'arrêteront de travailler.

Concernant le guide d'action sociale, je veux bien que nous reparlions des besoins des agents, mais nous l'avons déjà fait il y a quasiment deux ans. Ne serait-il pas judicieux de diffuser une information à jour, même si ce n'est pas sous la forme d'un guide, afin que les agents aient connaissance des prestations ? Cela n'empêcherait pas, par la suite, de réaliser une enquête en parallèle pour connaître les besoins des agents.

Au sujet de votre intervention sur la formation et sur le fait d'inclure les actions de sensibilisation pour les agents de la surveillance, nous pouvons avoir une appréciation différente de ce qu'est la formation. Nous sommes d'accord pour en discuter. Le seul problème que pose l'inclusion des actions de sensibilisation dans les chiffres est que cela fait exploser le nombre d'agents formés de catégorie C à la direction de la surveillance alors que le nombre de jours moyens de formation pour les agents reste

exactement au même niveau que les années précédentes alors qu'il n'y avait pas d'actions de sensibilisation. Nous avons l'impression que cela fausse les données sur les formations suivies par les agents. Quasiment la totalité des agents de catégorie C se retrouve « formée » dans cette filière alors que ce ne sont pas de réelles actions de formation. C'est la raison pour laquelle nous souhaitons que les sensibilisations soient comptabilisées à part.

Pour ce qui est des visites médicales et du besoin de faire comprendre aux agents qu'il ne faudra pas, pendant un certain temps, qu'ils aillent voir le médecin de prévention pour des « brouilles », nous avons demandé, l'année dernière, lors de l'examen du bilan social, que vous nous fournissiez un bilan de l'impact de la fermeture de l'infirmerie de Richelieu. Nous souhaitons que ce bilan soit effectué avec le SPSI afin de voir s'il existait un impact particulier. Il nous semble que si le médecin de prévention est débordé par des agents qui viennent pour des maux de crâne, par exemple, cela signifie peut-être que l'infirmerie de Richelieu que nous avons fermée répondait à ces demandes d'agents qui ne se sentaient pas bien sur leur lieu de travail. Nous demandons donc à nouveau à connaître l'impact de la fermeture de l'infirmerie.

M. GUILLAUD

Pour ma part, j'aurais besoin d'un peu plus d'informations par rapport à ce qui a été dit tout à l'heure au sujet du rajout sur le bail. Nous en avons parlé, me semble-t-il, en août en commission logement, et cela ne devait pas réapparaître. Existe-t-il d'autres baux où cette mention a été ajoutée ou s'agissait-il d'un cas unique ? Vous dites que vous n'avez pas appliqué ce principe, mais ce n'est pas au musée du Louvre de le faire, mais au bailleur... Même si c'est illégal, nous savons que la clause sera appliquée par les bailleurs. D'autres baux de ce style ont-ils été produits ?

Mme LEMOINE

Étant donné que nous ne sommes pas en commission d'action sociale, je n'ai pas préparé ce point, car il n'était pas prévu à l'ordre du jour. Je prends l'engagement de revoir le dossier au fond d'ici la commission d'action sociale du mois de janvier et de l'aborder avec vous. Je ne voudrais pas vous répondre à la légère, je ne connais pas suffisamment le sujet.

M. GUILLAUD

Un retour nous avait choqués. Nous en avons discuté avec vous et nous pensions que le sujet serait résolu jusqu'à une nouvelle discussion ultérieure.

M. DE SOUZA

L'organigramme de l'établissement est complètement « défait ». Peut-être dans un futur très proche, une nouvelle direction arrivera-t-elle et les nouveaux responsables n'auront peut-être pas les mêmes sentiments que vous et les futurs accédants à un bail ne seront alors plus protégés. Ils s'arrangeront peut-être d'accord avec les bailleurs pour acter ce principe, ce qui serait un terrible mal pour les agents.

M. LOYRETTE

Nous allons regarder le sujet et une commission se tiendra dans les quinze jours.

Mme DUCROT

Page 71, au sujet de la commission de secours, j'aimerais remarquer que le nombre d'agents ayant bénéficié de cette commission a été pratiquement multiplié par deux. Cela dénote une paupérisation des agents.

Par ailleurs, serait-il possible d'avoir le nombre de demandes satisfaites par rapport au nombre de demandes adressées à la commission ? Cela nous éclairerait sur les refus.

Enfin, nous vous demandons, comme nous l'avons déjà fait, que le personnel du Louvre bénéficie du même montant que les agents du ministère, c'est-à-dire que le plafond ne soit pas de 1 000 euros, mais de 2 000 euros.

Mme LEMOINE

Le nombre de demandes de secours augmente malheureusement, ce qui traduit une évolution sociétale. Nous avons demandé à la direction générale – et nous avons obtenu satisfaction – un budget plus important pour les secours. D'ailleurs, dès 2012, nous avons effectué des bascules de crédits en DM et nous avons augmenté cette enveloppe.

Pour ce qui est du plafond, je ne sais pas à quoi ces 1 000 euros correspondent. Peut-être a-t-il été décidé à travers une délibération, mais je ne le pense pas, étant donné qu'il m'arrive de signer des demandes pour plus de 1 000 euros.

Mme DUCROT

C'est extrêmement rare.

Mme LEMOINE

Vous allez en voir apparaître en régularisation. Deux ou trois fois cette année, j'ai signé des demandes de 2 000, voire 2 500 euros, et c'était pour des cas tellement urgents qu'ils ont dû vous être présentés en commission de secours. Il m'arrive exceptionnellement de débloquer des secours au pied levé. Si le service social affirme qu'un secours de 2 000 euros est nécessaire plutôt que de 1 000 euros, je ne considère pas le seuil des 1 000 euros comme un obstacle. Nous pouvons tout à fait en discuter.

Mme DUCROT

Au ministère, c'est systématique.

Mme LEMOINE

Tout dépend du dossier. Nous avons substantiellement augmenté le budget cette année. Je pense que nous l'avons pratiquement doublé, sachant que le nombre de secours augmente. J'essaye d'être juste : nous n'avons pas de raison d'attribuer 1 000 euros à certains foyers alors que nous en accorderions 2 000 ou 3 000 euros à d'autres. La seule limite que nous ayons est celle du budget attribué, que nous avons augmenté. Les deux points de fragilité actuellement pour ce qui concerne l'action sociale sont le logement et les secours. C'est là que nous voyons une forme de paupérisation des salariés.

M. LOYRETTE

Avez-vous d'autres remarques sur ce bilan social ? Si ce n'est pas le cas, je vous propose de passer au point suivant de l'ordre du jour.

3) Validation de la cartographie des métiers (pour avis)

M. LOYRETTE

Ce point vous est présenté pour avis. Je laisse la parole à Charlotte Lemoine et à Marie-Anne PAUTRAT, qui va entrer avec les experts qui ont été désignés du côté des syndicats.

Mme LEMOINE

En ouverture du débat sur la cartographie des métiers, j'aimerais donner quelques éléments de définition. J'ai vu circuler un certain nombre d'éléments ces derniers jours, qui me laissent penser qu'il y a encore de l'incompréhension sur la logique de métiers et de compétences par rapport à une logique statutaire. Nous avons trois notions : le poste de travail, la fonction et le métier. Face à cela, nous avons la notion de statut.

Je pense que tout le monde sait ce qu'est un poste de travail. Une fonction est un regroupement de postes de travail qui partagent les mêmes compétences requises. Un métier est un regroupement de fonctions qui ont une proximité en termes de finalité d'activité et de compétences. Cela signifie qu'au sein d'un même métier, nous pouvons avoir des fonctions de statuts et de niveaux différents. La logique de métier n'a, en général, rien à voir avec celle de statut, pour la simple et bonne raison que lorsque les statuts des personnels ont été écrits, ils fonctionnaient selon une logique de diplôme. Pour accéder à un statut, il faut passer par un concours et pour accéder à un concours, il faut avoir un niveau de diplôme. Il y a donc une différence essentielle entre une logique de statut et une logique de métier. Le métier est celui que l'on exerce réellement, et désigne les compétences que l'on mobilise réellement, qui peuvent éventuellement n'avoir aucun rapport avec le statut que l'on possède et notamment avec son diplôme. C'est l'avantage de la logique de métier : un agent peut être de catégorie C et exercer des fonctions et un métier de catégorie A. Cet exemple est très extrême, mais n'est pas complètement impossible.

J'ai pris un statut d'ingénieur d'études. Quand on lit la description du statut d'ingénieur d'études en service culturel, l'on voit que ce n'est pas un métier qui est décrit. Je l'ai ici et nous pourrions y revenir si la question est abordée.

Un autre élément de définition important est la notion de famille professionnelle. La famille est un espace professionnel à l'intérieur duquel, de façon naturelle et probable, une évolution de carrière peut avoir lieu. Cela ne veut pas dire qu'il ne peut pas y avoir d'évolutions de carrière en passant d'une famille à l'autre. Une reconversion professionnelle complète est toujours possible, et en changeant de famille professionnelle, l'on peut avoir une évolution de carrière complète. Je connais des exemples, dont le mien, puisque je suis chimiste et DRH. J'ai donc bien changé de famille professionnelle et de métier et pour autant, j'ai gardé le même statut.

La logique de la fonction publique de carrière n'est pas une logique d'emploi et donc, la logique de statut n'a rien à voir avec une logique de métier.

Le référentiel des métiers est une compilation des différents métiers exercés dans un établissement, qui sont donc regroupés par familles. Nous pouvons discuter de ces familles ; c'était l'objectif du point aujourd'hui. Cela permet de faire voir au personnel, à la fois l'ensemble des métiers exercés au sein de l'établissement, mais également les mobilités qui sont possibles et les évolutions de carrière les plus probables auxquelles ils pourront prétendre au cours de leur carrière.

Au-delà de cette visibilité des parcours professionnels, ce référentiel de métiers a comme seul objectif la mise en place d'une politique de gestion dynamique des ressources humaines. Notre objectif central est de mettre en place une gestion par les compétences, et donc de professionnaliser les personnels. Le référentiel permet tout d'abord à l'agent de s'autoévaluer, afin de voir s'il a besoin de renforcer des compétences dans son métier, et il lui permet également de voir les compétences qu'il devrait acquérir pour effectuer un parcours de mobilité professionnelle au sein de son métier, voire dans un autre métier. L'objectif essentiel est donc de développer l'acquisition des compétences ou tout du moins leur amélioration.

Je vous rappelle que jusqu'à maintenant, l'évaluation menée par le ministère de la Culture et donc, en déclinaison, par le musée du Louvre, repose sur le seul critère des compétences, nommé, dans nos feuilles d'évaluation : « connaissance du domaine d'intervention ». Nous proposons, à travers le référentiel des métiers, de décliner plus finement ce seul critère de compétence professionnelle dans les tests d'évaluation. Si nous voulons mettre en place une vraie politique de formation, voire de qualification, nous devons développer plus finement ce fameux critère. En février, je vous proposerai, sur un certain nombre de métiers, de mettre en place des parcours de professionnalisation qui pourraient déboucher sur ces certifications professionnelles.

D'où l'idée de mettre en place, de façon expérimentale, une évaluation par les compétences. Nous sommes bien conscients que nous ferons tous nos armes en 2013 sur ce sujet. Nous avons commencé ce travail auprès des agents contractuels article 6.1. Cette démarche incitera aussi à professionnaliser les hiérarchiques dans les demandes de formation qu'ils feront pour le personnel.

Il existait déjà un référentiel des métiers. Nous avons souhaité le remettre en chantier à la fin de l'année 2011 de façon à impliquer les personnels davantage qu'ils ne l'avaient été dans son élaboration. D'où la mise en place des groupes métiers. Le seul groupe métier qui avait été mis en place était celui des documentalistes scientifiques et des collaborateurs scientifiques – je parle sous le contrôle de Marianne. L'idée de remettre à plat ce référentiel était d'impliquer les personnels dans son élaboration, de façon à les sensibiliser à cette logique de compétences : plus encore que le résultat du référentiel lui-même, il s'agit de commencer à sensibiliser les agents à la mise en place d'une logique de compétences qui donnerait lieu à un exercice opérationnel : la gestion par la compétence et

l'évaluation des compétences, avec un seul objectif : si un agent est en défaillance de compétences, il s'agit de travailler sur ces compétences à travers la formation, et si un agent souhaite une mobilité, l'on peut travailler avec lui sur les compétences à renforcer pour lui permettre d'effectuer sa mobilité, au sein du Louvre ou à l'extérieur.

Un certain nombre de groupes de travail a été mis en place à la fin de l'année dernière. Les groupes ont travaillé sur l'élaboration des fiches métiers. Ils n'ont pas prétention à être représentatifs de l'ensemble des agents du musée ce ne serait pas réaliste. Nous avons fait appel au volontariat. Les agents qui l'ont souhaité ont pu rejoindre les groupes. Il n'y a que pour le groupe de la DASV, me semble-t-il, que nous avons été conduits à effectuer un tirage au sort (en toute transparence avec les personnels représentés). Un groupe de directeurs a également travaillé sur le sujet. La cartographie a été validée en collège élargi par l'ensemble des directeurs. J'ai eu l'occasion, il y a quelques mois, de faire la restitution du pilote de groupe métier qui avait été formé à l'approche pendant une journée. Le travail de toutes ces personnes est restitué dans la cartographie qui vous est soumise aujourd'hui.

Je répondrai naturellement à vos questions, car je pense que je devrai vous apporter des clarifications. Vous avez été destinataires, il y a quelques jours, d'une cartographie légèrement modifiée pour tous les métiers qui tournent autour de la conservation. Si cette modification vous est parvenue tardivement, c'est parce que je n'ai été saisie que jeudi dernier de certaines interrogations et revendications de vos collègues représentants de ces métiers. Nous avons réuni les directeurs de département jeudi soir pour réexaminer ces observations avec eux. Si ce document vous arrive sur le tard, c'est donc parce que j'ai été moi-même saisie sur le tard. Veuillez m'en excuser. J'ai simplement réagi à l'actualité.

M. LOYRETTE

Avez-vous des questions ou des remarques ?

Mme KARDIANOU (Experte CGT)

En préambule, j'aimerais faire part des réflexions d'un groupe de travail composé d'une bonne vingtaine d'agents. En plus, cela tombe bien : la première famille est celle des métiers de la conservation. Nous avons travaillé à partir de l'ancienne cartographie, où la famille était scindée en deux parties : la conservation d'un côté et la documentation de l'autre. Nous avons rédigé un texte qui retrace l'historique du groupe de travail et qui livre une série de réflexion. Nous n'avons pas voulu modifier ce texte à la réception de la nouvelle cartographie. Le temps nous manquait pour consulter

tous les agents qui avaient travaillé sur ce texte. Par ailleurs, ce n'est qu'une des réflexions qui émanent de ce groupe.

Voici le texte fourni à Téléscribe pour le procès-verbal.

« Il nous semble nécessaire de solliciter votre attention au moment où a lieu le CT du 19 décembre 2012 consacré à la cartographie des métiers au musée du Louvre, cartographie établie à partir de fiches-métiers fournies par la DRHDS et amendées par des agents volontaires au sein de groupes de réflexion.

Les personnes signataires de cette lettre (une bonne vingtaine de personnes) aimeraient vous faire part de leurs réflexions sur la composition du groupe de rédaction des fiches-métiers scientifiques, sur les réunions menées et les fiches produites, ainsi que de leurs inquiétudes et désaccords sur la définition des métiers et fonctions et leur rattachement aux familles « conservation » et « documentation » tels qu'ils apparaissent dans le document « cartographie des métiers de l'EPML », DRHDS-SOMF en date du 16 octobre 2012.

En préalable à nos commentaires sur les fiches-métiers, nous souhaitons signaler que le rapport officiel *La recherche au Louvre* cite 24 CHED (chargés d'études documentaires) – quelques agents parties prenantes de cette production scientifique ont été oubliés dans ce rapport –, 12 ingénieurs d'études, 11 documentalistes scientifiques, 5 collaborateurs scientifiques, lesquels participent à des publications, conférences et colloques, préparent des expositions, donnent des cours, ont des contacts divers avec des institutions extérieures. Ce personnel participe du rayonnement scientifique du Louvre.

Au sujet des fiches-métiers confiées au groupe « conservation / documentation / restauration / préposés conservation », l'organisation du groupe de travail, la réflexion menée et la rédaction des fiches ont fait apparaître un certain nombre d'écueils et de problèmes. Nous en aborderons trois : la constitution du groupe, les fiches validées et le cas des fiches non validées.

Pour ce qui est de la **constitution du groupe**, celui-ci, qui était chargé de relire les fiches des métiers scientifiques, a été constitué sur la base du volontariat, chacun étant donc censé pouvoir se déclarer volontaire. Mais des conservateurs ont fait savoir qu'ils avaient été refusés par la DRHDS, et des chargés d'études documentaires ou secrétaires de documentation, qu'ils avaient été empêchés de participer par leur directeur.

Ont participé des charges d'études, un restaurateur, un préposé aux collections et un collaborateur scientifique spécialisé – qui a fait défection après la première réunion. Ne s'y trouvait aucun ingénieur

d'études ou de recherches, ni secrétaire de documentation, et de ce fait aucune fiche-métier n'a été rédigée avec leur concours.

La méthode de travail adoptée en a été faussée dès le départ et *a fortiori* quand le volontariat s'est limité aux seules personnes autorisées.

En ce qui concerne les **fiches validées**, parmi les fiches travaillées et validées, nous n'évoquerons que les fiches de conservateur et de documentaliste scientifique.

La fiche des conservateurs a été actée sans discussion puisqu'il était acquis d'avance que pour ces derniers, « statuts = missions ». Seul le fait qu'un conservateur non responsable d'une documentation puisse déterminer la politique de la documentation a été contesté, et de fait cette mission n'apparaît plus dans la fiche remise à la DRHDS.

Pour ce qui est de la fiche de documentaliste scientifique, la question de la documentation est revenue de manière récurrente tout au long des réunions, concentrant de nombreux problèmes dont la non-reconnaissance du statut des agents et par-là de leurs missions scientifiques, de leurs prises de responsabilité et de l'intelligence de leur travail.

Cette fiche, transmise une première fois à la DRHDS qui l'a considérée comme trop longue, a fait l'objet d'une révision complète de ses finalités et de ses activités principales par les rédacteurs. Cela a donné lieu à une certaine disparité entre les fiches « documentaliste scientifique » et « collaborateur scientifique spécialisé », jusque-là très semblables.

Il nous faut rappeler ici que c'est la troisième fois en moins de dix ans que les missions, finalités et activités principales du personnel documentaire ainsi que sa place au sein du Louvre étaient détaillées, examinées et discutées. La crainte que les retombées pourraient, cette fois-ci encore, n'être pas positives pour les secrétaires de documentation, les chargés d'études documentaires et les ingénieurs d'études se trouve confirmée par la cartographie des métiers proposée à l'approbation du CT ce 19 décembre.

En ce qui concerne **les fiches non validées par le groupe**, nous trouvons tout d'abord celle de collaborateur scientifique spécialisé. Le représentant des collaborateurs scientifiques spécialisés ayant fait défection dès la seconde réunion, la fiche-métier, transmise à la DRHDS, a été amendée sans que le groupe sache qui étaient les rédacteurs et les personnes consultées. Par ailleurs, cette fiche étant très proche de celle des documentalistes scientifiques, le groupe de travail a refusé de la valider. La DRHDS semblait alors partager ce point de vue.

La fiche du chargé scientifique d'exposition, produite à la demande d'un des membres du groupe, ne concernait que deux agents du musée. Elle n'a pas été validée par le groupe, la finalité et les activités principales du métier lui semblant relever de certaines missions de la fiche « documentaliste scientifique ». Partageant cette opinion, la DRHDS avait refusé cette fiche dans un premier temps.

Cependant, à l'issue du travail du groupe, la DRHDS a créé une nouvelle fiche, celle de conservateur-assistant, en y mêlant les caractéristiques des fiches « collaborateur scientifique spécialisé » et « chargé scientifique d'exposition », fiches qui n'avaient pas été validées par le groupe.

En conclusion, lors du rendu des fiches, le président et le rapporteur du groupe de rédaction ont fait part à la directrice de la DRHDS des difficultés rencontrées par les rédacteurs ainsi que des nombreuses questions soulevées. Ils ont aussi exposé les raisons du rejet des deux fiches « collaborateur scientifique spécialisé » et « chargé scientifique d'exposition ».

On peut regretter le manque de transversalité dans les réflexions menées par les divers groupes de travail, bien que notre groupe ait eu connaissance des fiches concernant le personnel de la médiathèque et de la documentation pour les publics du musée (fiche « médiathécaire »).

Nous posons ensuite trois questions, dont les deux dernières sont désormais caduques, sur la création d'une fiche « conservateur assistant » par la DRHDS, sur la constitution de deux familles distinctes « conservation » et « documentation » et sur la répartition des métiers entre ces deux familles.

La question principale est la création d'une fiche métier de « conservateur assistant » dans la famille « conservation », métier réservé aux chargés scientifiques d'expositions et aux collaborateurs scientifiques spécialisés. En effet, elle entérine le fait que l'on reconnaisse à peu d'agents l'exercice de missions de gestion et d'étude des collections et ce en dépit des réalités, car ces missions sont assurées à l'heure actuelle par la plupart des agents des départements.

Si seuls certains d'entre eux – collaborateurs scientifiques spécialisés et chargés scientifiques d'exposition – étaient retenus dans la famille « conservation », il faudrait alors souligner l'arbitraire et l'incohérence de la démarche au regard des très nombreuses missions relevant de la gestion et de l'étude des collections confiées aux ingénieurs d'études et autres membres de la documentation affectés aux différents départements de conservation du musée.

Nous rappelons que les ingénieurs d'études appartiennent à la filière « recherche-enseignement » du ministère de la Culture et que les membres de la filière de la documentation dans les différents répertoires ministériels figurent dans les rubriques « chargé de préservation et de mise en valeur de fonds patrimonial et de collection », « chargé de collections ou de fonds patrimoniaux » et « gestion de

patrimoine culturel ». Pour exemple, la direction générale du patrimoine, dans son message d'accompagnement de l'avis de vacance de poste du chargé d'exposition à la direction des musées de la Ville de Nice (ouvert aux attachés et aux assistants qualifiés de conservation du patrimoine), qualifie ces derniers des « *corps homologues de ceux de chargés d'études documentaires et de secrétaires de documentation* ».

Quels sont alors les critères permettant de répartir les uns dans la famille « conservation » et les autres dans la famille « documentation » ?

Quels seront les impacts de cette cartographie des métiers sur l'entretien d'évaluation annuel ? Qu'en est-il de la remise en question de l'éventail des missions et du manque de possibilités d'évolution ?

Il faut souligner aussi l'entrave dans la progression des carrières que constitue cette vision de la cartographie des métiers imposée aux agents A et B, sans parler des dossiers à présenter aux CAP soutenus et accompagnés de manière inégale et sans visibilité réelle par les directeurs des départements et la direction du musée du Louvre.

Comment sortir de ces impasses ?

L'un des moyens de sortir de cette impasse serait de créer une seule famille « conservation » ou « collection ». Cette famille regrouperait alors des conservateurs, des attachés de conservation et des assistants de conservations, ces deux dernières appellations respectant à la fois le statut des agents fonctionnaires, tout comme le niveau reconnu aux agents non titulaires, respectivement « A » et « B ». Le terme « d'attaché de conservation » pourrait aussi s'appliquer aux agents désignés par la DRHDS comme « conservateurs assistants », appellation que nous proposons d'abandonner ».

On a compris tout au long de ce document que la reconnaissance des statuts et des missions attachés aux métiers est essentielle. Si seuls les conservateurs ont la responsabilité des collections, les agents que la direction du Louvre voudrait classer dans la famille « documentation » répondent tous à des statuts dont les missions sont centrées, comme celles des conservateurs, sur la gestion, la mise en valeur et l'étude des collections. Soulignons encore que l'absence de considération et la non-prise en compte de la question des statuts multiples et des rémunérations variées pour un même métier renforcent les inquiétudes.

Bien sûr, certains éléments ont changé depuis la rédaction de cette lettre, mais dans le fond, les questions restent les mêmes. J'y reviendrai plus tard.

M. LOYRETTE

Il me semble important, effectivement, que nous partagions maintenant sur les éléments qui sont caducs.

Mme JAIL(Experte SUD)

Comment cette lettre, qui était encore en préparation dans les départements, destinée au personnel avec étiquette « documentation », s'est-elle retrouvée discutée par les chefs de départements et vous est-elle arrivée ? Je trouve que ce procédé est d'une déloyauté incroyable !

Mme KARDIANOU

C'est finalement grâce à cette intervention que nous avons pu faire évoluer les choses, mais c'était quand même une réflexion pour la documentation.

Mme LEMOINE

Vous avez été destinataire des documents le 15 octobre – puisque le CT a été reporté. J'ai rencontré plusieurs fois les syndicats depuis. J'ai dit que nous ne pouvions pas diffuser toutes les fiches métiers parce que cela représentait une masse de documents énorme, mais que j'étais prête à rencontrer celles et ceux qui se posaient des questions sur le sujet. Je l'ai bien dit devant témoins à plusieurs reprises.

Jeudi dernier, effectivement, nous est remontée cette lettre, par un circuit que je n'ai même pas cherché à reconstituer. Cela m'est paru plutôt positif, mais j'aurais préféré que cela arrive plusieurs mois plus tôt. Nous avons souhaité mettre en place une démarche de concertation, d'où la mise en place de groupes métiers. Je n'ai jamais voulu travailler en *catimini*. Vous avez le droit de ne pas être d'accord avec le référentiel qui est proposé et de faire des suggestions, mais encore faut-il que l'on me les transmette !

J'ai déjà dit que, de mon point de vue de DRH, ce n'était pas au moment où les instances se réunissent que l'on peut faire ce genre de travail. Le dialogue social s'organise entre les instances ; au moment des instances, c'est le moment où, devant l'autorité supérieure, l'on tranche les points sur lesquels on ne s'est pas mis d'accord.

Vous vous étonnez que cette lettre nous soit arrivée jeudi. Pour ma part, c'est plutôt intéressant, mais simplement, il aurait mieux valu qu'elle nous parvienne plus tôt. Vous avez des arguments intéressants à présenter. Dans ce qui nous est parvenu jeudi, nous avons vu une vraie volonté de voir vos métiers

reconnus. Il était légitime de votre part, de revendiquer votre appartenance à une famille « conservation » puisque la famille est bien définie comme un espace d'évolution professionnelle. Nous avons tenu compte de ce que nous avons compris de vos propos qui nous sont parvenus la semaine dernière. Nous avons essayé d'y donner satisfaction, car cette revendication nous semblait légitime.

Ne voyez aucune malversation dans le fait que nous ayons eu connaissance de vos revendications. Les revendications n'ont de sens que si on les connaît ; dans le cas contraire, nous ne pouvons pas y répondre et nous ne pouvons pas en tenir compte. Au contraire, il était donc plutôt sain que nous ayons connaissance de votre mouvement.

Mme DUCROT

Mme Lemoine, la réunion avec les syndicats avait lieu le 29 novembre, c'est-à-dire un mois après la première date du CT, et ce point n'a pratiquement pas été abordé. Nous avons surtout parlé des emplois d'avenir. Vous n'avez jamais cherché à monter une réunion sur ce sujet spécifique.

Mme LEMOINE

La méthode de groupes de métiers que je mets en place dans les organisations depuis fort longtemps a pour principe de ne pas avoir, comme premiers interlocuteurs, les organisations syndicales, mais ceux qui exercent les métiers. J'ai toujours dit que j'étais à disposition de tout le monde pour discuter de la cartographie des métiers. Le projet que nous vous présentons aujourd'hui a réellement pour objet le développement des compétences. J'ai cru comprendre que vous y étiez sensibles. Je sais que la cartographie et les fiches métiers que nous vous proposons aujourd'hui sont loin d'être parfaites. J'en suis pleinement consciente, mais c'est en les utilisant que nous pourrions les améliorer. Je vous proposerais donc que 2013 soit une année d'ajustement. J'utilise ces fiches métiers dans ma direction et j'ai déjà trouvé des compétences manquantes ou des imperfections. Si nous attendons d'avoir un résultat parfait, je pense que nous ne serons toujours pas prêts d'ici vingt ans, alors que si nous commençons à utiliser concrètement ces éléments, nous pouvons prendre note de tous les défauts. C'est l'option que je vous propose. Si vous préférez que l'évaluation se limite à la peau de chagrin que je vous ai montrée tout à l'heure, ce serait dommage. Je ne vous « vends » par une cartographie parfaite. Je suis parfaitement consciente des imperfections et du besoin d'ajouter des compétences et des activités à certaines fiches métiers, mais c'est en utilisant concrètement le dispositif que nous le remarquerons. Je suis pour ma part complètement ouverte à apporter les modifications qui seront justifiées.

Mme JAIL

Nous vous parlerons de la recherche plus tard, mais nous nous permettons de vous proposer une fiche unifiée que nous avons examinée au sein du groupe de travail, mais qui a été refusée. Il était question de fusionner les collaborateurs scientifiques et les CHED (c'est-à-dire le personnel documentaire). Nous avons eu l'impression, tout au long du groupe de travail, d'être plus ou moins « pilotés » de l'extérieur. Une certaine latitude – ou une latitude certaine – nous était laissée par moment, certes, mais nous sentions que nous étions « pilotés » par la direction. Nous vous proposons une fiche unifiée qui correspond à ce qui apparaît dans la lettre. Cette fiche est intitulée : « attaché de conservation/assistant de conservation ». Je sais qu'il s'agit d'appellations territoriales, mais nous pouvons toujours changer le terme afin de recouvrir la réalité des agents de catégories A et B, titulaires ou contractuels. Je me permets de vous faire passer cette fiche. Les niveaux de responsabilités et de missions seront différents. Nous vous proposons en revanche d'abandonner la fiche de « conservateur assistant » qui introduit une trop grande disparité de traitement entre des personnels qui exercent les mêmes missions.

Mme LEMOINE

Vous avez cité plusieurs fois la DRHDS comme propriétaire des décisions. En l'occurrence, nous ne sommes décideurs de rien du tout. Les décisions ont été prises par le groupe de travail des directeurs de départements. Je n'ai pas vu votre fiche, mais je note que la proposition du groupe des directeurs de départements de créer une fiche de « conservateur assistant » reprend rigoureusement la même fiche métier que les conservateurs : toutes les activités sont les mêmes, hormis celles que la réglementation réserve aux conservateurs. Un conservateur assistant est responsable du commissariat d'expositions, il doit publier des catalogues, diriger un réseau professionnel de chercheurs et de conservateurs au niveau international et il doit proposer des acquisitions. Dans la conception du groupe des directeurs de départements, un conservateur assistant n'exerce donc pas le même métier qu'un documentaliste scientifique.

Cela ne veut pas dire qu'un documentaliste scientifique ne pourrait pas, à un moment de sa carrière, devenir conservateur assistant ! Ne confondons pas avec les besoins de l'établissement. Un agent peut très bien être capable d'être conservateur assistant, mais l'établissement a besoin aujourd'hui de documentalistes scientifiques. En regroupant tous ces agents dans la famille « conservation », nous ne fermons pas la porte à des mobilités entre les différents métiers de la famille. Seulement, dans l'esprit du groupe des directeurs de départements, un conservateur assistant n'est pas du tout un documentaliste scientifique.

Mme DUCROT

Quelles sont, pour vous, les fonctions du documentaliste scientifique par rapport au conservateur assistant ? Si le Ministère de la Culture a abandonné l'intitulé de documentaliste pour celui de chargé d'études documentaires lors de la réforme du statut, c'est peut-être aussi parce que la fonction ne correspondait pas tout à fait à celle de documentaliste « classique ». En effet, nous exerçons aussi un assistantat de conservateur. Si nous n'assistons plus le conservateur notamment dans les expositions, de nombreuses autres fonctions qui sont en relation nous échapperont également.

Un directeur de département a donc décidé de créer un poste de chargé d'exposition et donc de retirer au personnel documentaire une partie de son activité. Je ne sais pas comment les autres documentalistes ont pu prendre la chose et sur quels critères cette distribution a été réalisée. Ensuite, en décidant que ceux qui ne se chargent pas de la documentation deviennent des conservateurs assistants—vous mettez en exergue des fonctions que le personnel documentaire exerçait pleinement. Que lui restera-t-il ? Des tâches mécaniques d'agents de saisie dans les bases de données ? Nous avons l'impression que chacun se fait sa propre idée du métier de documentaliste – souvent, malheureusement, une idée négative et il en ressort une cartographie des métiers problématique. Il a fallu insister pour que l'on accepte de ne pas séparer la conservation et la documentation. Il est également assez étrange que nous devions nous battre sur ce sujet alors qu'une partie des convoiements, notamment, est assurée par les documentalistes. Dans les faits, vous ne pouvez pas limiter la régie aux seuls régisseurs.

Vous ne comprenez pas la complexité de ce métier et vous voulez le réduire. C'est assez insupportable. Nous parlons de ce problème depuis des années. Chaque fois que des discussions ont eu lieu sur notre métier, des activités en ont été retirées. Que nous restera-t-il ?

Mme LEMOINE

Nous avons clairement un problème avec les chargés d'exposition des arts graphiques. Pour le reste, il m'avait semblé que regrouper tous ces métiers dans une famille « conservation » répondait en grande partie à vos attentes. Je ne peux que représenter, en tant que DRH, un groupe d'experts que sont les conservateurs et directeurs de départements, qui certifient qu'il existe des métiers de conservateur, de conservateur assistant et de documentaliste scientifique. J'aimerais comparer la fiche de conservateur assistant avec celle d'attaché de conservation. Je constate entre parenthèses que vous incluez les régisseurs d'œuvres. Ces derniers se sont réunis en groupe de travail et ils ont validé leur fiche métier. Vous voudriez aujourd'hui les regrouper dans une fiche métier « attaché au conservateur/assistant conservateur ».

M. ZINENBERG

Le fait que les participants aux groupes de travail étaient censés représenter l'ensemble de leurs collègues semble poser problème.

Mme LEMOINE

C'est le principe des groupes de travail.

M. ZINENBERG

Ils n'ont pas de pouvoir de représenter.

Mme LEMOINE

Au ministère, un référentiel des métiers a été construit sans aucun groupe de travail. D'ailleurs, pour en revenir à la lettre lue par Alexandra Kardaniou tout à l'heure, un malentendu s'est produit. Je parlais du principe qu'il fallait que les groupes de travail soient constitués de volontaires ; néanmoins, je souhaitais qu'ils soient pilotés par des personnes ayant une légitimité de leur métier. C'est pour cela que nous avons demandé aux directeurs de nous fournir une liste d'agents dont ils considéraient qu'ils pourraient être considérés comme légitimes vis-à-vis de leurs pairs. Il se trouve que pour la documentation, un malentendu s'est produit : les directeurs ont cru qu'ils devaient nous donner la liste des personnes qui feraient partie des groupes métiers. J'étais contre cette idée, car j'estime que tout agent doit avoir le droit de s'exprimer sur son métier. Je voulais juste m'assurer que l'animation des groupes métiers soit confiée à des personnes légitimes au regard de leur pairs.

Les membres des groupes métiers se découvriraient tout d'un coup attachés de conservation ou assistants de conservation. Je ne respecterais pas les engagements pris vis-à-vis des groupes métiers en modifiant les fiches à la dernière minute et en regroupant, par exemple, les régisseurs d'œuvres avec les documentalistes scientifiques. Cela ne faisait pas partie de leurs revendications.

Au-delà de cela, je ne comprends pas l'enjeu. Du moment que nous répondons à votre attente en vous regroupant dans une même famille...

Mme KARDIANOU

Ce n'était pas notre unique demande. D'autres interventions vous éclaireront davantage.

Mme JAIL

Vous nous reprochez de vous remettre une fiche « attaché de conservation/assistant de conservation », mais vous créez vous-mêmes une fiche de « conservateur assistant » en dehors du cadre du groupe – dont je faisais partie.

Mme LEMOINE

Les conservateurs sont aussi légitimes que vous pour ce qui concerne leur métier. Ils ont leur propre groupe.

Mme DUCROT

Au moment du travail sur les fiches métiers ou à l'heure actuelle ? Car si ce groupe existait pourquoi nous aurait-on demandé de valider une fiche « conservateur » ? Nous ne l'avons pas fait, d'ailleurs, il ne nous appartenait pas de commenter le métier de conservateur.

Mme LEMOINE

Si vous considérez la définition statutaire d'un conservateur et celle d'un ingénieur d'études des services culturels, pardonnez-moi, mais une seule décrit un métier. Le statut des ingénieurs d'études des services culturels ne contient aucun élément.

Mme MULLER

Nous avons l'exemple précis des chargés d'études documentaires. Si ce que nous avons à dire ne vous intéresse pas, nous pouvons toujours nous en tenir là... Je sais que pour vous, il s'agit d'un « gros mot », mais nous avons tous des statuts – hormis pour les contractuels, mais les titulaires restent majoritaires. Vous nous parlez de mobilités et de formations, mais pour notre part, nous constatons, dans votre cartographie, que d'un statut qui permet des évolutions de métiers, nous nous retrouvons sur des « petits bouts de trucs ».

J'utilise ma compétence métier sur la filière ASM : nous avons un statut « accueil surveillance et magasinage » et nous nous retrouvons dans trois fiches métiers différentes : « agent de sûreté et de sécurité », « agent d'accueil et de surveillance » et « agent de vente et de production de services ». À chacun de ces métiers, des formations spécifiques sont rattachées. Cela veut dire que si nous sommes nommés sur un poste d'agent d'accueil et de surveillance, les formations auxquelles nous aurons accès

correspondront à notre « petit métier » dans le meilleur des cas, car compte tenu des effectifs contraints, il est de plus en plus difficile d'envoyer les agents en formation sans perturber le fonctionnement des services. Comment un agent d'accueil et de surveillance pourra-t-il ensuite devenir caissier contrôleur ?

M. ZINENBERG

J'aimerais apporter un petit complément sur le sujet. Je suis représentant à la CAP et j'ai l'impression que les mobilités sont de plus en plus difficiles. Lorsqu'un agent souhaite devenir guide dans un monument, il lui est répondu qu'en tant qu'agent du musée du Louvre, il n'est pas formé pour des visites guidées, et sa demande est rejetée. Si notre métier exclut tout changement, cela devient inquiétant.

Mme LEMOINE

Vous n'avez pas vu le nouveau système d'évaluation des compétences. Prenons l'exemple d'un agent de surveillance. Dans un premier temps, l'agent et sa hiérarchie doivent vérifier qu'il possède les compétences à mobiliser sur le poste de travail occupé. Pour un métier donné, une liste de compétences est donc associée. Cette liste, comme je le disais tout à l'heure, est encore imparfaite, et nous la ferons évoluer en 2013. Au sein d'un même métier, toutes les compétences requises ne sont pas nécessairement requises sur un poste de travail donné. L'évaluation que nous sommes en train de mettre en place n'empêche absolument pas, si l'agent exprime un souhait de mobilité, de prévoir l'acquisition d'autres compétences. En outre, contrairement à aujourd'hui, le souhait de mobilité sera enregistré sur la fiche d'évaluation de l'agent et classé dans son dossier à la DRH. La DRH ainsi que les directeurs auront la liste des agents qui émettent un souhait de mobilité. Le système d'évaluation des compétences permet tout à fait qu'un agent qui souhaite évoluer vers un autre métier exprime un besoin en formation.

M. ZINENBERG

Même à l'intérieur du Louvre, j'ai un exemple précis récent. Il s'agissait d'une stagiaire TSC ; lorsqu'elle a formulé une demande de report de stage ou de titularisation, le Louvre lui a répondu qu'elle n'avait pas les compétences requises, car elle était auparavant à l'accueil et qu'elle était agent au PC. Ce cas a été évoqué à la dernière CAP. Pour retarder sa titularisation, l'argument était qu'elle était affectée à un poste pour lequel elle n'avait pas eu de formation. Or il s'agissait d'un poste de TSC. Vous nous expliquez que vous cherchez à favoriser les mobilités, mais nous avons le sentiment que nous sommes déjà dans des « cases ».

Mme LEMOINE

Je ne prétends pas que notre système est parfait. Essayons simplement de progresser.

M. ZINENBERG

Vous avez évoqué tout à l'heure le fait que les statuts de la fonction publique dataient de l'après-guerre. Le principe était que les catégories étaient déterminées en fonction du niveau d'étude : la catégorie B pour le BEPC et le BAC, la catégorie A au niveau BAC + 2 (ou + 3). Aujourd'hui, des agents de catégorie C sont titulaires d'un diplôme de niveau BAC + 5. À cause des difficultés du marché du travail en France, les agents sont souvent surqualifiés par rapport à leur métier. D'ailleurs, pour les recrutements sans concours en catégorie C, l'idée d'intégrer des personnes originaires de classes populaires a été prise en compte. Nous savions que ceux qui passaient les concours de catégorie C étaient souvent surdiplômés par rapport à leur future fonction. Jamais, dans les années 1960, nous nous serions interrogés sur les métiers. Nous commençons à le faire parce que nous avons l'impression que les aptitudes de certains agents ne correspondent pas à leur métier ou que nous ne savons pas comment les classer.

Mme LEMOINE

En 1975, au CNRS, nous commençons à nous intéresser aux métiers. Prenons le statut d'attaché. Un attaché peut être un financier, un comptable, un spécialiste des ressources humaines, etc. Nous avons commencé à nous intéresser à la question en nous rendant compte que mis à part dans de très rares cas, les statuts ne s'intéressaient pas aux compétences à mobiliser. Nous nous en sommes rendu compte lorsque nous avons commencé à faire de la gestion des ressources humaines. La gestion administrative, qui est basée sur les statuts, fait complètement abstraction des compétences. D'où d'ailleurs le mauvais état global de la formation professionnelle : tant que nous n'abordons pas la question des compétences, nous ne pouvons pas faire de formation professionnelle.

M. ZINENBERG

Ce qui nous inquiète, c'est que vous allez installer de la rigidité là où il s'agissait des mêmes corps et où de la souplesse pouvait être introduite.

Mme LEMOINE

Je pense que nous ne nous comprenons pas. Je vous propose simplement d'améliorer la gestion des compétences. Le seul objectif que nous visions est de donner de la visibilité, que ce soit aux managers

ou aux agents eux-mêmes, sur les compétences à mobiliser sur leur métier voire sur d'autres métiers, de façon à rendre des évolutions possibles.

Nous essayons, autant que faire se peut, d'objectiver l'évolution professionnelle des agents, y compris d'ailleurs dans leur métier et sur leur poste de travail, et d'améliorer la formation. Les propositions que je vous soumettrai dans ce domaine en février me semblent intéressantes en termes de parcours de professionnalisation. La formation, au musée du Louvre comme dans d'autres organisations, se réduit aujourd'hui à quelques formations très généralistes. Les formations métiers sont très peu nombreuses. Nous voulons simplement objectiver cela et faciliter la lecture qu'en auront les personnels et les managers. Si vous ne voulez pas de la gestion par les compétences, ce sera plus simple pour moi ! Je vous fais une proposition dont je vous répète que je suis consciente que nous pourrons l'améliorer ensemble. Cela n'entraîne aucun enjeu pour les carrières, sachant que de toute manière, cette évaluation restera votre propriété et celle du Louvre.

Mme DUCROT

Madame Lemoine, vous prenez l'exemple des attachés. Nous sommes d'accord sur le fait que qu'ils puissent exercer différentes fonctions, mais ce n'est pas ce que vous faites lorsque vous dites qu'un documentaliste scientifique peut être de secrétaire de documentation en début de carrière à chargé d'études documentaires en fin de carrière ou encore contractuel, cela n'a rien à voir ! De plus, vous indiquez d'emblée que cela ne pose pas de problème que des agents de catégorie C exercent des fonctions de catégorie A, mais j'estime le contraire ! Non seulement le diplôme, mais encore la rémunération sont différents. Faire travailler un agent de catégorie C sur un poste de catégorie A me gêne !

Mme LEMOINE

Vous avez raison. Moi aussi, cela me gêne. Nous avons eu cette discussion avec certains d'entre vous. Je suis d'accord sur le fait qu'il n'est pas normal que dans ces conditions, l'agent soit payé comme un agent de catégorie C.

Mme DUCROT

En période de restriction budgétaire, le fait de regrouper ce qui vous arrange sous un intitulé de « documentaliste scientifique » vous permettra tranquillement de ne plus affecter que des agents de catégorie B ou de catégorie C. Pourquoi alors payer des agents de catégorie A ?

Je vous signale que le corps des chargés d'études documentaires a pour seul débouché celui des conservateurs. Au Louvre, ceux qui auront été catalogués parmi les documentalistes au lieu d'être considérés comme conservateurs assistants ne pourront plus devenir conservateurs. Vous jouez avec les statuts : vous les niez lorsque cela vous arrange. Ce que nous vous demandons est simple : être considérés comme des conservateurs assistants.!

Mme PERNY (Experte)

Nous avons quelques réflexions à vous présenter sur la recherche au Louvre, dans le prolongement de la lettre qui vous a été lue tout à l'heure.

Un colloque a été organisé sur le sujet à Paris, au musée national des arts et traditions populaires, les 29, 30 novembre et 1^{er} décembre 1993, et dont les actes ont été publiés en 1995.

Dans la notice bibliographie rédigée par Philippe Hoch sur les actes de ce colloque, intitulée « Musées et recherche » (revue BBF n°2 de 1997, pp. 106-107), on peut lire :

« Comme les bibliothèques, et sur des modes souvent voisins, les musées entretiennent avec l'univers de la recherche des relations anciennes, sur lesquelles il était opportun de s'interroger, au moment où les missions de l'institution, confrontée à des demandes multiples et parfois contradictoires, se trouvent à la croisée des chemins [en 1997].

Le musée, en effet, est d'abord le conservatoire d'un patrimoine diversifié, lequel fait l'objet d'investigations historiques, esthétiques, etc., toujours plus nombreuses. Il est aussi le lieu où la conservation préventive et la restauration de ses œuvres alimentent elles-mêmes des travaux spécifiques, d'ordre physique, chimique, etc. Enfin, le musée apparaît comme une structure dont l'organisation, le fonctionnement, la fréquentation et le discours sont étudiés par les spécialistes. Il est un lieu de confrontation des « politiques de recherche » et de la « recherche au quotidien ». »

Un de nos collègues a fait remarquer, non sans humour, qu'il manquait peut-être une famille à la cartographie : celle de la recherche.

Alors que le musée publie pour la deuxième année consécutive, un beau et généreux volume de 383 pages sur la recherche au musée du Louvre, on est tenté d'en analyser le contenu à la lumière des métiers présents dans le musée et bien entendu de la cartographie de ces derniers.

L'ouvrage a fait appel à un large éventail de compétences et d'érudition qui distingue notre institution, tous personnels confondus (contractuels, titulaires ou même collaborateurs externes occasionnels de prestige).

Pour limiter ici le propos aux personnels titulaires, en dehors des conservateurs, au moins trois corps de fonctionnaires, de par leurs statuts, participent à la recherche, l'accompagnent, la produisent : les ingénieurs d'études et de recherche, les chargés d'études documentaires et enfin les chefs de travaux d'art. Nous ne citerons pas ici les différents articles tirés des statuts de ces trois corps de la fonction publique précisant leur participation à la recherche. Mais ces trois corps constituent le socle sur lequel s'établit la recherche au musée. Lorsque l'on détaille les auteurs de l'ouvrage, on repère une soixantaine de conservateurs, une vingtaine de chargés d'études documentaires, une quinzaine d'ingénieurs d'études et de recherche, et enfin, une seule chef de travaux d'art qui n'apparaît d'ailleurs pas sous son titre, mais comme « monteur de dessins » : l'aspect technique des missions l'a emporté sur l'apport intellectuel de la recherche menée sur l'histoire des collections. Cet exemple à lui seul en dit long sur le peu de respect vis-à-vis de certaines catégories de personnels, somme toute dévolues à des tâches réputées manuelles.

En conclusion, nous avons le sentiment que le partage des activités de recherche n'est pas équitable entre les personnels cités.

Les statuts, hormis celui des conservateurs qui va de soi, sont gommés.

Il est en outre devenu évident que les activités de recherche en dehors de celles menées par les conservateurs découlent d'eux ou sont induites par eux, ceci étant particulièrement flagrant pour les chargés d'études documentaires, qui sont littéralement subordonnés aux conservateurs sans avoir d'autonomie propre.

Mme MULLER

Je vous entends dire que nous n'avons pas compris, mais le fait est que, même si nous n'avons peut-être pas tout saisi, certaines choses ne nous plaisent pas tellement... Pourquoi les descriptions de métiers comportent-elles une section « formation initiale et/ou expérience professionnelle recommandée » pour des agents de catégorie C ? Pour des agents de catégorie C, mis à part le BEPC, je ne vois guère ce que vous pouvez indiquer dans cette rubrique... En outre, lorsque nous voyons les diplômes requis, nous voyons apparaître le BTS tourisme pour la muséographie, le BEP « ventes actions marchandes » pour les caissiers contrôleurs, etc.

Mme LEMOINE

Ceci correspond aux remontées des groupes de travail. Les personnes de catégorie C souffrent d'un réel problème de reconnaissance. Nous savons que certains agents de catégorie C sont surdiplômés. À

défaut d'une reconnaissance statutaire, ils voulaient donc au moins bénéficier de cette forme de reconnaissance. Ces informations sont fidèles à leurs demandes.

Mme MULLER

Mis à part pour servir de synopsis de recrutement pour des contractuels, je ne vois pas l'utilité de cette rubrique. Elle n'a aucun sens pour les titulaires. Si cette cartographie est prévue pour pouvoir « ranger » les contractuels dans des « cases », autant nous le dire tout de suite. Les fonctionnaires, quant à eux, ont des statuts.

Mme LEMOINE

Nous avons seulement souhaité respecter la demande des groupes métiers. En tant que DRH, je ne recruterais pas des agents surdiplômés, étant donné qu'ils représenteraient une source de problèmes sur le poste qu'ils occuperaient. Même si je découvre encore le monde de la culture, j'ai cru comprendre que malgré tout, le fait d'avoir accepté de recruter des agents d'un diplôme supérieur à celui de leur catégorie a permis d'intégrer des personnes qui n'auraient pas pu obtenir un travail autrement. Si vous souhaitez mon avis, je ne pense pas qu'il faille faire apparaître des niveaux de diplôme supérieurs à ceux requis par la catégorie du poste.

Mme CHARLES ELIE NELSON (CGT)

Le statut de la surveillance date de 1988. Il provient du regroupement de plusieurs directions. À l'origine, nous avions une direction du patrimoine, une direction des archives, une direction des musées et une direction des écoles. Tous les corps de surveillance ont été regroupés et ont constitué un corps unique « accueil, surveillance et magasinage ». Il existait plusieurs spécificités dans le statut.

Je suis entrée dans la fonction publique en catégorie D. Auparavant, les gardiens de musée finissaient leur carrière en haut de la catégorie C. Nous nous sommes battus pour obtenir des débouchés vers la catégorie B (à un grade puis à trois grades) puis vers la catégorie A. Je suis bien ennuyée pour ceux qui sont frustrés après avoir obtenu un BTS de tourisme, mais ce n'est pas dans le métier d'agent en muséographie qu'ils s'épanouiront. Comme une hôtesse de l'air dans un avion, leur rôle est de demander aux visiteurs de ne pas toucher les œuvres, de parler un peu en anglais et de donner des directives. Quelqu'un qui est de niveau BAC + 4 s'ennuie forcément dans ce métier. Certaines de mes collègues ont la cinquantaine, sont en salle depuis trente ans et sont très bien dans leur peau ; des jeunes de niveau BAC + 4 n'en peuvent plus au bout de dix ans. Ils ne sont pas recrutés au bon niveau.

Je n'ai jamais passé de BTS tourisme. J'ai une formation de comptable. C'est le chômage qui m'a conduite ici. Je n'ai jamais voulu faire de la comptabilité. Au contraire, je suis bavarde, j'aime bien discuter avec les gens. C'est de gens comme cela dont nous avons besoin. Il faut aussi pouvoir supporter la pression du public. Je partirai dans peu de temps, mais ce métier me paraît important : c'est la cheville ouvrière de votre établissement.

Mme LEMOINE

Si j'essaye de sortir des éléments constructifs de vos interventions, vous ne vous reconnaissez pas dans plusieurs métiers de la filière surveillance et vous ne voulez pas voir apparaître des diplômes de niveaux supérieurs à ceux des catégories concernées. Si en tant que DRH, je suis contre le recrutement de personnes surdiplômées pour toutes les raisons que vous venez d'expliquer, le système des concours fait que de toute façon, des candidats surdiplômés passent les concours, et nous les recrutons parce que nous n'avons pas le choix.

M. ZINENBERG

Dans l'équipe où je travaille, des agents pourraient être qualifiés « d'illettrés », et inversement, un de mes collègues avait un doctorat en anthropologie. Pour moi, ce mélange est une richesse. Des agents même surdiplômés vivent très bien les contraintes de l'établissement et d'autres qui n'ont pas de diplôme ne se sont jamais adaptés. Le schéma est donc beaucoup plus compliqué qu'à première vue. Ce que je regrette, c'est que cette richesse n'a jamais été exploitée par l'établissement. Nous rassemblons une somme de cursus absolument fascinante et en plus, notre mission de service public fait miroir à cela : nous avons des étrangers, des publics plus ou moins qualifiés, etc. L'utilisation de la richesse culturelle du musée pourrait nous aider à rendre un meilleur service public. Malheureusement, cette richesse est très peu utilisée et je le regrette.

Le fait que les agents, qu'ils aient ou non des diplômes, soient mieux reconnus est un autre sujet à mes yeux.

Mme LEMOINE

Est-ce que vous souhaitez amender ou abandonner cette logique ? La décision à prendre est de mettre en place – ou non – l'évaluation par les compétences comme nous l'avons fait avec les contractuels 6.1 ces deux derniers mois. Cette décision n'est pas neutre. J'avais le sentiment de vous proposer une démarche qui était loin d'être parfaite, mais qui induisait un progrès. Il s'agissait d'objectiver l'évaluation sur les éléments tangibles (les compétences) et de déboucher sur un plan de

formation. J'aimerais savoir ce que vous souhaitez réellement, car je n'arrive pas à dégager une synthèse de la masse de critiques que vous m'adressez.

M. ZINENBERG

J'ai l'impression que si vous aviez réuni un autre panel d'agents, vous auriez obtenu d'autres propositions.

Mme LEMOINE

Malgré tout, nous avons joué le rôle de fil conducteur. Je prétends moi-même connaître un peu la gestion des ressources humaines !

M. ZINENBERG

J'exagère peut-être, mais j'ai plutôt l'impression de voir une espèce de rivalité entre métiers, à l'image des boulangers qui pourraient dire : « nous donnons du pain au peuple, et donc, nous sommes mieux placés pour savoir ce dont le peuple a besoin ».

M. LOYRETTE

Nous retrouvons le vieil antagonisme entre les documentalistes et les conservateurs. Malheureusement, nous ne sortons pas de ces vieilles histoires. Ces considérations, malheureusement, n'ont rien à voir avec les métiers. La bonne question est celle posée par Charlotte Lemoine : que devons-nous faire à présent ?

Mme LEMOINE

Que proposez-vous ?

Mme KARDIANOU

Tout en considérant que le statut était un « gros mot », vous avez créé un « être hybride » entre les conservateurs et le reste du monde, en utilisant les statuts et en ne le faisant pas à la fois.

M. LOYRETTE

Il ne s'agit pas de statuts.

Mme KARDIANOU

Ce sont des statuts quand cela vous arrange !

M. LOYRETTE

De tout temps, des documentalistes ont fait de la recherche contrairement à d'autres, et de même pour les conservateurs.

Mme KARDIANOU

Si un conservateur assistant n'est ni conservateur, ni documentaliste, qu'est-il donc ?

M. LOYRETTE

Il existe une véritable porosité entre certains métiers alors que d'autres sont complètement isolés. Pardonnez-moi, mais un préposé de conservation n'a rien à voir avec un documentaliste scientifique.

Mme KARDIANOU

C'est justement là où le bât blesse par rapport aux fiches qui ont été proposées.

M. LOYRETTE

Certains métiers sont complètement isolés de par leur technicité. J'ai toujours trouvé normal – Mme Ducrot le sait – que les statuts soient « transcendés » par la technique, par les compétences et par les qualifications des agents. Les compétences de certains documentalistes sont en tous points comparables à celles d'un conservateur.

Mme DUCROT

Pour ce qui concerne la documentation et la conservation, ces réunions ont été le théâtre d'une rivalité d'ego. C'était à celui qui ajouterait des diplômes. La personne qui devait siéger au titre des collaborateurs scientifiques n'a plus reparu et après trois mois, nous avons vu arriver une fiche qu'il nous fallait valider alors que nous ne connaissions pas du tout sa provenance. Nous l'avons mal pris.

En créant un statut de conservateur assistant, vous risquez d'enflammer les débats. Ce procédé est très peu diplomatique !

D'ailleurs, vous êtes coincés. Dans votre fiche de description de poste, lorsque vous indiquez, dans les conditions d'exercice : « *horaires amplifiés, permanences en soirée et le week-end, possibilité d'astreinte* ». Sur la base de quel texte pourriez-vous imposer des contraintes horaires à des chargés d'études documentaires ?

Mme KARDIANOU

Il s'agit d'un statut de conservateur qui ne veut pas dire son nom, d'un être hybride, d'une création.

Mme LEMOINE

Je veux bien que des problèmes résiduels qui dépassent largement la famille « conservation » subsistent, mais je rappelle qu'il existe 70 métiers et que nous en avons seulement évoqué quelques-uns. En fonction de la décision qui sera prise dans cette salle, je vais devoir communiquer à l'ensemble du personnel en lui indiquant si oui ou non, nous poursuivons la gestion par les compétences. Je suis en train de construire des parcours professionnalisant conclus par des certifications professionnelles et des validations d'acquis. En tant que DRH, j'ai besoin techniquement d'une entrée par les compétences.

Je serai donc éventuellement obligée de communiquer au personnel que cette démarche serait abandonnée. Je suis déçue, car nous pensions que ce travail, même encore imparfait, représentait un progrès. La décision qui sera prise en aval de ce comité technique est très forte d'enjeux pour l'ensemble du personnel du musée. Je tenais à le souligner.

M. MERLET

Pour l'instant, je n'ai pas de réponses aux questions que vous posez. Je souhaitais simplement revenir sur les problèmes que nous avons déjà évoqués lors des précédentes réunions et qui ne sont toujours pas résolus à ce jour. Deux métiers sont concernés : celui d'agent d'accueil et de surveillance et celui de contrôleur vente et services (famille « agents de vente et production et services »).

S'agissant des agents d'accueil et de surveillance, ce qui correspond à mon domaine, vous allez devoir nous expliquer comment un agent d'accueil téléphonique qui relève d'un service intérieur se retrouve dans le métier d'agent d'accueil et de surveillance, dont vous indiquez que l'activité principale est « *d'assurer la sécurité des personnes et la protection des hommes, du patrimoine végétal et des*

bâtiments ». En quoi les agents du service intérieur qui répondent au téléphone assurent-ils cette mission ?

Toujours pour les agents d'accueil téléphonique, vous indiquez : « *port de l'uniforme et station debout prolongée* ». Je ne crois pas non plus que cela corresponde à leur mission !

Nous ne voyons donc pas pourquoi les agents d'accueil téléphonique ont été intégrés dans le métier d'agent d'accueil et de surveillance.

De la même façon, parmi les chargés d'accueil, avec tout le respect que j'ai pour eux, ils possèdent de nombreuses compétences, mais je ne pense pas qu'ils assurent « *la sécurité des personnes et la protection des œuvres, du patrimoine végétal et des bâtiments* ». De plus, à ma connaissance, la station debout prolongée ne les concerne pas.

Étant représentant du personnel et ayant l'esprit « mal tourné », je me suis demandé pourquoi cette mention était apparue. D'ailleurs, je n'ai pas connaissance que la hiérarchie des chargés d'accueil ait validé cette inclusion – mais je peux me tromper. C'est alors que j'ai pensé que dans trois ans, nous aurons le projet Pyramide, et avec mon esprit « mal tourné » de représentant du personnel, j'ai alors pensé que vous pourriez avoir besoin de combler un sous-effectif – comme nous l'avons évoqué tout à l'heure – en réaffectant des chargés d'accueil dans les salles en créant une sorte de « fritto misto » « chargé d'accueil/surveillant de salle ». Et voilà : vous auriez des agents surveillants de salles supplémentaires ! Je prêche le faux pour connaître le vrai.

Le dernier point de mon intervention concerne les chargés de ventes (agents de vente et production de services). Vous avez différencié, dans les fonctions rattachées, les caissiers contrôleurs et les caissiers contrôleurs de l'auditorium. Or je vous ai rappelé moi-même il y a quelques semaines que la fonction de caissier contrôleur était unique, qui inclut des compétences relatives à la vente des groupes, à la vente des adhésions (cartes Louvre Jeune, Louvre Famille, Louvre Professionnel) et à l'auditorium. Cette indifférenciation avait même été validée au comité technique de novembre 2007, à la suite d'un protocole de fin de grève porté par la CGT.

Mme LEMOINE

Je réponds simplement sur ce point. J'ai bien entendu votre remarque et je comptais effectuer la modification en séance.

M. MERLET

Je parlais du particulier pour aller au général. Je pense que nous avons un réel problème avec la méthodologie sur laquelle ce document est basé. Je ne sais pas ce qu'il en est des autres familles et fonctions, mais alors qu'il semblerait que pour la conservation, la hiérarchie ait construit son projet indépendamment de l'avis de certains agents, dans d'autres directions (la DSV notamment), d'après les informations que j'ai recueillies ici et là, il semble au contraire que ce soient les agents qui ont réclamé des différenciations qui n'existaient pas encore et que vous les ayez validées sans tenir compte de la position de la hiérarchie. Nous avons donc affaire à deux méthodes différentes pour un même document. Cela pose la question de la validité du document final.

Mme LEMOINE

Il est vrai que nous devons tenir compte de toutes les parties, ce qui est relativement compliqué. En tout cas, la hiérarchie a bien été concertée. Dans mon exposé préalable, je vous ai bien indiqué que le collège de direction élargi à l'ensemble des directeurs a validé la cartographie. À la demande des directeurs, nous avons effectué certains amendements. Je considère donc, sous le contrôle des directeurs qui étaient présents à cette réunion, que la cartographie a été validée par l'ensemble des hiérarchies.

Hervé Barbaret me suggérait une réponse globale, mais vous avez donné un excellent exemple de l'approche métier. Vous vous êtes étonné que les agents d'accueil téléphoniques se retrouvent dans la famille « accueil et surveillance ». Il ne s'agit pas d'une approche de filière statutaire, mais d'une approche de métier. Les agents d'accueil téléphonique se trouvent à leur place dans la famille de métiers des agents d'accueil, car par nature, ils exercent une fonction d'accueil.

Vous avez raison : l'exemple de la station debout est particulièrement caricatural. Une fiche métier couvre un ensemble de situations de travail, mais n'est pas censée correspondre parfaitement à toutes les situations de travail possibles. Nous devons peut-être indiquer que l'agent peut être concerné par une station debout prolongée. Le système est en soi largement perfectible. Nous allons devoir compiler et intégrer les remarques. Quoi qu'il en soit, les agents d'accueil téléphoniques se reconnaissent dans une famille d'agents d'accueil, et il ne s'agit pas d'une logique statutaire.

M. CHOQUET

Je parlerai de mon propre domaine de compétences, qui est pratiquement aussi complexe que les cas précédents. L'intitulé de la famille est « atelier d'art ». L'appellation « métiers d'art » aurait pu être retenue, mais ce n'est pas fondamental.

En revanche, au niveau des métiers et fonctions rattachées, je note un réel problème. Je peux comprendre que certains membres du groupe de travail aient voulu préciser la spécialité dans laquelle ils exercent, mais alors il aurait plutôt fallu en tenir compte au niveau des fonctions rattachées et non du métier. Par exemple, le métier de « doreur à la feuille/ornementiste » n'existe pas ; il s'agit d'encadreurs-doreurs. La spécialité dans laquelle nous sommes recrutés est bien celle d'encadreurs-doreurs. Si le but de la cartographie des métiers est de mettre en place des formations voire de recruter, nous nous trompons totalement d'orientation. Le concours ne sera pas celui de « doreur à la feuille/ornementiste », mais bien celui d'encadreur-doreur. Le concours prévoit la possibilité d'exercer les deux métiers aussi bien au niveau de la pratique que de l'écrit ou de l'oral.

Je pourrais citer un autre exemple avec le métier d'éclairagiste. Il faut également tenir compte du niveau de recrutement. Par exemple, en catégorie C, le métier d'éclairagiste n'existe pas ; il s'agit d'électriciens, et ce métier n'apparaît pas dans votre liste. Le métier d'éclairagiste concerne des agents de catégorie B. Un éclairagiste est supposé avoir des notions d'électricité – c'est préférable !

Je poursuis avec le métier d'installateur/emballleur. En l'occurrence, il s'agit du métier « installateur objets d'art et de documents ».

« Menuisier en cadre » n'est pas le terme approprié, en tout cas pour ce qui est du type de recrutement, des formations, etc. Nous avons déjà ce type de formation dans les ateliers. Lorsqu'un doreur veut recevoir une formation plus poussée dans son domaine, il peut demander, par exemple, une formation sur l'application de feuilles d'or.

Si l'objectif est de valider des compétences, mais surtout pour organiser la mobilité interne, voire externe, en s'arrêtant à ce que nous avons sous les yeux, aucun des agents ne pourra passer les concours, faute d'avoir atteint le niveau de compétences requis... S'il est des concours où des prérequis spécifiques sont demandés, ce sont bien les nôtres. Pour la catégorie A, nous avons neuf métiers de compétences, classés par catégories : les métiers du textile, du bois, du papier, des végétaux, des minéraux et métaux, de la présentation des collections, etc. Au sein de ces métiers, il existe diverses spécialités. Pour la présentation des collections, par exemple, il existe cinq spécialités qui n'ont strictement rien à voir entre elles : peintre décorateur, encadreur-doreur, etc.

Si le but de la cartographie des métiers est de professionnaliser davantage les agents, votre document ne peut pas rester en l'état pour la filière « ateliers d'art ». Les fonctions rattachées sont quasiment les bonnes, mais pour les métiers et ce que vous voudrez en faire, cela posera beaucoup de problèmes.

Pour quelqu'un qui n'est pas du tout du métier, une formation spécifique « doreur à la feuille » ou « menuisier en cadre » voire « montage d'objet d'art » ne permettra pas de réussir le concours.

Mme LEMOINE

J'entends votre remarque. Il semble malgré tout que le ministère ait trouvé une solution puisqu'un seul métier a été constitué : celui de technicien du patrimoine/manufacturier d'art – ce qui est d'une opacité totale !

M. MINOS

Entre octobre et aujourd'hui, quelles modifications avez-vous apporté aux documents ?

Mme LEMOINE

Nous avons réuni en une seule famille les métiers liés à la conservation. Auparavant, nous avions quatre familles distinctes : « conservation », « documentation », « régie » et « restauration ».

M. MINOS

N'avez-vous pas modifié les sous-métiers ?

Mme LEMOINE

Non ? Le document est exactement le même qu'au mois d'octobre. C'est pour cela que je n'ai pas ajouté la modification demandée par M. Merlet. Je ne souhaitais pas créer la confusion.

M. MINOS

Il est indiqué, pour les agents d'intervention, qu'ils ont besoin d'un CAP d'agent de prévention et de sécurité. Peut-être les critères de sélection seront-ils plus durs.

M. DE SOUZA

Vu le cloisonnement dans la cartographie des métiers, je pense qu'il existe des méconnaissances dans les profils de métiers. Le cloisonnement risque d'empêcher certains agents d'accéder à certaines catégories de métiers qui étaient jusqu'à présent relativement ouvertes. Vous parlez de mobilité, mais à travers cette cartographie des métiers, je ne pense pas que nous en prenions la direction.

M. BARBARET (Administrateur général)

Je propose d'effectuer la synthèse du débat. Nous sommes dans un monde où le statut est privilégié par rapport à l'approche métier. Le projet porté par Charlotte Lemoine propose une évolution assez radicale : il s'agit de se focaliser sur un métier et des compétences.

Contrairement à ce qu'indiquait Mme Ducrot, l'idée est strictement l'inverse de celle de bloquer des agents dans des cases. Il s'agit plutôt, pour un agent qui exerce un métier donné, de lui permettre de se projeter vers un autre métier en lui indiquant quelles compétences doivent être maîtrisées pour y accéder. Un parcours de formation peut alors être prévu pour permettre à l'agent d'effectuer une mobilité en connaissance de cause.

Cette approche métier est, effectivement, radicalement différente de ce à quoi nous sommes habitués. Je pense que c'est sur cette base que nous pourrions fonder une stratégie de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, car c'est réellement l'outil clef qui permet de comprendre les compétences nécessaires pour occuper une fonction donnée et de connaître les parcours de formation permettant de la rejoindre.

Le débat reflète tout d'abord un problème de méthode. Je pense que l'approche était fondamentalement bonne, à savoir faire travailler des agents de métier dans des groupes de métiers. Je pense cependant que la concertation des représentants du personnel doit être davantage accentuée. Ce travail de concertation est nécessaire, car d'une part, vous êtes représentants du personnel, et d'autre part, par définition, vous exercez des métiers au sein de cette maison. Nous pouvons donc nous appuyer sur le travail de fond qui a été réalisé, mais à mon avis, nous pouvons soumettre le résultat à votre regard sous ces deux aspects.

J'observe aussi que le débat de ce matin a été imprégné du sujet très particulier des métiers de la conservation, pour toutes les raisons qu'indiquait Henri Loyrette il y a quelques instants : des problèmes d'incompréhension, voire de méfiance, anciens. Les réponses qui ont été apportées permettent déjà d'imaginer quelques solutions, mais je pense que nous pouvons continuer à y travailler.

Ma troisième remarque est liée à des imperfections que je qualifierais de « marginales », mais Charlotte Lemoine a été très claire à ce sujet. Elle ne considère pas que le dispositif proposé est parfait, mais au contraire, qu'il faut le mettre en œuvre pour pouvoir l'améliorer. Contrairement à l'approche statutaire, l'approche métier n'est pas rigide : elle a vocation à évoluer, tout d'abord parce que la réalisation n'est pas parfaite, et ensuite parce que les métiers eux-mêmes évoluent.

Ces éléments mériteront certainement que nous nous rencontrions à nouveau. Tout d'abord, je souhaite que vous exprimiez un avis formel. Dès lors que l'avis ne sera pas unanimement positif, nous relancerons une consultation auprès des représentants du personnel – afin de nous assurer que l'ensemble du personnel aura bien contribué à la réflexion – et des experts que vous êtes par la pratique de vos métiers.

M. ZINENBERG

Il y a quand même quelque chose qui me « titille ». Nous parlons toujours des métiers, mais jamais de l'objet : que fait-on dans un musée ? Dès que les agents essayent de se « placer », c'est la « guerre des ego ». Si nous partions de ce que nous avons besoin de faire et sur la manière de le faire, peut-être aborderions-nous le sujet d'une autre façon. Il ne s'agirait pas de dire que l'on fait mieux certaines choses que d'autres. Il ne s'agirait pas d'identifier les actions réalisées par chacun, mais la masse d'actions réalisées en commun.

M. LOYRETTE

Vous avez aussi raison. C'est une question de méthodologie.

Mme LEMOINE

Je ne cherche pas du tout à influencer votre avis, mais si nous n'avons pas la possibilité d'utiliser ce référentiel, l'évaluation 2013 ne pourra pas avoir lieu sur la base des compétences. Nous sommes en train « d'injecter » les compétences dans le système d'information RH. Si nous entamons une période de concertation comme cela a été proposé par l'administrateur général, nous reproduirons l'évaluation en 2013 à l'identique par rapport à 2012. Je suis désolée, mais il s'agit d'un problème technique.

M. LOYRETTE

Nous passons au vote formel.

➤ *Les organisations syndicales votent contre.*

La séance est suspendue de 13 h 20 à 13 h 55.

4) Principes et support de l'évaluation des contractuels à temps incomplet (pour avis)

Mme LEMOINE

Je vous rappelle que l'évaluation a été réalisée pour la première fois cette année. Nous avons programmé ce point une première fois le 23 octobre, mais nous étions trop justes au niveau des délais. Je vous avais réuni une semaine ou deux auparavant pour vous demander ce que vous pensiez de l'évaluation des contractuels 6.1. Nous sommes encore plus en retard maintenant puisque nous avons fini l'évaluation des articles 6.1. Cette évaluation s'est faite à travers la gestion des compétences : nous avons utilisé un référentiel des compétences. Les contractuels ont donc été évalués en fonction des compétences de leurs métiers. L'évaluation s'est terminée vendredi dernier. Nous n'avons pas encore fait le bilan. Nous aurons certainement des points d'évaluation, mais il s'agissait d'une démarche expérimentale.

Quelle que soit la position débattue ce matin, nous avons une problématique importante : celle de la formation des agents à temps incomplet. Ces agents travaillent à des moments où il est difficile de dispenser des formations. Il avait été proposé, lors de cette réunion de concertation, que la formation nécessaire à la prise de poste (l'accueil et l'intégration dans les espaces muséographiques) donneraient lieu à des formations d'où découleraient des droits à récupération, étant donné que ce sont des formations en semaine pour des agents qui travaillent le soir ou le week-end. La formation de professionnalisation et d'évolution vers un poste spécifique se ferait hors temps de travail avec une rémunération en heures complémentaires. La formation dispensée dans le cadre du DIF donnerait lieu à une indemnité de formation, comme la réglementation le prévoit lorsque le DIF est utilisé en dehors des heures de travail et comme nous l'avons déjà fait pour les contractuels qui ont préparé le concours en 2012. D'ailleurs, la plupart d'entre eux a réussi le concours.

Pour le reste, le sujet est lié à nos échanges de ce matin.

M. CHOQUET

Nous demandons le report de ce point à un prochain CT étant donné que l'évaluation a eu lieu cette année. Nous avons convenu, lors de cette première réunion, d'effectuer un bilan de la première année,

afin de voir si nous ne devons pas réajuster certains éléments. Avec SUD, nous sommes partis sur le principe de reporter ce point à un prochain CT, d'effectuer une réunion de bilan, et de valider officiellement le principe de l'évaluation lors d'un prochain CT.

Mme LEMOINE

Je vous propose que nous ne reparlions pas de ce point dès le prochain CT, mais au suivant afin que nous ayons le temps.

M. CHOQUET

Tout à fait. Tout du moins d'ici la prochaine campagne d'évaluation.

M. LOYRETTE

Je vous propose donc de passer tout de suite au point n°5 de l'ordre du jour.

5) Calendrier des jours fériés du musée ouverts ou fermés en 2013 (pour avis)

M. IROLLO

L'an prochain, nous n'avons pas de fête mobile tombant un mardi mis à part le 1^{er} janvier. Dix jours fériés, où le musée est susceptible d'être ouvert, figurent sur ce calendrier.

M. LOYRETTE

Avez-vous des remarques ?

M. MERLET

Historiquement, la CGT avait l'habitude de voter contre ce point. Ce CT sera donc historique puisque nous n'allons pas voter pour, mais que nous allons nous abstenir ! Nous vous invitons à relire les procès-verbaux des précédents CT.

M. LOYRETTE

Si vous n'avez pas d'autres remarques, je vous propose que nous passions au vote.

➤ *Résultats du vote :*

- *CGT et SUD : abstention.*
- *FO : Pour*

6) Présentation de la convention cadre pour le recrutement des emplois d'avenir (pour information)

Mme LEMOINE

Je vais laisser la rédactrice de ce dossier effectuer une introduction de ce dossier.

Mme SCHOESER (Chef du service mobilité recrutement)

Comme vous le savez, le 30 octobre dernier, le musée du Louvre a signé une première convention dans laquelle il s'est engagé auprès de l'État à recruter un certain nombre d'emplois d'avenir. Pour rappel, il s'agit d'un dispositif d'aide à l'insertion professionnelle qui s'adresse à des jeunes âgés de 16 à 25 ans sans emploi, pas ou peu qualifiés. En général, il s'agit de personnes qui ont poursuivi leurs études jusqu'à un niveau CAP ou BEP et qui connaissent des difficultés pour s'insérer dans la vie active. Pour les jeunes reconnus travailleurs handicapés, la limite d'âge est portée de 25 à 30 ans.

La convention cadre que nous présentons aujourd'hui au CT a pour objet de préciser la nature des engagements qui sont pris par le musée ainsi que les modalités de mise en œuvre. Pour rédiger cette convention cadre, vous pourrez constater que nous avons pris en compte un certain nombre des remarques et suggestions que vous aviez pu exprimer lorsque nous nous étions rencontrés le 29 novembre dernier avec la DRH et la DASV.

Pour commencer, le musée du Louvre s'est engagé à recruter 42 jeunes en emploi d'avenir avant le 1^{er} septembre 2013. Il s'agira de recrutements conclus sous la forme de CDD de trois ans et non plus d'un an (comme nous l'avions indiqué dans la première convention).

Ces recrutements sont effectués directement en lien avec le Pôle Emploi et les missions locales. Dans tous les cas, pour bénéficier de ce dispositif, les jeunes doivent impérativement être suivis par un référent d'une mission locale. Ce sont d'ailleurs les missions locales qui vérifieront que les conditions seront bien remplies par les jeunes, et qu'ils sont donc bien éligibles aux emplois d'avenir. Les missions locales sont donc chargées de faire le repérage et une première sélection. Elles nous

adresseront ensuite les candidatures potentielles et nous recevrons ces jeunes en entretien avec un représentant de la direction d'accueil et un représentant de la DRH.

Pour le moment, nous travaillons en partenariat avec une mission locale du Nord Essonne et nous avons rencontré hier une autre mission locale, celle du dix-huitième arrondissement, avec laquelle nous allons également travailler.

Concernant les emplois qui seront proposés aux jeunes bénéficiaires, seront principalement concernés, les domaines de l'accueil, de la surveillance et de la vente. Nous avons prévu une ouverture au domaine administratif.

En termes de calendrier de recrutements, 9 arrivées sont prévues pour début janvier – le 7 janvier très exactement. Ces 9 personnes ont été trouvées. 13 autres personnes sont attendues pour le 1^{er} février. En ce qui concerne la suite, le calendrier reste encore à définir.

Ce dispositif prévoit un accompagnement individualisé des bénéficiaires, qui se traduit principalement par un accès à la formation, et également par la mise en place d'un tutorat. En ce qui concerne l'accompagnement par la formation, les jeunes vont pouvoir bénéficier d'un accès au parcours modulaire de formation du métier concerné (cf. les annexes que nous vous avons envoyées). Ils pourront également accéder aux dispositifs de formations en langues, et si besoin, à celui de la remise à niveau. Ils pourront également bénéficier des préparations aux concours de la fonction publique.

Ces besoins en formation sont évalués dès l'entretien de recrutement, en se basant sur les informations qu'auront pu nous fournir les référents des missions locales. Ces besoins seront de toute façon ajustés après le premier entretien, qui sera réalisé à l'issue du premier mois de travail. Ils pourront de toute façon être ajustés tout au long du contrat si nécessaire.

Le second volet de l'accompagnement individualisé concernera la mise en place d'un tutorat, et en l'occurrence il s'agira d'un double tutorat avec tout d'abord un tuteur sur le terrain (le tuteur métier), qui sera chargé d'encadrer le jeune de façon personnalisée dès sa prise de poste et notamment dans les semaines qui suivront cette prise de poste. Ce tutorat métier est prévu pour une durée d'un à trois mois, qui pourra être étendue si nécessaire. Le jeune aura également un tuteur référent de parcours professionnel du côté de la DRH. Il s'agira plus précisément d'un chargé de recrutement et de mobilité, dont le rôle sera d'accompagner et de conseiller le jeune sur son orientation professionnelle, et d'assurer le lien avec le référent de la mission locale. Le référent de la mission locale sera en charge d'un suivi plus global du bénéficiaire.

Toujours dans le cadre de ce tutorat, des entretiens sont prévus régulièrement, comme vous avez pu le lire dans la convention cadre. Tout d'abord, un premier entretien d'évaluation aura lieu à l'issue du premier mois de travail. Il se fera en présence du tuteur métier, du responsable hiérarchique de l'agent et éventuellement du référent de la mission locale. Sont ensuite prévus des entretiens semestriels, qui seront réalisés cette fois par le tuteur référent du parcours professionnel, avec là aussi une éventuelle participation de la mission locale si besoin est. Ce sera du sur mesure en fonction de chaque bénéficiaire. Ces entretiens seront l'occasion de construire, avec le jeune, son parcours professionnel, d'anticiper avec lui les débouchés qui seront possibles et d'évoquer la préparation au concours de la fonction publique – si l'agent est intéressé naturellement.

Enfin, un entretien sera programmé deux mois avant l'échéance du contrat pour réaliser un bilan beaucoup plus global de l'emploi d'avenir. À l'issue de celui-ci, une attestation des formations suivies et de l'ensemble des expériences et compétences acquises sera délivrée à l'agent.

M. LOYRETTE

Merci pour cet exposé très clair. Avez-vous des remarques ?

M. DE SOUZA

Pourquoi le dix-huitième arrondissement ?

Mme SCHOESER

Cette mission locale nous a contactés. Nous l'avons rencontrée et nous avons eu un bon contact. Cela aurait pu être un autre arrondissement, mais il s'est trouvé que c'était celui-ci.

M. DE SOUZA

Quelle sera la rétribution du tuteur professionnel ?

Mme LEMOINE

Il ne me semble pas qu'une rétribution soit prévue.

Mme MULLER

La convention cadre des emplois d'avenir du Louvre nous pose un problème majeur, car les emplois qui sont fléchés relèvent exclusivement du domaine statutaire alors que le ministère de la Culture préconise l'inverse. Nous savons très bien que le contexte des emplois n'est pas innocent. Pour nous, il n'est pas acceptable d'être dans une situation tellement inextricable que nous allons « récupérer » des emplois « pauvres » à tous les sens du terme (qui ne coûtent pas trop à l'établissement, etc.) pour essayer de compenser le désengagement des tutelles.

En plus, nous notons une hypocrisie majeure étant donné que ce sont des fonds de l'État aussi bien que si c'étaient des agents titulaires. Avec 42 SMIC, nous pouvions très bien ne pas supprimer les 25 ETP des statistiques... Nous savons que vous n'êtes pas responsables de la suppression des emplois, mais nous ne sommes pas vraiment ravis !

Du point de vue du dialogue social, il est extrêmement désagréable d'apprendre en réunion au ministère qu'il se passe quelque chose d'important dans notre propre établissement ! Si ce genre de choses pouvait ne pas se reproduire, ce ne serait pas mal !

Pour être pragmatique, nous avons noté qu'un certain nombre des remarques que nous avons pu faire ont été prises en compte. Ainsi, la durée des contrats est passée d'un à trois ans. La question de la gestion administrative, financière et comptable a également été ajoutée alors qu'auparavant, il ne s'agissait que de l'accueil, de la surveillance et du magasinage. C'est nettement mieux. Il y a également la question du double tutorat qui améliore le document précédent.

Il reste quand même un certain nombre d'interrogations en ce qui nous concerne. Je vais les reprendre au fil du document en essayant d'être exhaustive...

En haut de la page 7, vous indiquez que l'entretien de sélection sera effectué en présence d'un représentant de la direction qui accueillera le jeune en emploi d'avenir et d'un représentant des ressources humaines. Il nous paraîtrait bien que lors de cet entretien, le futur responsable hiérarchique de l'agent soit présent. Cela permettrait d'avoir des interlocuteurs identifiés.

La question de la formation nous pose un certain nombre de problèmes. Nous savons que l'une des grandes difficultés, pour les agents de la DASV – la plupart des emplois d'avenir y seront positionnés –, a trait aux nécessités de service et à la difficulté de dégager du temps pour assister à des formations. En plus, en ce qui concerne les emplois d'avenir, l'établissement a obligation de les former, ce qui veut dire qu'il risque de les prioriser, par rapport aux autres agents, pour assister aux formations. Le

fait de former ces salariés risque donc d'empêcher les agents contractuels et titulaires de bénéficier de formations. Cela pose un réel problème.

Nous voudrions savoir si vous avez déjà réfléchi au volume d'heures de formation – même si des adaptations sont prévues dans le temps. Quel temps pourrait être dégagé ? Ce volume d'heures pourrait être pris en compte à l'avance et planifié. Si par exemple, les agents ont besoin de deux jours de formation par semaine, il s'agirait de faire en sorte qu'ils ne soient pas prévus sur leur poste de travail les deux journées en question.

Mme LEMOINE

Nous commençons seulement à réfléchir à leur plan de formation. Il ne faudrait pas, effectivement, que nous annulions à terme le droit à la formation des autres personnels. Je comprends que vous remplissiez votre rôle de représentante du personnel, mais nous faisons avec nos moyens. Nous sommes en train de réfléchir, avec Serge Leduc et son équipe, sur la première année. Ces agents arrivent dans un monde nouveau et donc, l'intégration dans l'emploi participe de leur formation, avant même la formation professionnelle.

Nous avons par ailleurs un problème pour la formation en langues étant donné que les tests sont déjà passés. Nous sommes donc en train d'aménager un dispositif particulier pour eux. Ils sont très demandeurs. Nous prévoierons donc probablement un dispositif pour eux. Il sera un peu plus léger cette année et ils rejoindront le cycle normal de formation des langues l'année suivante. Nous n'avons pas identifié un volume d'heures. Nous connaissons les volumes pour la prise de poste et la formation en langues. Elle sera aménagée pour eux d'ici au mois de juillet afin qu'ils aient le minimum requis pour pouvoir répondre sans stress au public qui s'adressera à eux. Pour le reste, c'est encore en construction. Nous n'avons pas encore réfléchi au nombre d'heures de formation.

Mme MULLER

Le risque que cela influe sur les formations que pourront suivre les autres agents est réel.

M. LEDUC (Directeur de la DASV)

Je peux apporter quelques précisions. Le musée du Louvre, par cette convention, s'engage sur un certain nombre d'actions. Il faut simplement les mener. L'engagement en matière de formation fait partie des obligations de la convention ; le Louvre tiendra ses engagements et adaptera le fonctionnement des services en conséquence. Dans le fonctionnement de nos services, nous allons intégrer l'absence pour formation de ces « contrats d'avenir ».

Mme MULLER

C'est bien ce qui nous pose problème !

M. LEDUC

Ces formations seront indépendantes de celles destinées aux autres agents. Nous serons capables, je pense, de concilier les deux.

Mme MULLER

Nous savons que nous sommes en sous-effectif chronique. La RGPP n'est pas finie – enfin, la MAP... Nous allons rester dans un contexte de sous-effectif avec une obligation de formation pour un certain type de personnel. Si ce n'est pas bien évalué en amont, cela risque d'avoir un effet négatif. Je comprends bien la logique, mais pour nous, ce n'est pas satisfaisant : ils seront prioritaires pour les formations, ce qui fait que nous serons en sous-effectif – ou tout juste en effectifs – et les autres agents souhaitant être formés ne pourront pas l'être, à moins de fermer des salles !

M. LEDUC

Le sous-effectif ne touche pas de manière égale les différentes composantes de la direction. En ce qui concerne la sous-direction de la surveillance muséographique, qui sera vraisemblablement la sous-direction d'accueil de la majorité de ces jeunes, nous sommes en situation plutôt favorable. Avant l'ouverture des Arts de l'Islam, 34 recrutements ont été réalisés, et par ailleurs, nous venons d'ajuster, depuis septembre, le plan d'ouverture, de manière à garantir l'ouverture des espaces adjacents aux salles de l'Islam. Pour l'année 2013, nous n'avons pas d'inquiétude sur la capacité à tenir le plan d'ouverture. En même temps, nous pourrions permettre les absences pour formation, congés, etc. Tout cela fonctionne ensemble. Nous sommes donc certains, au moins pour la première année 2013, que leur formation professionnelle n'aura pas d'impact sur le fonctionnement des services et en particulier sur la capacité des agents permanents à s'absenter.

Mme MULLER

Sur la question des formations, j'avais deux autres points. Puisqu'il y a une décision de les accueillir dans la filière « accueil, surveillance, magasinage », j'indique que la formation SSIAP est valorisante par la suite dans la recherche d'un emploi à l'extérieur du Louvre. Nous tenons tout de même à souligner ici que, si la filière ASM au Louvre était à ce point une filière d'avenir, nous n'aurions pas des contractuels qui tournent de façon récurrente depuis dix ans entre les expositions temporaires. En

termes d'expérience professionnelle, de tourisme, etc., si c'étaient des emplois d'avenir, ils ne seraient plus là : ils auraient trouvé mieux ailleurs. Vu les conditions d'emploi dans lesquelles ils se trouvent au Louvre, ils en auraient profité.

Mme LEMOINE

Nous n'avons pas écrit que c'était mieux ailleurs ! Entre quelqu'un qui travaille momentanément au Louvre et à qui l'on propose des ouvertures sur le secteur privé et un agent titulaire du Louvre que l'on oriente sur les mêmes emplois, il est évident que le premier aura une plus grande propension à aller sur les emplois que l'on liste dans la convention cadre.

Mme MULLER

Je vous parle des contractuels des expositions temporaires, qui ont des contrats « minables » depuis des années, qui sont restés sur le carreau dans le cadre de la loi Sauvadet. Si ce secteur était porteur, les contractuels 6.2 que nous avons depuis des années ne seraient plus au Louvre, compte tenu de leurs conditions d'emploi actuelles. Nous connaissons bien les motifs de l'utilisation de ces emplois d'avenir au Louvre.

Mme LEMOINE

Je n'ai pas une bonne visibilité sur ces personnels, mais j'imagine que ces contractuels 6.2 ont passé des concours. Nous avons organisé la préparation au concours pour qu'un certain nombre de contractuels soient lauréats du concours. De fait, une majorité d'entre eux l'a été. Certes, certains sont encore sur liste complémentaire, car il s'agit d'un très gros concours, et que nous n'avons pas encore fait appel aux contractuels. Je ne dis pas qu'ils seront nommés tout de suite, mais nous ne pouvons qu'inviter les contractuels 6.2 à préparer les concours. Nous vous avons dit que nous les soutiendrions et nous l'avons fait cette année.

Mme MULLER

Là n'est pas le sujet. Je voulais simplement dire que si c'étaient réellement des emplois d'avenir, ils en auraient profité. Les emplois dans l'informatique sont plus des emplois d'avenir à mon sens que les musées.

Mme LEMOINE

D'accord, mais un jeune qui a très peu travaillé, voire jamais, et qui a un niveau CAP, ne pourra pas être « habillé » en informaticien simplement parce qu'il aura passé trois ans au Louvre.

Mme MULLER

Trois ans d'expérience professionnelle, ce n'est pas si mal.

Mme LEMOINE

Ce sont des jeunes avec une très faible expérience. Amener un jeune du niveau du CAP à celui d'un ingénieur en informatique demanderait un vrai tutorat !

Mme MULLER

Ce n'est pas ce que nous vous demandons.

Mme LEMOINE

J'ai sous les yeux l'une des deux circulaires – l'interministérielle et la ministérielle qui reprennent les termes de la loi. Normalement, les emplois d'avenir étaient réservés à des emplois « *d'utilité sociale ou environnementale* ». Je ne suis pas certaine que les débouchés soient beaucoup plus riches que ceux vers lesquels nous allons essayer de tendre. Notre objectif est de réussir. Nous accompagnerons les jeunes dans cette direction.

Mme MULLER

Je crois me souvenir que l'objectif de la DRHDS était aussi de mettre les jeunes dans les services où l'on voulait bien d'eux ! Nous n'en avons pas parlé ce matin, mais les handicapés sont majoritairement destinés à la DASV, les pauvres également... Heureusement que nous avons évolué sur la question de l'homosexualité et des femmes, car sinon... Ce n'est pas parce que seule la DASV est en capacité intellectuelle de voir l'intérêt d'une certaine « diversité » - ce terme me déplaît fortement – que nous voyons une réelle politique de l'établissement pour impulser un regard autre sur des salariés atypiques. Seule la DASV s'est portée volontaire. Cela ne nous convient guère...

Mme LEMOINE

Lors de la consultation que nous avons eue, vous nous aviez fait remonter cela, en disant qu'il faudrait une volonté politique sur les métiers. Nous en avons rediscuté, notamment en COP, avec Hervé Barbaret et les directeurs. Si ces contrats d'avenir concernaient des jeunes avec un niveau de qualification plus élevé, ce serait plus facile de les intégrer dans les métiers de l'informatique et dans les métiers culturels. Si c'était aussi simple, beaucoup de ceux qui sont surveillants et qui ont des connaissances dans le domaine culturel auraient rejoint d'autres directions. Avec ces jeunes, nous partons réellement d'un niveau très bas. La plupart d'entre eux sont de niveau CAP. Nous n'avons eu que quelques CV au niveau du BAC. Cela demande un accompagnement énorme.

Mme MULLER

Certes, mais c'est ce que prévoient les textes. Nous constatons l'aspect « utilitariste » et l'absence de volonté politique d'accompagner ces personnes. Il est difficile que ce soit toujours la même direction qui « absorbe » ceux qu'il faut avoir au Louvre, mais dont on ne veut pas ailleurs, comme les handicapés.

M. LOYRETTE

J'acquiesce tout à fait sur le fond. Notre intérêt est effectivement de montrer à ces jeunes la diversité des publics que nous avons. Une possibilité serait peut-être de faire en sorte qu'ils commencent chez vous, puis qu'au cours des trois ans, ils aillent ailleurs. Nous devons pouvoir regarder cela. Il existe peut-être un problème politique, comme vous l'avez souligné.

Mme MULLER

Nous savons que le problème n'est pas simple.

J'ai une dernière remarque sur la formation. Pour SUD, il n'est pas question de privilégier la formation aux concours pour ces nouveaux précaires que nous allons accueillir par rapport aux anciens précaires que nous avons déjà et que nous n'avons toujours pas réussi à titulariser. Nous serons vigilants, et éventuellement agressifs si nécessaire, afin que tous les précaires de l'établissement aient la même possibilité de préparer les concours. Cela nous semble la moindre des choses.

M. MERLET

Lorsque nous avons vu cette convention cadre, nous nous sommes dit qu'elle tombait fort opportunément. Nous en avons suffisamment parlé depuis le début de ce CT : nous avons un problème d'effectifs au sein du Louvre, et en particulier au sein de la DASV. Et ce, même si comme M. Leduc l'a rappelé, ce sous-effectif se répartit de manière différente selon les sous-directions et selon les services.

42 personnes arrivent alors même que nous avons des besoins en effectifs à peu près équivalents au sein de la DASV. Nous avons besoin de titulaires et dans l'absolu, ce serait parfait si ces jeunes pouvaient être titularisés à terme. Vous indiquez, dans l'article 7, qu'une pérennisation des emplois sera envisagée. Notre demande est simple : que le Louvre demande au ministère, dans les deux ans, la mise en place d'un recrutement direct incluant ces emplois et d'autres si besoin. Je sais qu'il est plus facile de le demander que de l'obtenir... S'il existait une réelle volonté politique – et je ne parle pas de l'établissement, mais d'une autre qui nous dépasse tous – le recrutement direct de ces emplois d'avenir irait de soi.

Malheureusement, nous savons que ce n'est pas ce qui est prévu à l'issue de ces emplois d'avenir. Il s'agit plutôt d'un jeu de dupes entre des jeunes qui ont besoin d'un emploi pour pouvoir « mettre du beurre dans les épinards » et un établissement qui a besoin d'agents, mais qui ne peut pas les comptabiliser dans ses effectifs de titulaires, car il est plus présentable pour la presse d'abaisser les effectifs de la fonction publique...

Nous sommes nous-mêmes partagés entre la nécessité pour ces jeunes d'avoir un emploi et la réalité politique derrière ces emplois d'avenir. En tout cas, nous ferons avec. Nous voudrions, si ces jeunes arrivent au musée, que nous nous donnions tous les moyens pour qu'il y ait un vrai avenir et un vrai emploi pour eux à l'issue de ces trois ans. Nous parlions d'un recrutement direct. Nous avons également parlé de formations SSIAP pour ceux qui seront dans la filière « accueil et surveillance ». Là encore, nous sommes un peu partagés : nous pourrions nous dire que ces jeunes auraient le SSIAP à l'issue de ces trois ans, ce qui faciliterait grandement leur intégration dans le monde professionnel, en particulier dans le monde de la surveillance et de la sécurité. Cela représente un vrai poids dans un CV.

Mais là où nous sommes partagés, c'est parce que nous réclamons la même chose pour ceux qui sont déjà dans l'établissement ! L'on en revient au problème évoqué il y a un instant : quelles personnes devons-nous privilégier et quel statut pouvons-nous leur offrir à travers les formations ? Si le Louvre jouait pleinement le jeu, il devrait au moins indiquer le SSIAP parmi les actions de formation

envisagées pour les métiers d'accueil, de surveillance et de vente. Ensuite, nous verrons les modalités à mettre en place et les règles de priorité pour les trois années à venir, afin qu'au moins les jeunes qui seront accueillis à la DASV bénéficient de cette formation, en plus de la formation en langues.

Un autre élément nous pose un problème plus d'ordre technique : il s'agit du tutorat. Pour la majorité d'entre eux, ces jeunes arriveront dans des directions et des services dont beaucoup sont en sous-effectifs. Normalement, le tuteur et la personne encadrée représentent ensemble un poste, au moins pendant les trois mois de tutorat. Nous n'aurons pas les effectifs nécessaires pour le tutorat dans certains services et dans les autres, si vous pensez que ces emplois d'avenir permettront de compenser des besoins en effectifs dans les trois à six mois qui viennent, vous vous trompez. Si vous agissez sérieusement, bien entendu – et nous serons vigilants à ce que soit réellement le cas.

Ce constat ne nous rend guère optimistes quant à la manière dont ces emplois d'avenir seront intégrés à l'établissement dans les mois à venir.

J'avais, enfin, une question essentielle. À notre demande, vous avez porté la durée des contrats d'un à trois ans – ce dont nous nous satisfaisons – et vous avez ajouté la gestion administrative, financière et comptable aux domaines d'activité dans lesquels ces jeunes pourraient travailler. Ma question est simple : savez-vous quelle sera la répartition de ces emplois jeunes en fonction des différents domaines d'activités (accueil, surveillance, vente, gestion administrative et financière) ?

Mme LEMOINE

Non. Nous ne le savons pas encore.

M. CHOQUET

Je suis assez étonné qu'il n'ait pas été proposé d'accueillir certains de ces jeunes dans les ateliers. Peut-être avons-nous déjà des apprentis qui, à la base, sont des non-diplômés. Nous les formons dès le niveau 5 (BEP) ou le BAC Pro. Il faudrait discuter de cela avec les ateliers et les services concernés. Si cela se trouve, cela pourrait fonctionner. En outre, dans certains domaines, nous avons besoin de recruter et de former. C'est pour cela, d'ailleurs, que nous formons des apprentis. Il faudrait aussi voir si nous pouvons accueillir davantage de personnes par rapport aux stagiaires et aux apprentis que nous recevons déjà dans les ateliers, mais il s'agit de domaines d'activité où la plupart des jeunes sortent de cinquième ou de quatrième à 16 ou 17 ans.

Mme LEMOINE

Je reformule votre proposition : il s'agirait de prendre des jeunes dans les ateliers pour les préparer à un apprentissage...

M. CHOQUET

Pas forcément.

Mme LEMOINE

Si le jeune vient travailler pendant trois ans dans un atelier, comment pourra-t-il se « vendre » sur le marché de l'emploi, où il sera en concurrence avec des jeunes qui auront un CAP, un BEP ou un BTS.

M. CHOQUET

La question est la même pour ceux qui seront dans la filière « accueil et surveillance ». Ils vont devoir se vendre à l'extérieur.

Mme LEMOINE

Ils ne seront pas en concurrence avec des jeunes hyper spécialisés qui auront des années d'apprentissage derrière eux.

M. CHOQUET

À partir du moment où ils ont la même formation... Je ne prétends pas que ce soit possible, sachant que nous avons déjà des apprentis et des stagiaires dans les ateliers. Nous pouvons participer à leur formation, si c'est possible.

Mme LEMOINE

Je me rappelle une discussion avec une vingtaine d'entre vous dans les ateliers. J'avais évoqué la possibilité, à titre exceptionnel, que des agents, notamment de la surveillance, puissent rejoindre les ateliers en faisant un apprentissage sur place. J'étais ouverte à des modalités d'apprentissage. Je me souviens de la levée de boucliers de la part des agents des ateliers, selon lesquels il n'est pas possible de s'improviser apprenti. La possibilité d'accueillir des jeunes dans les ateliers m'a effleuré l'esprit, mais vu le succès que j'avais eu ce jour-là – vous étiez là à l'époque – pour des personnels internes qui

rêveraient de travailler en atelier, je n'ai pas insisté. Je vous rappelle d'ailleurs qu'un détachement est toujours possible entre filières, si bien qu'il n'existe aucun frein statutaire. Je sais que vos collègues préféreraient des apprentis à ces jeunes, ce qui peut se comprendre. Une fois qu'ils auront passé trois ans dans les ateliers sans apprentissage qualifiant, comment pourront-ils se vendre sur le marché du travail ?

M. CHOQUET

Les apprentissages sont possibles en étant formé sur place. Il est possible d'acquérir de l'expérience. La question d'une reconversion professionnelle est un peu plus délicate. Lorsque l'on possède un métier et qu'il faut se reconvertir, à terme, il faut avoir une formation diplômante. Là est la différence. Je ne prétends pas qu'accueillir ces jeunes est faisable, mais la question a-t-elle été posée, y compris avec les premiers intéressés ? Je ne le pense pas. Dans certains métiers et dans certaines spécialités, cette possibilité peut être ouverte. Il existe certainement d'autres établissements dépendant du ministère de la Culture qui risquent d'être confrontés à la même situation. Avez-vous évoqué la question avec les personnels concernés ? Je sais que techniquement, la question n'est pas évidente, car il faut prévoir un suivi au niveau des études et un programme de formation très précis sur le métier exercé.

Mme LEMOINE

Une des deux premières candidates qu'a reçues Claire Schoeser voulait faire de la restauration. Nous étions tout à fait intéressés. Manque de chance, elle voulait travailler dans la restauration en orfèvrerie. Nous ne sommes pas fermés *a priori* pour cette piste. Pourquoi pas, en fonction des CV que nous recevrons des missions locales ? Je rappelle que les conventions peuvent avoir des avenants.

M. DE SOUZA

Les 9 personnes qui arrivent début janvier sont-elles uniquement destinées à l'accueil et à la surveillance ?

Mme SCHOESER

Nous aurons deux personnes en muséographie et les sept autres seront agents de vestiaires et bagages.

M. DE SOUZA

La situation est également politique. J'ai entendu tout à l'heure le directeur de la surveillance indiquer qu'il n'y avait pas de problème d'effectifs avec 42 personnes. Nous avons des problèmes, car les mêmes agents se retrouvent continuellement aux Arts de l'Islam alors que les nouveaux sont à l'aise. Nous avons un problème important dans cet établissement : les agents postés sont toujours en bas de l'échelle. Nous devons assurer le tutorat - gratuitement - et nous devons gérer les conflits. Les responsables nous expliquent qu'ils ne peuvent pas recruter pour des raisons politiques, qu'ils accueillent plutôt des agents dans les vestiaires, qui ne sont pas encore automatisés parce que les travaux ont pris du retard. C'est toujours le personnel posté qui paye ! Certains agents que nous avons recrutés ont posé des problèmes. Ils ne sont pas arrivés par hasard. Nous avons eu des problèmes parmi ceux du CIEJ. Vous nous dites que vous allez travailler avec le dix-huitième arrondissement. Je connais bien cet arrondissement. Vous ne pouvez pas connaître quelqu'un en une demi-heure. Vous ne connaissez pas vraiment certains agents qui sont déjà là depuis des années ! En revanche, nous, nous vous connaissons, car nous savons comment vous fonctionnez la plupart du temps ! La DASV accomplit un grand travail alors que c'est le parent pauvre de l'établissement. Nous nous battons pour faire avancer les choses et nous n'avons rien en retour !

M. MINOS

Il n'a pas vraiment tort lorsqu'il parle du fait de recruter des jeunes issus de zones urbaines sensibles. J'ai déjà été tuteur. Nous ne sommes pas les parents de ces jeunes ; lorsqu'ils arrivent, il faut qu'ils soient déjà formés. C'est pourquoi je pense que le 7 janvier, c'est un peu tôt. C'est à nous de leur donner toutes les consignes. Normalement, notre rôle n'est pas de leur apprendre le métier. Ils sont censés être formés...

Mme CHARLES ELIE NELSON

Mais comment faisions-nous il y a trente ans ? Les anciens apprenaient le métier aux nouveaux.

M. MINOS

Les collègues viendront nous dire que les jeunes que nous encadrerons s'habillent mal. Je ne suis pas leur parent. M. Merlet a dit...

M. MERLET

Je ne permets pas que mes propos soient repris dans ces conditions ! Nous sommes représentants du personnel, mais pas des ressources humaines !

M. MINOS

Il sera nécessaire de prévoir deux personnes pour s'occuper de ces jeunes ; une personne ne suffira pas. Nous n'avons pas suffisamment d'effectifs.

M. FEMEL (CGT)

Nous aimerions savoir quelles démarches vous avez réalisées ou engagées pour « faire le forcing » au niveau du ministère afin que nous puissions conserver ces jeunes au niveau de la sphère du ministère. Nous aimerions ensuite entrer dans les détails du document.

Tout d'abord, alors que le rôle de la convention cadre serait de « cadrer », nous constatons que nous manquons d'informations (sur la répartition par service, sur les formations dont les jeunes bénéficieront, etc.). Soit nous intégrons ces jeunes au niveau du ministère, et ils recevraient des formations en conséquence, soit nous envisageons pour eux un parcours à l'extérieur. Nous estimons que l'énergie déployée sera « gâchée ». Si nous les intégrons au sein du ministère, les formations d'accueil et de surveillance pourront leur être données, mais si nous envisageons un parcours à l'extérieur, les formations métiers ne seront pas suffisantes, voire seront handicapantes, car il n'existera pas de correspondance directe entre le travail qu'ils effectueront dans l'établissement et leur métier futur. Les deux seules formations qualifiantes possibles sont PSCA ou le SSIAP.

Mme LEMOINE

Nous ne pouvons que leur souhaiter de pouvoir être intégrés dans la sphère du ministère. Cela voudrait dire qu'ils accéderaient au statut de fonctionnaire, qui jusqu'à preuve du contraire, est encore protégé... Néanmoins, il ne faudrait pas tomber dans la langue de bois, et je ne pense pas que la convention ait été rédigée dans ce sens : nous savons très bien que tous ces jeunes ne seront pas intégrés dans la sphère du ministère de la Culture, ne serait-ce que parce que nous avons déjà des personnels précaires à intégrer en priorité. Il faudra donc les préparer à une sortie. D'où l'intérêt, me semble-t-il, d'un tutorat mixte entre la mission locale et la DRH. Ce tutorat a pour objectif d'accompagner le jeune dans sa recherche d'emploi. Les professionnels dans ce domaine sont ceux de la mission locale, mais comme nous le faisons parfois à la DRH, nous sommes prêts à accompagner ces jeunes dans leur recherche d'emploi et les entraîner aux entretiens de recrutement qu'ils pourront

avoir. Au bout de six mois, en fonction des projets qui pourront se construire, nous pourrions toujours les inscrire à des formations « à la carte » pour les soutenir dans leur projet professionnel. Pour l'instant, il est encore difficile de vous indiquer quelles formations ils recevront.

Je tiendrai à ces jeunes le même discours qu'en interne : toute personne ayant un projet professionnel, et qui démontre qu'elle a besoin d'être formée, sera accompagnée. Ce sera *a fortiori* le cas pour ces jeunes. Ils s'installeront donc à la DASV, recevront la formation d'accueil, seront « tutorisés » sur le terrain et au bout de six mois, comme c'est prévu dans la convention, nous commencerons à travailler avec eux et avec la mission locale. S'ils ont besoin de formations à la carte pour un projet particulier, nous leur y donnerons accès.

M. FEMEL

J'entends bien, mais il est un peu abusif de parler de « pérennisation des emplois ». Nous n'avons aucune idée des emplois que nous pourrions pérenniser.

Mme LEMOINE

Nous nous engageons à offrir à certains jeunes une possibilité pérenne d'emploi à l'issue du contrat. Il me semble que nous avons prévu une mention du style « *dans toute la mesure du possible* ». Vous avez raison sur le fait que nous ne devons pas les tromper.

M. FEMEL

Vous parlez d'une « *période d'acquisition de compétences ou de qualifications reconnues* ». Pourquoi ne pas avoir remplacé le « ou » par un « et » ? De toute façon, pour l'instant, vous ne savez pas sur quel aspect vous mettrez l'accent.

Pour nous, l'idée n'est pas de mettre en concurrence cette nouvelle forme de précarité avec les agents précaires que nous avons déjà. L'organisation d'un concours de recrutement direct s'adresserait à tous. Il ne s'agit pas de favoriser les uns par rapport aux autres, ni à « faire le forcing » pour obtenir des recrutements directs.

Il ne faudrait pas non plus qu'il y ait des différences dans l'offre de formation envers les agents, entre les emplois d'avenir et les agents précaires qui travaillent déjà dans l'établissement.

Mlle GUYADER

Les contrats d'avenir sont une forme d'hypocrisie de la part du gouvernement : l'État finance des contrats d'avenir et de l'autre côté, nous sommes en train de supprimer des postes de titulaires. Par ailleurs, à travers ces contrats d'avenir, nous stigmatisons des populations de jeunes. La fonction publique était pourtant censée jouer le rôle d'ascenseur social. Nous pouvons nous interroger sur l'enjeu de cette mesure, si ce n'est de cacher des emplois dans la fonction publique. Le PACT était censé également favoriser l'accès des jeunes à l'emploi dans la fonction publique, mais jamais aucun bilan ne nous en a été donné. Était-ce une mesure positive pour les jeunes ? Nous nous demandons si nous aurons un jour un bilan de ces emplois d'avenir, et si des emplois pourront être offerts à ces personnels. Nous savons très bien que pour le Louvre, les emplois d'avenir sont un moyen d'avoir des effectifs que vous n'avez pas réussi à obtenir autrement, et de garantir l'ouverture des salles.

Nous aimerions avoir un bilan sur l'intégration de ces jeunes quelques mois après leur arrivée. Nous aimerions également que les données apparaissent dans le bilan social. Nous n'avons aucune donnée dans le bilan social sur le CIEJ. Nous ne savons pas si les mesures ont été favorables pour ceux qui ont été embauchés au sein de l'établissement avec ces contrats. Nous aimerions donc avoir régulièrement des éléments sur l'emploi de ces personnels, afin de vérifier qu'ils sont intégrés au Louvre dans de bonnes conditions, pour eux et l'ensemble des collègues. Il ne faudrait pas qu'ils soient vus comme une population particulière en fonction de l'image que nous avons de certaines populations.

M. LOYRETTE

Sur ce dernier point, vous avez parfaitement raison. Nous reporterons cette catégorie dans le bilan social.

M. ZINENBERG

Nous avons l'impression qu'« emploi » et « avenir » ne vont pas tellement bien ensemble. Nous savons que dans certaines populations, le taux de chômage atteint 40 %. Dès lors, il est nécessaire de trouver des solutions. Tout à l'heure, quelqu'un a évoqué la formation SSIAP. Or cette formation est extrêmement difficile. Je ne connais pas le profil des jeunes que nous accueillerons, mais nous ne devons pas croire que les jeunes à qui nous ferons suivre cette formation réussiront tous à la valider. Nous devons peut-être leur proposer une préparation en amont. Je ne pense pas que nous puissions faire miroiter des emplois publics à ces 42 jeunes. Nous pourrions réfléchir, avec les agences locales, aux débouchés qui pourront s'ouvrir à ces jeunes, et leur proposer des formations qui les aideront à s'insérer dans le marché de l'emploi.

Mme MULLER

Je souhaitais avoir quelques précisions au sujet de la rémunération. Visiblement, lorsque nous nous sommes rencontrés le 29 novembre, vous n'aviez pas réfléchi à la question. Avez-vous avancé ?

Mme LEMOINE

Votre revendication était que ces personnels soient payés au même niveau que leurs collègues. Nous avons pensé dans un premier temps que votre revendication avait une réelle légitimité, mais considérant qu'ils étaient débutants et tutorés, nous avons pensé leur offrir une rémunération intermédiaire. Néanmoins, cela a soulevé des protestations au sein de la DRH et notamment au sein du service du personnel, sachant qu'il s'agit de contrats de droit privé, relativement complexes à gérer. Le service du personnel ne souhaitait pas devoir y adjoindre des avenants. Nous avons examiné l'impact en termes de masse salariale et nous vous proposons aujourd'hui de les rémunérer de la même façon que les autres agents.

Mme MULLER

Les textes imposent qu'ils soient rémunérés comme les autres agents. La référence au SMIC renvoie au montant de l'aide de l'État : ce dernier finance l'emploi d'avenir à hauteur de 75 % du SMIC. Les établissements peuvent pour leur part supporter un coût supérieur à 25 % du SMIC. Il est spécifié que pour le secteur privé, la rémunération doit respecter la convention collective pour un poste similaire. Pour le secteur public, la grille indiciaire applicable au même poste doit être respectée. Si la grille indiciaire du poste est supérieure au SMIC, il faudra verser davantage que le SMIC.

Mme LEMOINE

C'est ce que nous proposons.

Mme MULLER

À cela s'ajoute la question du travail dominical à intégrer au taux horaire. Vous nous avez parlé de la prime de sujétion, du travail dominical et de l'équivalent de l'IAT. Il est donc acquis que les emplois en muséographie auront un taux horaire qui correspondra...

Mme LEMOINE

Absolument. Maryvonne Buart a fait un magnifique tableau. Vous pourrez lui demander des précisions si vous le souhaitez. Nous avons effectivement inclus l'indemnité de résidence, l'indemnité de sujétion, la prime dominicale et l'IAT. Nous pouvons vous transmettre le document.

Mme MULLER

Sur la question de la formation des tuteurs, il s'agit d'un public spécifique avec des problématiques qui justifient leur embauche. Avez-vous travaillé sur la formation des tuteurs ? La situation sera potentiellement très compliquée puisque ces emplois sont fléchés sur la DASV, que ce sont *a priori* des jeunes en rupture scolaire. Les faire travailler dans les secteurs d'activité les plus contraints de l'établissement est une difficulté supplémentaire. Pour un jeune en rupture avec le milieu scolaire, travailler dans un cadre très rigide peut poser des difficultés. Il n'existe pas de place pour des retards de cinq minutes, il faut porter une tenue réglementaire, etc. Ces jeunes seront sous contrôle toute la journée.

M. ZINENBERG

Ils ne seront pas tous en rupture scolaire.

Mme MULLER

Certes, mais ils le seront potentiellement.

Mme LEMOINE

Le fait que nous ayons affaire à la mission locale du dix-huitième arrondissement ne signifie pas que les jeunes que nous accueillerons en seront exclusivement issus. Cette mission locale ne couvre pas que le dix-huitième arrondissement ; son siège social y est simplement situé.

Par ailleurs, nous n'envisageons pas seulement un double tutorat, mais un triple tutorat, car comme dans le CIEJ, des éducateurs de la mission locale continuent de suivre les jeunes. Ce sera probablement de façon moins dense que pour les jeunes du CIEJ. Si nous avons des problèmes au sein du musée, nous pourrions les signaler à la mission locale, qui prendra le relais.

Je parle sous le contrôle de Serge Leduc. Lors de notre réunion, nous avons clarifié le principe du tutorat. Nous avons un premier tuteur métier sur le terrain, dont j'ai cru comprendre que nous étions

d'accord sur le fait que le tuteur n'avait pas nécessairement besoin de formation. Une confusion semble avoir eu lieu entre le tutorat métier et le tutorat RH. Je croyais que nous avions clarifié ce point en expliquant qu'outre le tutorat de proximité, nous avions prévu un tutorat d'accompagnement du jeune dans son projet professionnel qui relèvera des chargés de recrutement et de mobilité « métiers », qui ont donc les compétences associées. J'ai cru comprendre que c'est un triptyque entre la mission locale, qui se charge plutôt de l'accompagnement social, grâce à des éducateurs dont c'est le métier, la DRH, qui est capable de traiter les projets professionnels et de proposer des plans de formation, et l'agent de métier qui servira de tuteur au jeune. Il me semble que nous en étions restés là. Nous avons modifié la convention d'engagement en convention cadre en faisant bien apparaître le tutorat de la DRH.

Mme MULLER

Le tutorat RH est le seul qui soit demandé par les textes, de toute manière. Or il n'apparaissait pas, mais seulement le tutorat métier.

Il n'en demeure pas moins que d'après l'expérience que nous avons pu constater avec CIEJ, la charge mentale est lourde pour les tuteurs. Ils doivent s'investir auprès de personnes qui peuvent être en situation de grande difficulté et de grande fragilité, et qui auront tendance à s'appuyer sur la personne qu'ils connaissent le mieux. Certains collègues ne veulent plus être tuteurs parce que l'expérience a été psychologiquement trop difficile pour eux, notamment parce qu'ils ne sont pas formés à la gestion de certaines situations et au maintien d'une certaine frontière entre l'univers professionnel et la sphère personnelle.

Mme SCHOESER

Nous serons présents auprès des tuteurs et nous pourrions répondre à leurs questions ou prendre le relais.

Mme LEMOINE

Je pense que nous avons un problème relativement général dans le musée, qui va jusqu'aux gestionnaires de la DRH : chacun a son métier et nous ne sommes pas des assistants sociaux. Je suis naturellement sensibilisée, en tant que DRH, à ces questions, mais je ne suis pas assistante sociale. Je dis toujours à nos gestionnaires, qui effectivement, peuvent être confrontés à des situations très lourdes, qu'ils ont une seule réaction à avoir dans ce genre de situation : inviter les collègues à se rendre au service social. Ne nous improvisons pas assistants sociaux. Les jeunes tuteurs, pas plus que

vous et moi, n'ont pas vocation à supporter des situations qu'ils ne sont pas capables de gérer, car ils auraient à coup sûr le mauvais réflexe. Nous ne formerons pas un tuteur pour qu'il devienne assistant social. Le premier réflexe serait donc d'indiquer au jeune et à son tuteur qu'en cas de problème, ils peuvent s'adresser au service social.

Mme MULLER

Nous sommes d'accord : le travail d'assistant social est un métier à part entière. Seulement, il existe des techniques pour ne pas se laisser envahir par les situations sociales difficiles. Réagir correctement face à une situation n'est pas si évident.

M. FERREIRA (CGT)

Jusqu'à présent, le discours à propos de ces jeunes a été presque systématiquement négatif. Tous les jeunes qui sont arrivés au musée n'étaient pas des cas sociaux, et certains se sont très bien intégrés. Certains sont arrivés au CIEJ à cause d'événements dans leur vie, mais ils ont un potentiel. Je ne voudrais pas que nous stigmatisions ces jeunes parce qu'ils sont inscrits dans le dix-huitième. J'habite le dix-huitième depuis longtemps. N'ayons pas peur de cet arrondissement. Ce sujet n'est pas fondamentalement nouveau. Le sujet est effectivement politique, mais pour les jeunes que nous recevrons, la situation n'est pas tellement nouvelle, si ce n'est qu'ils passeront trois ans plutôt que dix mois parmi nous.

Nous reproduisons le même système de tutorat, mais nous commettons une erreur. Tous les encadrants qui sont présents savent que nous commettons une erreur. Le tutorat pour les CIEJ était rapide. Les agents qui font partie de l'effectif. S'ils ne faisaient pas partie de l'effectif, ce serait un drôle de cadeau ! Il faut que ce soient des agents comme les autres.

Quelle sera la fonction de ces tuteurs pendant trois mois ? Ce que l'on attend d'un tuteur, c'est de transmettre son savoir au fil du temps, d'expliquer l'organisation et les règles à respecter, d'indiquer comment repérer un RIA, une issue de secours, etc. Cela permet ensuite d'avoir des repères n'importe où dans le musée. Si le tuteur doit suivre la personne pendant trois mois, à quoi servira-t-il ? À la tenir par la main comme s'il s'agissait d'un demeuré ? Je ne pense pas que ce soit le but. Je pense, Mme Lemoine, que vous devriez revoir les règles.

Mme LEMOINE

Il s'agit d'un à trois mois.

M. FERREIRA

Le tuteur, effectivement, n'est pas un assistant social, de même qu'un encadrant. Par contre, nous sommes des êtres humains. Je connais des tuteurs : ils sont très ouverts, ils ont envie de partager avec les autres. Ils font du « social » même si ce n'est pas au sens « noble » du terme. Ils ont besoin de cela pour enrichir leur vie professionnelle parce qu'ils aiment les autres. Nous n'avons pas besoin de les protéger. Je ne sais pas si c'est le cas partout, mais lorsqu'ils ont des difficultés, ils parlent à leur encadrement, et nous essayons de trouver une solution. Les tuteurs ne sont pas laissés à eux-mêmes. Ils ne se retrouvent pas obligés tout à coup de prendre en charge seule une personne en détresse. Ce n'est pas la réalité que je connais. Ne caricaturons donc pas, s'il vous plaît !

J'en terminerai avec les formations. Donnons-leur toutes les formations que nous pourrions leur donner. S'agissant du SSIAP, effectivement, tous ceux qui auraient envie de rester dans la profession – mais pas chez nous... Vous savez avec quelle parcimonie nous donnons la formation SSIAP aux agents qui sont en poste. Comme cela a été dit, cette formation est très lourde. Je connais des personnes à l'extérieur qui ont suivi cette formation. Il s'agit généralement de personnes qui travaillent dans ce métier depuis un certain temps et qui veulent être reconnues, pour pouvoir bénéficier de fonctions nouvelles. Elles passent ce diplôme, mais elles ne le réussissent pas toujours. J'ai en tête l'exemple d'un collègue qui était désespéré, car il avait échoué. Nous pourrions mentionner le SSIAP dans le contrat pour nous faire plaisir, mais cela ne correspondrait à rien.

Mme LEMOINE

Je ne vois pas pourquoi vous faites tous une fixation sur le SSIAP, sachant que parmi les jeunes que nous allons accueillir en emploi d'avenir, l'un d'entre eux a obtenu le SSIAP. Cela n'a pas l'air pour autant d'être un sésame dans la vie professionnelle. Si ce jeune postule à un emploi d'avenir, cela signifie qu'il n'a pas trouvé de travail. Je pense qu'il vaut mieux que nous proposons des formations à la carte en fonction des personnes.

M. GUILLAUD

Combien avons-nous de titulaires nouveaux actuellement ?

M. LEDUC

Une quinzaine.

M. GUILLAUD

Cela fait sept de chaque équipe, pour 9 personnes qui arrivent en janvier. Seront-ils tous volontaires pour être tuteurs ?

M. LEDUC

Non. Les tuteurs seront probablement plus en direction de l'encadrement de Napoléon.

M. GUILLAUD

Les encadrants assureraient le tutorat des jeunes...

M. DE SOUZA

Je pense que mes propos de tout à l'heure n'ont pas bien été compris. Quelques-uns des jeunes que nous avons accueillis étaient à la hauteur. La preuve en est que certains occupent des postes, meilleurs que certains qui ont une ancienneté importante dans l'établissement.

S'agissant du CIEJ, au départ, il s'agissait de réinsérer les jeunes, mais vers la fin, cela a commencé à dégénérer : il ne fallait **surtout pas** que ces jeunes restent dans l'établissement, car ils ne connaîtraient pas le monde de l'entreprise ! Cela voulait dire que nous utilisions ces jeunes pour pallier le sous-effectif et une fois que les trois années étaient passées, ils « partaient en galère » à moins d'être bien suivis – et même dans des structures, ils ne sont pas toujours suivis. J'en ai retrouvé certains dans la rue ! Ces jeunes qui ont un CAP ont malgré tout un bagage. Ils ont des qualités que nous pouvons valoriser. Certains d'ailleurs n'ont pas de diplôme, mais réussissent dans leur vie professionnelle en tant qu'autodidactes. Le diplôme ne fait pas nécessairement la personne. Comme nous l'avons vu tout à l'heure, certains sont surdiplômés. On pense que ces derniers ne sont pas à leur place, mais certains d'entre eux peuvent penser qu'après tout, le métier leur convient et qu'ils peuvent essayer d'évoluer autrement.

Malheureusement, il existe des blocages au sein de cet établissement. Lorsque les agents s'adressent au service « recrutement et mobilité », il leur est répondu qu'ils doivent rester à la DASV. Il n'existe donc pas d'évolution possible. Pour les jeunes qui arriveront, la situation ne sera pas différente. Si au bout des trois ans, le facteur « chance » n'est pas avec eux, ils auront cru au miroir aux alouettes, mais en fin de compte, ils n'auront rien. Il faut leur dire la vérité, et leur faire comprendre qu'il n'est pas certain qu'ils aient un débouché. Je suis entré dans cet établissement avec un contrat d'un mois, puis j'ai obtenu des contrats de deux mois et de trois mois. On s'est ensuite « bagarré » pour que je puisse

rester dans les murs et je suis là aujourd'hui. Je suis responsable, j'encadre des agents, et j'ai même effectué des évaluations pour des agents. J'étais un très bon tuteur, mais je n'ai plus envie de faire ce travail !

M. JOUVE (FO)

J'aimerais revenir à la question du tutorat pour les agents au vestiaire. Apparemment, l'encadrement assurera le tutorat, mais vu le nombre d'agents qui restent au vestiaire, cela peut être compliqué.

M. LEDUC

Nous n'en avons pas encore parlé.

Mme CHARLES ELIE NELSON

J'ai la chance – ou la malchance – d'être l'une des plus anciennes. J'ai connu les « fameux » TUC de Raymond Barre. Nous en avons accueilli au début des années 1980. Ils avaient un emploi du temps très particulier. Il s'agissait de jeunes sans formation pour la plupart. Certains font aujourd'hui partie de l'encadrement ; ils ont donc relativement bien évolué.

Beaucoup de mes collègues évoquent le fait que les tuteurs ne sont pas rémunérés pour leur formation, mais faut-il rémunérer systématiquement le fait de donner son savoir ? Cela devrait faire plaisir que de transmettre son savoir à quelqu'un, sans pour autant attendre quelque chose en retour. Ce n'est pas nécessairement en étant payé que ce sera mieux – une opinion qui n'engage que moi. J'ai entendu quelqu'un déclarer tout à l'heure qu'ils allaient encadrer sans être payés. J'ai entendu hier quelque chose de très juste : encadrer, c'est montrer son métier, expliquer comment se rendre à la cantine, au vestiaire, comment se diriger dans le musée, etc. Chacun voit midi à sa porte, mais pour ce qui me concerne, tout ne doit pas être une question d'argent.

J'avais deux questions. Étant donné que ces agents seront présents pendant trois ans, et étant donné qu'un CAP se prépare sur deux ou trois ans, pourrions-nous proposer à ces agents de passer un CAP par correspondance ? Ils pourraient travailler tout en préparant leur CAP.

Pour ma part, j'ai passé toute ma vie à la surveillance avant de me reconvertir à la DRH. Les mobilités sont possibles, mais il faut savoir faire des sacrifices. Je n'ai plus l'équivalent de la prime dominicale aujourd'hui. Mais cela ne regarde que moi.

Quelqu'un a indiqué que les jeunes ne seraient pas en uniforme : auront-ils le droit à l'habillement ? Il faudra prévoir un peu plus de moyens pour qu'ils puissent s'habiller.

Mme LEMOINE

Ils auront les mêmes droits que les autres agents. Une revendication en ce sens a été émise au cours de la réunion du 29 novembre. Nous attendons une réponse de la DGAFP à propos de l'action sociale. C'est le seul doute que nous avons encore. Nous aimerions faire bénéficier à ces agents du droit à l'action sociale.

M. MERLET

Nous avons évoqué de façon implicite le problème de la stigmatisation de ces agents en raison de leur affectation et de leurs origines. Il serait relativement facile de remédier à ce problème en envisageant la possibilité, pour chacun d'entre eux, de changer d'affectation au cours des trois ans, voire de changer de domaine d'activité ou de direction. Si au bout de six mois ou d'un an, nous nous apercevons qu'un jeune est très bien intégré dans une direction, mais que nous nous rendons compte que ses compétences relèveraient plus d'un poste administratif ou des ateliers, de l'accueil, des caisses, etc., envisagez-vous, au cours des entretiens semestriels, d'examiner l'opportunité avec le jeune de le faire changer de cadre d'emploi ? Cela lui permettrait, au bout des trois ans, d'arriver dans le cadre d'emploi qui lui conviendra le mieux.

Mme LEMOINE

L'objectif est de donner à ces jeunes le maximum de chances d'obtenir un emploi, chez nous ou ailleurs. Si nous sentons que c'est justifié, nous nous engagerons donc dans cette voie.

M. MERLET

De toute façon, comme nous l'avons vu, un bilan sera régulièrement effectué au sein de l'instance. Nous pourrions voir comment évolue le parcours professionnel de chacun.

Vous avez répondu au sujet du SSIAP. Nous pensons qu'il peut être intéressant de former ces jeunes au SSIAP (pour les plus intéressés par la filière de la surveillance), mais vous n'avez pas répondu au sujet du PSCA...

Mme LEMOINE

Je vais répéter le discours d’hier avec Serge Leduc : attendons que ces jeunes arrivent. Nous ne connaissons encore le profil que de quelques-uns d’entre eux. Laissez-nous le premier semestre pour pouvoir vous proposer un retour d’expérience. Je n’ai vu que deux CV jusqu’à présent.

M. MERLET

Nous pourrions en parler à l’occasion du plan de formation 2014.

Mme LEMOINE

Nous en avons déjà tenu compte dans le plan de formation 2014.

M. LOYRETTE

Malheureusement, je dois partir dans vingt minutes, mais M. Barbaret reprendra la présidence. Nous passons au point suivant.

7) Gestion de l’emploi en 2013 (pour information)

M. BARBARET

Nous avons déjà eu l’occasion d’évoquer la situation de l’emploi en 2013 et les perspectives pour les années futures. Comme vous le savez, la situation est extrêmement contrainte, plus encore que les années précédentes. Le schéma d’emploi qui nous est imposé conduit à une réduction de 20 emplois par an sur les trois années qui viennent. Nous avons également évoqué les besoins émergents, notamment pour surveiller les espaces nouvellement ouverts du département des Arts de l’Islam.

Nous avons eu l’occasion, dans le cadre de l’analyse du bilan social, de voir quels éléments ressortaient d’une situation contrainte. Cela permet d’observer concrètement ce qui résulte de ce genre de perspectives. Après ces quelques mots introductifs, je laisse la parole à Charlotte Lemoine, qui pourra préciser les pistes que nous suivons pour faire face à cette situation.

Mme LEMOINE

Le bilan social parle de lui-même. Vous connaissez la situation de l’emploi. En tant que direction de l’établissement, nous essayons de gérer la situation du mieux possible. Je tenais à communiquer

formellement sur le fait que nous favoriserons effectivement, si nous y sommes contraints, le non-remplacement d'agents sortants par rapport au non-renouvellement des contrats. Nous avons été « rappelés » à l'ordre à ce sujet. Il pourra arriver néanmoins que nous ne renouvelions pas un contrat de trois ans simplement parce que l'agent travaillait sur un projet venu à son terme.

Ce ne sera pas de gaieté de cœur, mais nous allons devoir limiter les vacations. Nous essayons d'ouvrir très légèrement les vannes pour les apprentis, mais nous devons être responsables : nous ne pouvons pas former des apprentis qui deviendront ensuite des chômeurs. Je n'en vois guère l'intérêt, d'autant que nous formons les jeunes sur des emplois spécifiques au monde des musées, voire au musée du Louvre. Parallèlement, dès 2013, la contrainte de la masse salariale commence à se resserrer, ce qui n'était pas le cas jusqu'à présent : nous étions sous emploi contraint mais nous avions encore un relatif confort pour ce qui est de la masse salariale. Un apprenti coûte 22 000 euros par an et nous devons donc en tenir compte.

Nous essaierons d'autoriser les prolongations d'activité au-delà de 65 ans quand les personnels n'auront pas leurs annuités. Nous examinerons les demandes au cas par cas. En revanche, pour des agents qui auront suffisamment cotisé pour un départ en retraite à taux plein, nous serons peut-être conduits à ne pas prolonger leur activité au-delà de la limite d'âge. À l'impossible, nul n'est tenu !

Il va falloir que nous travaillions très sérieusement sur un sujet complexe : l'absentéisme et ses causes. Nous devons chercher des marges de manœuvre par tous les moyens. Il serait donc bon que nous puissions travailler tous ensemble sur l'absentéisme et ses causes. Cela fait partie de nos petites marges de manœuvre et je pense donc que cela vaut la peine de se pencher sur le sujet. Si le problème de l'absentéisme était simple, nous le saurions...

J'évoquais ce matin la problématique de l'allaitement, qui n'est qu'un exemple parmi d'autres. Il faudra également revoir la problématique du badgeage, tout du moins hors DASV. Le badgeage réclame un temps de gestion considérable. Nous avons plusieurs pistes, que nous vous proposerons. Il s'agit notamment des régularisations de badgeage, qui réclament un temps fou et qui ne servent strictement à rien ! Il suffit de penser à badger ; à défaut, une journée neutre (sans excédent et sans déficit) serait comptabilisée, à charge au manager d'indiquer si l'agent était absent toute la journée.

Je pense que nous pourrions également mieux gérer les temps de présence. Nous avons établi ces jours-ci un état des lieux des temps déficitaires. Il n'y a pas de raison que des agents accumulent une centaine d'heures de déficit. Nous devons y mettre bon ordre. C'est ce que j'appelle « gérer les temps de présence ». Nous aurons l'occasion d'aborder la question avec vous au cours des deux prochains mois.

Optimiser l'organisation est ce qu'il y a de plus difficile, mais si nous repérons une marge de manœuvre, nous vous la proposerons. Ce n'est pas le cas aujourd'hui.

M. BARBARET

Merci de cette présentation, Charlotte. Avez-vous des questions ?

Mme MULLER

Une remarque avant toute chose : pour SUD Culture, il est hors de question de discuter du badgeage si plus de la moitié de l'établissement en est exclu ! Si vous ne voulez pas parler du badgeage à la DASV, nous ne parlerons pas du badgeage ailleurs.

Mme LEMOINE

Je n'ai pas parlé d'exclusion. Je parlais de la gestion des irrégularités.

M. DE SOUZA

Vous parliez de l'absentéisme. Le jour de carence touche les bas salaires de l'établissement. Le problème sera toujours présent.

Mme LEMOINE

Nous vous présenterons un bilan du jour de carence. *A priori*, nous n'avons pas observé d'inflexion de l'absentéisme en fonction de la journée de carence. Les agents prennent un jour de congé à la place du jour de carence lorsqu'ils sont absents pour une durée courte.

M. ZINENBERG

Nous voyons que les effectifs diminuent alors que la charge de travail reste équivalente. Nous avons l'impression que les conditions de travail se sont déjà dégradées et nous sommes inquiets de voir que nous essayions de garder le même niveau de prestations pour l'ensemble de l'établissement avec moins de personnel.

M. CHOQUET

Vous avez parlé des apprentis. Ils étaient inscrits au plan budgétaire du Louvre. Que sont devenus ces six emplois ?

Mme LEMOINE

Ils ont été retirés du plafond.

M. CHOQUET

Ils sont donc hors plafond, mais comptés dans l'assise budgétaire du musée.

Mme LEMOINE

Oui. Nous avons enlevé six emplois sous plafond et nous en avons six de plus hors plafond. Cela n'a rien changé. Si nous en rajoutons aujourd'hui, ils seront hors plafond. C'est donc pour l'avenir que cela peut changer.

Mlle GUYADER

Lorsque vous dites que la contrainte de la masse salariale se resserre, incluez-vous, dans cette masse salariale, l'ensemble des titulaires et des contractuels 6.1 et 6.2 ?

Mme LEMOINE

Il s'agit de l'ensemble de la masse salariale.

Mlle GUYADER

Vous avez indiqué que la question se posait pour les contractuels 6.2 et les remplacements. Est-ce que la question se pose également pour les congés d'été et les vacances scolaires, afin que les collègues puissent obtenir des congés pendant cette période ?

Mme LEMOINE

Non. Grâce au Ciel, nous n'en sommes pas au stade où notre masse salariale nous empêcherait de remplacer les agents l'été – ni l'hiver d'ailleurs. Autrement, nous serions tous désespérés ! Néanmoins, nous commençons vraiment à compter notre masse salariale.

M. BARBARET

Si vous n'avez pas d'autres remarques ou questions, nous passons au point n°8, qui est également un point d'information.

8) Bilan de la mise en œuvre de la loi ANT du 12 mars 2012 (pour information)

Mme LEMOINE

Nous avons conservé le même intitulé de point que pour le CT qui était initialement programmé le 23 octobre. Nous parlons de la CDIsation aujourd'hui puisque nous vous voyons vendredi matin pour ce qui est de la titularisation.

Mme BUART (Directrice adjointe DRHDS)

Comme Charlotte Lemoine l'a rappelé, il s'agit de la première partie de la loi du 12 mars, relative à la CDIsation. Cette CDIsation intervient à la date de publication de la loi. Vous avez un état chiffré de la situation au 12 mars 2012 et des agents qui, en application de cette loi, ont pu être CDIsés. Je vous rappelle les conditions de CDIsation : il fallait être en fonction le 12 mars 2012 et réunir six ans d'ancienneté dans les huit ans qui précédaient la publication de la loi. Pour les agents qui avaient 55 ans, il fallait réunir trois ans d'ancienneté dans les quatre ans qui précédaient la publication de la loi. Ce texte nous a conduits à proposer la CDIsation à 36 agents qui étaient en CDD. Ce sont principalement des agents en article 4.2, pour des besoins du musée. 5 agents étaient en article 4.1 et 1 était en article 6.2.

Toutes les CDIsations liées à la loi du 12 mars ont été mises en œuvre. Tous les contrats ont été signés par les agents. Nous n'avons aucun autre CDI à venir.

Nous passons désormais à la deuxième partie de l'application de la loi du 12 mars, dont nous vous parlerons plus avant, qui concerne la titularisation. Nous devrions recevoir prochainement les courriers à adresser aux agents concernés, qui doivent nous être transmis par le ministère.

Mme MULLER

Dans un document qui nous a été transmis par le ministère le 7 décembre, il est indiqué, effectivement, que 36 CDIsations ont été effectuées dans le cadre de la loi, et que précédemment, le 4 juillet, le Louvre en répertoriait 47...

Mme BUART

Le ministère est effectivement intervenu sur cette base. Le chiffre de « 47 » n'a pas été émis par le Louvre. Je ne vois guère d'où il provient. Nous avons travaillé sur des fichiers qui contenaient l'historique des carrières de 977 agents. J'ai été conduite à régulariser quelques anomalies sur ce fichier : certains agents étaient notamment mentionnés comme CDD alors qu'ils avaient déjà un CDI. Certains agents sont partis et les fichiers n'étaient pas à jour, si bien qu'ils n'étaient pas présents le 12 mars. Je ne peux pas vous en dire plus, car ce chiffre de « 47 » est issu d'un traitement de fichiers dont je ne connais pas la base. Peut-être avons-nous, à tort, additionné les populations qui avaient atteint six ans d'ancienneté dans les huit ans et les agents qui avaient 55 ans. Il est vrai que certains d'entre eux relevaient de la première condition et nous les avons peut-être comptés deux fois. C'est une explication possible.

Mme LEMOINE

Quoi qu'il en soit, nous n'avons jamais refusé de recevoir un agent qui estimerait ne pas avoir été traité comme il aurait dû l'être (y compris accompagné par un d'entre vous).

Mme BUART

J'ai traité toutes les situations qui m'ont été transmises, et je reste à disposition pour traiter les situations qui vous paraîtraient avoir été omises. Même si *a priori* nous ne sommes pas à l'abri d'une erreur, je n'ai aucun sujet en suspens à l'heure actuelle.

Mme MULLER

Concernant le courrier d'information expliquant aux agents s'ils sont susceptibles de faire l'objet d'une titularisation, vous n'avez donc toujours rien reçu de la part du ministère ?

Mme BUART

J'attends le courrier dans la semaine.

Mme LEMOINE

Je pense que nous l'aurons d'ici la rentrée du 7 janvier.

Mme BUART

D'ailleurs, les courriers ne seront pas envoyés, mais remis en mains propres.

Mme LEMOINE

Nous ne lancerons pas l'information pendant les vacances alors que les agents seront absents.

Mme MULLER

SUD Culture a milité pour la non-signature du protocole – même si l'établissement n'a pas de responsabilité dans cette affaire. Nous constatons qu'entre les éligibles et les non éligibles à la titularisation, les plus précaires et les plus pauvres sont purement et simplement exclus du dispositif. Nous constatons que 481 agents de catégorie C sont non éligibles dans la filière « accueil, surveillance, magasinage ».

Mme KARDIANOU

Le chiffre que j'ai ici dans la deuxième colonne fait mention du 13 mars 2012... Depuis, les chiffres ont-ils évolué ? Des CDD ont-ils été transformés en CDI depuis ?

Mme BUART

Oui, nécessairement, puisque les agents qui atteignent les six ans d'ancienneté au cours des huit dernières années deviennent de fait CDI, mais ce n'est pas au titre de la loi du 12 mars, mais de la loi 84-16.

Mme KARDIANOU

Nous avons été saisis, juste avant le CT, sur la situation de CDD qui ont changé de niveau en cours de route, si bien qu'il ne serait plus envisageable de les CDIsier.

Mme BUART

L'intégration est décalée dans le temps.

Mme KARDIANOU

De nouveaux CDD ont été proposés, mais cela n'a pas été très bien expliqué aux agents. Il faudrait que les agents aient une information complète. Nous ne pouvons donner des précisions qu'aux agents qui nous contactent et cela laisse des agents dans une situation de vide administratif.

Mme LEMOINE

Je vous propose d'effectuer une communication à travers laquelle nous citerons des extraits de lois, afin que les agents puissent comprendre éventuellement pourquoi ils ne sont pas CDIsables.

Mme KARDIANOU

Pas CDIsables pour le dispositif 2012 ! Ils seront CDIsables au titre de la loi 84-16. Certains agents répondent à ce dispositif, mais ils n'ont jamais été intégrés. Des tours de passe-passe ont été effectués, soit pour les faire changer de niveau, soit pour les faire changer de fonction, ce qui ramène leur compteur à zéro.

Mme LEMOINE

Nous avons appliqué les termes de la loi. Ils peuvent venir voir Maryvonne, qui leur donnera des explications. Il faudrait que nous voyions la situation de chacun, mais il est vrai que la loi de 2005 était plus sévère que la loi du 12 mars 2012. Ceux qui ne relèvent pas de la loi du 12 mars 2012, mais qui relèvent de celle de 2005 sont soumis à des conditions plus sévères du fait des changements de niveau et de fonctions.

Mme BUART

La loi du 12 mars a modifié la loi 84-16 et à ce titre, a modifié les conditions de CDIsation. Elle fait notamment référence à un changement de catégorie de la fonction publique.

M. LOYRETTE

Je vous propose maintenant de passer à une série de trois points techniques. Je laisse la présidence du CT à l'administrateur général.

**9) Prolongation du mandat des élus à la CCP des agents non titulaires pour 3 mois
(pour avis)**

**10) Décision relative au renouvellement de la CCP pour les agents non titulaires de
l'établissement public du Musée du Louvre (pour avis)**

11) Calendrier des opérations électorales (pour avis)

Ces trois points sont traités simultanément.

M. IROLLO

Comme vous le savez, le mandat des élus du personnel à la CCP des agents non titulaires expire le 31 mars 2013. Il va donc falloir procéder à de nouvelles élections. Nous vous proposons, dans un premier temps, de prolonger le mandat de ces élus pour trois mois, c'est-à-dire jusqu'au 30 juin. Nous savons par expérience, depuis plusieurs années que nous organisons les élections de la CCP, que nous avons toujours besoin d'un second tour. Nous souhaitons donc éviter une vacance de ces mandats.

Dans votre dossier, vous trouverez une décision relative au renouvellement de la CCP, avec les modalités qui permettent d'être électeur et les modalités du scrutin. Cette décision a été réactualisée, mais elle correspond à celle que nous vous avons déjà présentée il y a trois ans. C'est la deuxième fois que nous élirons des représentants du personnel à la CCP dans ces conditions. La nouveauté introduite il y a trois ans était que nous avions deux titulaires pour les niveaux d'emploi de catégorie A, un titulaire pour les niveaux d'emploi de catégorie B et un titulaire pour les niveaux d'emploi de catégorie C.

Nous vous présentons le calendrier des opérations électorales, qui reprend lui aussi celui qui a été élaboré il y a trois ans. Il tient compte du délai nécessaire pour que les listes électorales – qui seront affichées dès demain – soient vues par les agents, pour que les organisations syndicales aient le temps de présenter des listes – s'agissant d'un scrutin de liste nominatif – et pour que nous ayons le temps de distribuer le matériel de vote aux 600 électeurs, en espérant que ces derniers seront suffisamment nombreux pour éviter un second tour – ce qui est loin d'être assuré, comme je l'indiquais tout à l'heure.

Monsieur le président, ce sont les éléments essentiels que je souhaitais souligner. Nous pouvons maintenant répondre aux questions.

M. MERLET

J'aurai simplement des remarques de forme. Le lundi 4 mars 2013 est la date prévue pour l'affichage des listes de candidatures rectifiées. Vous avez indiqué que c'était en cas d'absence de listes concurrentes, mais vous n'avez pas précisé, dans la colonne de gauche, « *en cas de dépôt de listes concurrentes* ».

M. IROLLO

Il convient de préciser pourquoi nous devons présenter ce tableau en deux parties. En réalité, il est bien précisé que les organisations affiliées à une même union syndicale ne peuvent pas présenter deux listes concurrentes. Il peut néanmoins arriver que le cas se présente et dans ce cas, une procédure est prévue pour écarter cette possibilité. C'est la raison pour laquelle les dates ne sont pas tout à fait identiques. À un certain moment, il ne peut plus y avoir de présentation de listes concurrentes d'organisations syndicales appartenant à une même union. En principe, le cas ne se pose pas. Il ne s'est d'ailleurs pas posé. Par précaution, nous devons l'écrire.

M. MERLET

Ma question est peut-être mal posée. Le lundi 4 mars 2013 est bien la date actée pour l'affichage des listes de candidatures rectifiées. Vous avez bien précisé : « *en cas d'absence de dépôt de listes concurrentes* ». Mais en cas de dépôt de listes concurrentes, il faut bien pouvoir afficher les listes également. Vous ne l'avez pas répété dans la colonne de gauche.

Toujours dans les remarques de forme, dans la décision relative aux élections (article 3, deuxième paragraphe), il est précisé que les agents non titulaires recrutés en position de congé parental ou de présence parentale à la date de clôture des listes d'électeurs (soit le 31 décembre 2012) qui justifient, à cette même date, d'un contrat d'une durée supérieure à dix mois, etc., puis vous mentionnez le 1^{er} décembre 2012.

Mme LEMOINE

C'est une erreur de copier-coller.

M. MERLET

La date de clôture des listes d'électeurs n'est pas le 1^{er} décembre 2012. Il faudrait indiquer que les agents non titulaires recrutés en application des articles etc., en position d'activité, de congé parental

ou de présence parentale au 1^{er} décembre 2012, et qui justifient à cette même date, etc. La clôture des listes d'électeurs a lieu le 17 janvier.

M. IROLLO

Non. Ce n'est pas du tout cela. Il faut que les agents soient en poste le 1^{er} décembre. Nous avons clos la liste que nous allons afficher demain en date du 1^{er} décembre.

M. MERLET

En l'occurrence, la formulation n'est pas très bonne. Avant de parler de date de clôture de la liste d'électeurs, vous parlez des positions d'activité au 1^{er} décembre...

M. IROLLO

Ce sont deux jours différents.

Mme LEMOINE

Nous avons compris.

M. MERLET

Je me suis peut-être mal exprimé.

M. GUILLAUD

Il voulait peut-être dire que la date de clôture n'est pas le 1^{er} décembre.

M. IROLLO

La liste est élaborée au 1^{er} décembre.

M. MERLET

En ce cas, il faudrait reformuler.

Mme LEMOINE

Nous y réfléchissons.

M. MERLET

Soit vous faites référence à la date d'élaboration de la liste, soit vous retirez la mention de la date de clôture des listes d'électeurs.

Dans l'article 5, il est indiqué que la liste des électeurs pourra faire l'objet de modifications auprès de la DRH dans les huit jours qui suivront sa publication. Si la publication a lieu le 20 décembre et qu'elle est clôturée le 11 janvier, ce doit être dans les 21 jours et non dans les 8 jours. De même, vous faites à nouveau référence aux 8 jours juste après. Dans l'alinéa suivant, vous indiquez : « *pendant les mêmes délais et pendant trois jours à compter de cette expiration* » ; en fait, il ne s'agit pas de trois jours, mais de cinq jours étant donné que la date limite pour les corrections est le 11 janvier et que nous avons jusqu'au 16.

Pour notre part, ce sont les seules corrections de forme.

M. IROLLO

Nous vérifierons ces points de calendrier et ferons les modifications si nécessaires.

Mme MULLER

Les revendications de SUD figurent dans notre fonds de dossier. Nous allons donc les renouveler.

En premier lieu, l'article 2 prévoit le nombre de représentants pour chaque niveau d'emploi (deux pour la catégorie A, un pour la catégorie B et un pour la catégorie C). Pour SUD, cette répartition n'est pas adaptée à la proportion des différents contractuels. En se fondant sur le bilan social 2011, nous voyons que nous avons 44 % de contractuels de catégorie A, seulement 8 % de catégorie B et 39 % de catégorie C.

M. IROLLO

Vous avez formulé exactement la même demande il y a trois ans.

Mme MULLER

Je l'ai bien précisé en amont ! Nous sommes cohérents.

Mme LEMOINE

Je pense que les textes n'interdisent pas d'avoir deux représentants en catégorie A, un en catégorie B et deux en catégorie C.

M. IROLLO

Je n'y vois pas d'inconvénient personnellement, mais depuis le temps que nous organisons les élections à la CCP, je constate que les organisations syndicales ont beaucoup de mal à trouver des titulaires et des suppléants pour constituer des listes. Plus les membres seront nombreux et plus vous aurez des difficultés.

Mme MULLER

Les catégorie C ne sont pas les plus difficiles à convaincre !

M. IROLLO

Certes, mais à ce niveau, beaucoup de titularisations ont eu lieu.

Mme MULLER

Cela fait partie d'une autre correction de fond que nous aimerions apporter.

Mme LEMOINE

Nous vérifierons que du point de vue réglementaire, cela est possible. En toute honnêteté, je l'ignore.

Mme MULLER

Cela correspondrait davantage à la réalité.

M. BARBARET

En résumé, sous réserve qu'il n'existe pas une impossibilité à laquelle nous n'aurions pas songé, une répartition « deux-un-deux » semblerait plus adaptée à une répartition « 44 %-8 %-39 % ».

Mme MULLER

Deuxième demande récurrente : à l'article 3, il était prévu que les agents non titulaires qui travaillent moins de 30 % d'un temps plein ne soient pas électeurs. Ils sont néanmoins concernés par ce qui se passe en CCP. Cela voudrait dire que les contractuels en heures de table et en nocturne ne pourraient pas voter pour leurs représentants.

Mlle GUYADER

La dernière fois, nous avons déjà mis cette problématique en lumière. Quand on regarde les agents qui ont des contrats de 45 heures ou moins dans le bilan social, on voit que cela représente 60 personnes, soit 10 % des contractuels de l'établissement. 10 % des personnels ne pourraient pas être éligibles ni électeurs dans une commission qui les représentera. C'est donc relativement problématique.

J'ai repris les textes de la fonction publique en ce qui concerne les élections des non titulaires. Il est indiqué : *« Les règles d'organisation des élections peuvent comprendre des conditions relatives aux conditions d'électorat et d'éligibilité, évitant par exemple qu'un agent non titulaire avec un quota horaire d'une très courte durée soit électeur éligible à la commission. Ces conditions pourront être fixées en retenant les critères cumulatifs ou alternatifs tels que la durée du contrat ou une durée minimum de présence dans le service. Toutefois, la détermination de ces conditions ne doit pas avoir pour conséquence de restreindre excessivement le corps électoral. »*

Nous pensons qu'empêcher 10 % du personnel concerné d'être éligible n'est pas souhaitable.

Mme LEMOINE

Nous allons voir quelle réglementation s'applique au ministère de la Culture.

Mlle GUYADER

Je tiens à préciser qu'il convient de tenir compte des spécificités des établissements. Pour une CCP en administration centrale, nous n'aurons absolument pas la problématique des contractuels à temps incomplet. SUD Culture pense donc qu'il faut prendre en compte les particularités de l'établissement.

M. BARBARET

Ce que vous dites semble juste en équité.

Mme LEMOINE

Nous allons faire une vérification sur le plan réglementaire, mais sur le fond, votre revendication ne pose pas de problème.

Mme MULLER

L'article 6 prévoit que les candidatures doivent être établies par liste, chaque liste comprenant autant de noms que de postes à pourvoir (titulaires et suppléants). Nous souhaiterions pouvoir prévoir plus d'un suppléant. Il est probable que certains contractuels deviendront titulaires et pour éviter de nous retrouver sans représentants pouvant siéger, nous voudrions pouvoir présenter davantage de suppléants.

M. BARBARET

Nous allons regarder cela également.

Mme MULLER

La fois précédente, il était précisé que toute organisation syndicale ayant présenté un nombre de noms insuffisant pour un niveau d'emploi était considérée comme n'ayant présenté aucun candidat pour le niveau d'emploi concerné.

M. IROLLO

La dernière fois, vous n'aviez pas présenté de candidats dans tous les niveaux. Nous avons accepté cette possibilité.

Mme MULLER

Nous demandons que cette possibilité soit de nouveau ouverte. Il était indiqué : « *Toute organisation ayant présenté une liste comportant un nombre insuffisant de candidats pour un niveau d'emploi est considérée comme n'ayant présenté aucun candidat pour ce niveau d'emploi.* » Cela n'invalide donc pas la liste dans son ensemble, mais simplement pour le niveau d'emploi considéré.

M. IROLLO

Vous aviez présenté des candidats de catégorie C, mais vous n'en aviez pas en catégorie A ou B. Nous pensions faire la même chose, de toute façon.

Mlle GUYADER

Vous dites que vous allez vérifier dans les textes la référence aux 30 %. Si vous vous référez au ministère de la Culture, vous allez retrouver les 30 %. Le problème est de prendre en compte la spécificité de l'établissement en termes d'emploi des articles 6.1 de moins de 45 heures. Le texte de la fonction publique dit bien que la détermination des conditions ne doit pas avoir pour conséquence de restreindre excessivement le corps électoral.

Mme LEMOINE

Nous ne sommes pas obnubilés par les directives du ministère de la Culture, qui plus est pour des agents contractuels, pour lesquels nous avons une complète délégation de pouvoir.

Mlle GUYADER

La dernière fois, pour cette revendication, nous nous étions basés sur ce qui est pris en compte pour permettre aux agents d'être électeurs au référendum de représentativité des organisations syndicales au ministère de la Culture. Si l'on prend en référence la circulaire qui fixe les conditions de la consultation des personnels, le seul critère relatif au temps de travail est de justifier d'une ancienneté cumulée supérieure ou égale à 10 mois sur les 18 mois précédant la clôture des listes. Il nous semble que c'est le critère à prendre en compte, sans ajouter un critère de quotité de temps.

Mme LEMOINE

Vous nous convainquez. Comprenez simplement que notre travail étant de vérifier les textes, nous allons regarder cela. Sur le fond, nous sommes d'accord.

M. MERLET

J'aimerais juste conforter ce qui vient d'être dit. Ces agents qui travailleraient moins de 30 % par an ont été évalués, dans le cadre de la campagne d'évaluation des 6.1. Ce sont des agents 6.1. Je pense en particulier aux agents qui ne travaillent qu'en nocturne, le mercredi et le vendredi, qui travaillent donc deux fois quatre heures dans une semaine en tout et pour tout. Ceux-là même ont été évalués cette

année, et au moment de l'évaluation, on leur a bien dit, « par erreur », qu'ils relevaient de la CCP. S'ils en relèvent, mais qu'en réalité, ils ne peuvent pas voter pour leurs représentants, nous serions en contradiction.

Par ailleurs, il me semble que ceux qui travaillent en heures de table en sont à 84 heures par mois. Ils sont donc à 50 % et sont pris en compte. Ils sont moins nombreux, mais c'est un autre problème...

M. BARBARET

Si vous n'avez pas d'autres remarques sur ce point, je vous propose de voter. Sachant que ces trois points sont étroitement liés, souhaitez-vous voter pour chacun des points ou effectuer un vote global ? Sous réserve des remarques que vous avez formulées, quels sont les votes contre ? Qui s'abstient ? Qui vote pour ?

- *Un vote groupé est effectué au titre des points 9 à 11 de l'ordre du jour. Sur l'ensemble de ces sujets, le CT rend un avis favorable à l'unanimité, sous réserve des modifications souhaitées par les organisations syndicales.*

12) Questions diverses.

M. BARBARET

Nous en arrivons aux questions diverses.

Mme CHARLES ELIE NELSON

J'aimerais faire une mise au point. « Radio Louvre » fonctionne beaucoup. Lors de la dernière CAP des adjoints techniques qui s'est déroulée le vendredi 7 décembre, nous avons examiné la mutation d'un agent de catégorie B. Si je siège à cette CAP, je ne suis pas seule. La CGT n'est pas seule ; nos camarades de SUD ont aussi deux sièges et nos camarades de la CFDT ont un siège. Cela fait donc trois sièges pour la CGT, deux pour SUD et un pour la CFDT. Il y a quelques années, Serge Leduc était venu en CTP pour nous présenter l'organigramme du Louvre, où l'on voyait des postes de chefs de services en catégorie A, des postes d'adjoints en catégorie A, voire en catégorie B, et des chefs d'équipes en catégorie B. Nous avons vu arriver en séance une demande de mutation pour une personne qui venait de la Ville de Paris. Soit dit en passant, je n'ai absolument rien contre cette personne. D'ailleurs, je la connaissais, mais en catégorie B.

Si nous ne sommes pas complètement schizophrènes dans cette maison – et je ne pense pas l'être – et si nous avons fait des demandes en catégorie A pour des chefs de service il y a cinq ans, il me semblait logique de continuer selon ce même principe.

J'explique donc ce qui a conduit le vote des représentants du personnel, qui ont demandé à l'administration de remettre ce poste en catégorie A et non en catégorie B.

Je me suis expliquée. J'espère que l'on ne continuera pas à me faire passer pour la « vilaine » dans cette affaire. Je ne suis pas le ministre de la Culture, je ne suis pas non plus de l'administration générale ni du ministère. Avec nos camarades de la CAP, nous travaillons dans une entente collégiale. Je ne décide pas de tout.

M. ZINENBERG

Ma question porte sur les travaux de nuit. Une note indique qu'ils devraient durer trois ou quatre ans. Je suis relativement inquiet. Comme je le notais tout à l'heure, nous avons déplaçonné les heures supplémentaires pour que des agents accompagnent les équipes de techniciens. Parfois, ces agents doivent prendre sur leurs congés. La charge de travail sera absolument considérable. Je trouve que pour l'instant, ce n'est pas très bien organisé : quand les techniciens travaillent toute la nuit, nous avons du mal à les localiser, ce qui fait qu'ils gênent tout le service. Cela me semble anormal. Certains sont payés en heures supplémentaires et pas d'autres. La charge de travail devient extrêmement lourde.

Je suis relativement inquiet à ce propos. Nous avons des réunions sur la nuit avec M. Vincent BAUDET qui nous permettent d'avancer, mais nous avons besoin d'un point fort. Nous allons être fortement touchés et les équipes sont de nouveau en diminution. Nous avons « essuyé les plâtres » pour les chantiers de l'Islam, ce qui a été très dur. Le mobilier, les essais incendies, etc., tout cela est très lourd.

M. LEDUC

Le travail préparatoire, en termes de calendrier de moyen terme et de long terme, est bien établi entre la DAMT et la DASV. Nous avons affiné l'organisation du travail en interne. Nous pouvons mieux informer sur le calendrier de ces chantiers, les moments clefs et les zones qui ne poseront pas de problèmes (l'enquête du SDI par exemple). Nous devons ouvrir la discussion sur le sujet. Effectivement, comme vous le disiez, les travaux dureront longtemps (jusqu'en 2016). Pour le SDI, une partie importante des travaux a déjà été réalisée. Il s'agit en fait de repérages et non de travaux.

Les travaux ont commencé sur Sully. Ils sont majoritairement de jour. Ceux de nuit vont concerner une zone (la salle de la *Vénus de Milo*).

M. ZINENBERG

Toujours à propos de la nuit, nous avons eu un incident cet été. C'était le 14 juillet. Un agent n'a pas pointé ; on lui a demandé de rentrer chez lui, car il était estimé qu'il était en retard. On lui a demandé de retravailler une nuit et une quinzaine d'agents du service de nuit a décidé de « marquer le coup » le 15 août – j'en fais partie. Nous sommes quinze à être arrivés à l'heure, mais à avoir pointé en retard pour signifier notre mécontentement. Il me semble que les jours fériés sont ceux où certains agents ont le plus de mal à arriver à l'heure, car ils n'ont pas de trains. Si je suis plutôt ponctuel de nature, en principe, quand nous arrivons cinq minutes en retard, on ne nous renvoie pas chez nous. C'est relativement lourd, surtout si l'on nous demande de rattraper la nuit.

Un autre problème de droit pur se pose : si l'agent est renvoyé chez lui et qu'il a un accident sur le retour, est-il couvert alors qu'il était censé travailler ce soir-là ? Est-ce un accident du travail ? Oui ? Il faudrait le préciser.

Nous fonctionnons sur planning et non sur volontariat. J'ai une dispense syndicale puisque je tiens une permanence deux jours par semaine et l'on m'a imposé mes nuits de récupération le vendredi. Je ne travaille jamais les jours fériés le vendredi. On ne m'a pas demandé mon avis, ce qui montre que nous ne fonctionnons pas sur le volontariat, mais sur un planning.

Considérant tous ces éléments, il me paraît insupportable que l'on renvoie des agents les jours fériés (de jour comme de nuit) parce qu'ils sont arrivés un peu en retard et parce que nous sommes en surnombre. Ce soir-là, si nous avions été tous renvoyés chez nous, le service aurait été bien « embêté ». Tous les agents nous ont dit qu'ils étaient prêts à renouveler cette opération pour prouver que ce système ne fonctionne pas.

M. LEDUC

Je vous donne un élément de réponse. J'ai été informé de ce dysfonctionnement le 16 août. J'ai considéré que la décision de l'encadrant qui avait renvoyé l'agent le 14 juillet était abusive et sans fondement. C'est pour cela, du reste, que le retard des quinze agents du 15 août n'a donné lieu à aucune suite.

M. ZINENBERG

L'agent a tout de même travaillé une nuit supplémentaire... De la même façon, nous avons prévenu les agents vacataires d'été le 13 au soir à 0 h 50 qu'ils n'auraient pas le droit de travailler le 15, car ils étaient considérés comme en surnombre. Même s'ils sont vacataires d'été, ils ont tout de même une vie en dehors de leur travail. La délicatesse des méthodes n'est pas idéale...

Mme MULLER

J'avais indiqué que nous parlerions en questions diverses d'un point qui concerne le calcul du temps de travail des contractuels des caisses contrôle. Pour que vous compreniez bien tout, j'ai prévu un tableau récapitulatif !

Mme GERBER

Nous attirons votre attention sur la quotité horaire réelle des vacataires « week-end + nocturne » en caisse contrôle. Un mail vous a déjà été adressé en février 2012 à ce sujet. Ce dernier n'a fait l'objet d'aucun retour. Cette situation paraît aujourd'hui inacceptable à nos yeux, dans la mesure où notre requête est justifiée et argumentée. Ce contrat concerne au moins 9 agents vacataires dans le service.

Le forfait mensuel indiqué sur ce contrat est de 84 h 30. Or après calcul, il s'avère que nous effectuons plus d'heures que prévu par le contrat. Le forfait mensuel devrait être, en réalité, selon nos calculs, de 91 h 30. En effet, comme vous pouvez le voir sur le tableau, notre semaine comporte une nocturne de 4 h 30 et deux jours complets à 8 h 20, soit 21 h 10 par semaine. Tous ces jours, rapportés sur l'année, nous amènent à un total de 1 100 heures, ce qui ne correspond en rien au contrat signé. Nous sommes alors forcés de constater un écart de 96 heures sur l'année, ce qui équivaut à peu près à un mois de travail.

Nous n'avons eu aucune explication à ce jour quant à la quotité horaire constatée. Nous sollicitons donc de votre part un éclaircissement sur ce point. Comment pouvez-vous aujourd'hui nous affirmer que nous effectuons bien les 84 h 30 inscrites sur notre contrat ? Nous souhaiterions aussi avoir accès au mode de calcul.

Mme LEMOINE

Un mail a effectivement été envoyé en février. *Mea culpa*, il n'a pas été traité. Ce n'était pas une volonté de mal faire de notre part.

Mme LEMOINE

Si Hervé Barbaret m’y autorise, je pense qu’il serait intéressant que nous parlions de certains sujets à la rentrée avec les directeurs. J’ai vu que le ministère avait édicté une charte de la messagerie. Nous en avons préparé une, mais nous devons y réfléchir avec tout le monde. Certains sujets sont suffisamment importants pour justifier des courriers. Tous les soirs, j’ai 200 mails à traiter – pas seulement à lire – et je suis parfois à deux doigts de la rupture.

Sur le fond du sujet, Élise Muller nous avait prévenus que nous aurions ce point. Tout d’abord, vous découvrirez en 2012 une difficulté qui n’a pas été signalée depuis de nombreuses années.

M. LEDUC

Quand je suis arrivé il y a quatorze ans la situation était déjà ainsi.

Mme LEMOINE

Dans le peu de temps qui nous était donné, avec Maryvonne Buart, nous avons essayé de comprendre de quoi il s’agissait. Nous nous disons que 84,5 correspond à la moitié de 169. Or avant le passage aux 35 heures, nous en étions à 169 heures par mois. La moitié représente 2,5 jours de travail et une forfaitisation a été faite sur cette base et n’a pas été ajustée.

J’avais évoqué le sujet avec Hervé Barbaret et Henri Loyrette. Il s’agit d’un sujet d’ordre historique, qui n’a longtemps fait l’objet d’aucun signalement. Nous avons un chantier important devant nous : l’indiciarisation des contrats. Nous n’allons pas traiter ce sujet en question diverse. Ce n’est pas une fin de non-recevoir de ma part. C’est d’ailleurs pour traiter de ce genre de sujets que nous avons programmé une première réunion sur les contractuels le 17 janvier avec les représentants du personnel. Nous avons besoin d’un état des lieux qui touche peut-être d’autres personnes, mais qui est relativement inextricable. J’ignore pourquoi ces 2,5 jours sont restés. J’ignore si cela a été signalé.

M. DUNOYER

Même par rapport aux 39 heures, nous dépassons déjà les 50 %.

Mme LEMOINE

D’autres sont pour leur part en dessous. Si nous devons travailler sur le sujet, nous travaillerons sur les deux cas de figure.

Mme MULLER

Effectivement, ces contrats existent depuis bien longtemps et il est vrai que nous n'avons pas eu, jusqu'à présent, de retours de la part de contractuels qui, ayant fait le calcul, auraient vu un dysfonctionnement.

Ce n'est pas parce que nous ne nous en sommes pas rendu compte depuis très longtemps – ce qui est une catastrophe, à notre avis – que ce n'est pas un sujet grave et qu'il faille le passer par pertes et profits.

À l'occasion de la réunion au sein de la DASV des entités « surveillance » et « public », nous avons assisté à une homogénéisation des types de contrats existants. C'est parce que les contrats de 84,5 heures sont apparus au sein de la SDAV que la question s'est posée. D'ailleurs, depuis qu'ils existent, nous avons déjà dit que nous devrions remettre à plat les questions de contrats, de taux horaires et de quotités horaires. Ce sujet n'est donc pas nouveau.

Nous savions bien que nous n'aurions pas de réponse aujourd'hui en instance sur cette question. Il nous apparaissait quand même nécessaire de « marquer le coup », car le sujet traîne. Vous pouvez avoir des arriérés à payer sur du « travail dissimulé » depuis dix ans...

Ce n'est pas parce que nous n'avons pas agi aussi officiellement dans le cadre d'une instance que nous ne vous avons pas demandé, depuis des années, de vous pencher sur les contrats des temps incomplets. Une réunion a effectivement été prévue sur le sujet le 17 janvier, mais nous en voudrions deux d'ici le prochain comité technique. Cela nous permettrait de revenir devant l'instance avec des éléments. La première réunion porterait sur cette problématique de quotité horaire et, probablement, de rémunération, sachant que les deux aspects sont historiquement imbriqués. Cette réunion spécifique serait différente de celle du 17 janvier. Nous devons aborder de nombreux autres sujets importants de sécurité sociale, d'information, d'action sociale, etc., qui concernent les contractuels. En plus, cela ne nécessite pas forcément les mêmes intervenants. S'il est intéressant que des représentants de la DASV soient présents à propos de la quotité horaire et du taux de rémunération, puisqu'ils détiennent une partie de la connaissance, la DASV n'a pas la main sur le fait que l'administration ne donne aucune information sur le régime de sécurité sociale, par exemple. Autant leur épargner ces débats.

M. BARBARET

Le sujet que vous évoquez est très surprenant. Nous devons trouver une solution équitable. Tout travail mérite salaire et s'il existe une divergence entre la rémunération versée et le travail réellement effectué...

Mme LEMOINE

J'ai pris la mesure du sujet ces jours-ci. Je commence à travailler sur les agents à temps incomplet. Le sujet est complexe, car nous devons des compléments de rémunération à certains agents, mais d'autres agents nous en doivent, et apparemment, ceux qui se trouvent dans le second cas de figure sont plus nombreux que les premiers.

Mme MULLER

Pour la muséographie, cela m'étonnerait beaucoup !

Mme LEMOINE

Nous devons nécessairement négocier.

Mme MULLER

Nous nous doutions bien que vous alliez marchander. Quoi qu'il en soit, si la direction ne fait pas attention et fait travailler certains agents moins longtemps que prévu dans leur contrat, ce n'est pas pour autant que nous tolérerons, maintenant que nous avons des éléments tangibles, qu'elle se livre à du travail dissimulé.

Mme LEMOINE

Si nous disions la même chose, vous ne feriez pas votre travail de représentante du personnel...

Mme MULLER

Si vous voulez argumenter auprès des contractuels, nous pouvons organiser une AG et vous expliquerez aux agents que pour que certains soient payés au niveau qui leur est dû, il faudra que les autres remboursent !

M. DUNOYER

Il me semble que les plannings ne sont pas établis par les agents. S'ils ne travaillent pas suffisamment un mois donné, ce n'est pas de leur fait. En revanche, si des agents ne viennent pas travailler, même s'il s'agit d'heures non dues, ils doivent supporter une retenue sur salaire. Les deux points ne sont

absolument pas liés. Vous pouvez, parallèlement, aborder la question des agents qui ne travaillent pas suffisamment, mais cela n'a rien à avoir avec les heures dues aux agents.

M. BARBARET

Vous avez raison, mais contrairement à ce qu'indiquait Élise Muller, il ne s'agit pas d'un marchandage. Une nouvelle fois, le fil conducteur doit être l'équité, sachant que tout travail mérite salaire. Si des inadéquations telles que celle vous révélez ont été constatées, elles seront traitées. Nous ne conditionnerons pas un point à un autre. Ce sont des sujets parallèles qui reflètent une même réalité : le fait que le suivi du planning des temps incomplets n'est pas tout à fait correct. Encore une fois, le principe qui présidera à l'analyse de ce cas comme des autres sera la recherche d'équité.

Mme LEMOINE

Sachant que nous devons également effectuer des recherches historiques, car ni vous ni moi n'étions présents à l'époque. Au moment de la mise en place de l'ARTT, une négociation peut avoir eu lieu afin d'appliquer des mesures spécifiques aux temps incomplets. Nous sommes en train d'essayer de comprendre. Quoi qu'il en soit, vous avez été entendus. J'ai pris la mesure du sujet. Nous avons besoin de quelques semaines.

M. DUNOYER

Les RTT n'entrent pas dans nos types de contrats. Nous n'en avons pas.

M. BARBARET

Nous avons besoin d'éléments techniques pour instruire l'affaire. Vous relevez que les agents travaillent 91,5 heures au lieu de 84,5 heures théoriques, ce qui est étonnant. Nous prenons l'engagement d'instruire le dossier techniquement. Il faudra que nous avancions assez rapidement.

Mme MULLER

Nous souhaitons une réunion spécifique sur cette question avant le prochain CT. Nous aimerions aussi avoir du temps pour pouvoir travailler sur les documents.

Mme LEMOINE

Nous pourrions éventuellement convenir de consacrer la réunion du 17 janvier à ce sujet et de reporter les autres sujets au mois de février. Cela nous fait beaucoup de sujets à traiter.

Mme MULLER

Si cette deuxième réunion pouvait avoir lieu avant le CT, cela nous arrangerait !

Mme LEMOINE

Nous avons des dossiers à préparer. Vous nous mettez beaucoup de pression.

Mme MULLER

Nous aimerions au moins pouvoir discuter en instance de ce que nous aurons vu, mais la priorité concerne les rémunérations et les taux horaires.

M. DE SOUZA

Nous avons souvent des problèmes d'équité et l'administration est très longue pour les régler.

Les agents se plaignent de travail non rémunéré. Ils voient des agents auprès d'eux payés en mécénat alors que d'autres sont payés normalement. Quelquefois, presque aucun agent n'est payé en mécénat, et l'on utilise des agents de service pour les faire travailler de manière différente, le mardi, aux expositions temporaires. Vous pourriez utiliser du personnel payé en mécénat et ne pas utiliser du personnel qui est censé faire autre chose.

M. LEDUC

Je ne comprends pas : quand un agent est de service le mardi, ses missions restent les mêmes.

M. DE SOUZA

Quand ils surveillent les expositions temporaires, les agents n'ont pas à faire le travail des agents payés en mécénat. Ce système fait faire des économies à l'établissement. Maintenant, nous avons beaucoup de monde le mardi. Quelquefois, il ne faut même pas badger. La sécurité du mardi n'est plus du tout la même. Les gens se promènent sans papiers ni rien. Il faudrait faire en sorte que le mardi, tout le monde soit en tenue ou alors que l'on prescrive uniquement du personnel payé en mécénat.

Mlle GUYADER

Sur les expos temporaires, le mardi, nous avons beaucoup de visites d'entreprises. Les agents interrégions qui sont en expos temporaires doivent assurer l'accueil et des visites spécifiques alors qu'auparavant, ce travail donnait lieu à des heures supplémentaires et à du travail spécifique le mardi.

M. LEDUC

Le mardi est le jour de la maintenance et c'est également le jour des invités du musée. C'est le jour de montage des locations d'espace. Les visites du mardi ne correspondent pas à des locations d'espace, mais à des contreparties de mécénat ou à des partenaires avec lesquels le musée souhaite maintenir de bonnes relations, qu'il s'agisse de musées étrangers, d'autres institutions culturelles, de nos tutelles – que nous invitons régulièrement – ou des autorités politiques. Ce ne sont donc pas des opérations de mécénat. Ce ne sont pas des locations d'espace. Le mardi en journée, ce ne sont jamais des locations d'espaces.

M. DE SOUZA

Du personnel est payé en heures de mécénat.

M. LEDUC

Le personnel payé en heures de mécénat le mardi est constitué pour l'essentiel des agents qui travaillent au Belvédère et sous la Pyramide pour surveiller les opérations de montage. Le « vrai » mécénat concerne les opérations qui se déroulent le mardi soir (après le montage de la soirée). Le mardi, les postes de travail « de mécénat » sont les postes de surveillance des opérations de montage sous la Pyramide, l'entrée au Belvédère, l'aire de livraisons et la petite plate-forme élévatrice Mollien. Nous n'accueillons pas les invités de quelqu'un qui aurait souscrit un contrat de location d'espace ou de visite, car nous savons que le mardi, les conditions de visite ne sont pas bonnes avec les essais de sonorisation, le matériel, etc. Le public du mardi n'est donc pas du tout celui des soirées de mécénat classiques. Ce sont des invités du musée, mais pas des mécènes. Bien entendu, si un grand donateur d'œuvres nous demande de venir visiter le musée le mardi, nous ne lui répondrons pas « non ». Il ne s'agit pas d'une location d'espace.

Mlle GUYADER

Nous vous avons envoyé un mail, car nous avons reçu le calendrier prévisionnel des réunions des instances pour 2013. Nous aurions aimé que vous travailliez en concertation avec les organisations

syndicales. Nous avons des mandats qui peuvent tomber le même jour dans d'autres instances. Les représentants de SUD Culture sont majoritairement issus de la direction de la surveillance, avec des jours de repos tombant en semaine. Or bien souvent, les réunions tombent le mardi, ce qui peut coïncider avec nos jours de repos.

Mme LEMOINE

Nous avons abordé ce sujet en CHSCT. Jean-Marc Irollo a une nouvelle proposition à vous faire. Nous avons enlevé des mardis.

M. IROLLO

Nous avons allégé les mardis. Certaines dates d'instances sont liées à l'agenda du Président. Les commissions autres que CT et CHSCT n'auront pas lieu des mardis.

Mlle GUYADER

Vous avez sans doute pris connaissance de notre tract sur le restaurant du personnel et sur la nourriture bio. Nous avons constaté qu'aucun plat chaud bio n'était servi le week-end. Il a été répondu en commission restaurant que cela n'était pas prévu dans le cahier des charges. On se demandait si le fait de proposer du bio le week-end ne serait pas un gâchis. Pour nous, ce n'est pas entendable : nous estimons que les agents qui mangent le week-end à la cantine doivent avoir la possibilité de consommer la même chose que ceux qui y mangent en semaine. Par conséquent, il faudrait que ceux qui veulent consommer du bio puissent aussi le faire le week-end. Nous demandons donc que le cahier des charges soit revu.

Mme LEMOINE

Farida a affiché l'information à la cantine : à partir du mois de janvier, des plats bio seront proposés le week-end.

Mlle GUYADER

Un test d'un mois visiblement.

Mme LEMOINE

Apparemment, le restaurant a des difficultés à s'approvisionner en produits bio. Faisons le test et essayons de faire en sorte qu'il se poursuive.

Mlle GUYADER

Je vous invite à venir manger au troisième service le week-end ; je peux vous assurer que le choix est extrêmement limité et que la qualité est moindre par rapport à ce que nous pouvons manger à la cantine en semaine. Cette inégalité de traitement au niveau de la restauration collective entre la semaine et le week-end n'est pas normale. Que le prestataire ait peur de gâcher la nourriture parce qu'il n'aurait pas calculé le nombre de plats servis n'est pas réellement le problème du personnel ; il souhaite surtout manger correctement le week-end.

Mme LEMOINE

C'est tout de même le problème du personnel, car s'il jette de la nourriture, au bout du compte, il cherchera à maintenir son profit et donc, il diminuera la qualité.

Mme CHARLES ELIE NELSON

Régulièrement, le week-end, nous avons moins à manger le dimanche. En outre, au troisième service, nous n'avons pas beaucoup de choix. Il faudrait insister pour que les agents aient de quoi manger au troisième service.

Mme LEMOINE

Nous insisterons sur ce point. Avec Farida, nous allons souvent manger au troisième service, et nous avons remarqué, depuis la dernière commission, que le prestataire a fait un effort. Nous devons maintenir la pression. Il nous a dit qu'il n'avait que six mois de recul et que ses statistiques du comportement des consommateurs étaient affinées au cours des mois. Néanmoins, je signalerai qu'un effort doit être fait pour la qualité et les choix des produits le week-end.

Mme CHARLES ELIE NELSON

Lorsqu'il fait froid, les agents mangent davantage.

Mme MULLER

J'ai oublié d'aborder un point tout à l'heure à propos des CCP. Avez-vous prévu une communication prochainement sur la question des délais de vérification (afin de savoir si l'on est inscrit ou non sur les listes) ?

M. IROLLO

Bien sûr ! Nous avons tout intérêt à communiquer si nous voulons éviter un deuxième tour – même si je n'y crois guère.

Mlle GUYADER

Se pose toujours le problème de transmettre l'information aux agents des expos temporaires, qui ne seront pas sur le site au moment où les listes seront affichées.

Mme LEMOINE

Quelle solution nous proposez-vous ?

Mme MULLER

De toute manière, vous n'enverrez les courriers qu'à ceux que vous estimerez être éligibles...

M. IROLLO

De toute manière, présents ou non, ils recevront le matériel de vote au besoin par courrier.

Mme MULLER

Le problème se pose pour ceux qui devraient être sur la liste, mais qui n'y sont pas. Il faudrait peut-être se rapprocher d'un encadrant des expositions temporaires. Ils pourront repérer quelqu'un qui ne figure pas sur la liste et qui selon eux, satisferait les critères.

J'avais une autre question sur la communication. La conférence d'Yves Clot est accessible sur Mercure. J'ai essayé de la télécharger, mais je n'y suis pas arrivée. Il m'arrive rarement, malheureusement, d'être libre 72 minutes d'affilée quand je suis en permanence.

M. MILAN (Chef du service de la communication interne)

Cela a déjà été compliqué de mettre la vidéo en ligne sur Mercure, car elle est très longue.

M. CHOQUET

J'étais à la CAP des techniciens d'art la semaine dernière. Nous avons eu plusieurs problèmes. Le premier est que lors de cette CAP, une mutation n'a pas pu avoir lieu, car le dossier n'était pas arrivé en temps et en heure au ministère. *A priori*, cette situation pourrait se régler hors CAP puisqu'il s'agit de la même résidence administrative.

Nous verrons ce que cela donnera avec l'établissement d'où vient l'agent, car cet établissement n'a pas l'intention de laisser son agent partir tout de suite, le sous-effectif étant important. D'ailleurs, dans le rapport de l'administration du FNAC, le départ n'était « *pas du tout envisagé* ». L'atelier où l'agent devait être recruté se trouve dans une situation plus que chaotique.

Un deuxième poste aurait dû être sorti à la vacance pour pallier le transfert d'un agent de l'atelier sur des fonctions d'encadrement en remplacement du chef d'atelier. Ce poste n'a pas été publié à la vacance et n'est pas susceptible d'être vacant parce que le Louvre a mis trop de temps à nommer le nouveau responsable d'atelier. Il a été nommé quasiment la veille du départ de la responsable d'atelier. En termes d'organisation et de suivi du travail, je ne tire donc pas du tout mon chapeau à la direction !

Qui plus est, réaliser des doubles entretiens (d'abord DAMT puis RH) pour recevoir des agents ne sert strictement à rien. Qu'il y ait quelqu'un de la DRH lors des entretiens avec les directions concernées, je suis tout à fait d'accord. En revanche, qu'il y ait un deuxième entretien de recrutement dont on ne connaît ni les tenants et les aboutissements pose de nombreux problèmes. Cette remarque vaut pour tous les services et toutes les directions.

Le ministère est souvent critiqué pour ne pas organiser suffisamment de CAP mais quand nous ne sommes pas capables de recruter quelqu'un en interne sur une fonction d'encadrement alors qu'il faut un mois et demi ou deux mois pour cela, nous ne sommes vraiment pas bons !

Le poste n'a pas été déclaré à la vacance pour la CAP des techniciens d'art, ce qui fait qu'au lieu d'avoir deux candidats au premier trimestre 2013, nous n'en avons aucun ! En plus, sur le dossier de cet agent apparaît un avis défavorable alors que nous savons pertinemment que ce n'est pas le cas. C'était plutôt un deuxième choix (pour le deuxième poste).

Le débat à la CAP a été assez houleux. Contrairement au Louvre, les établissements donnent une liste de priorités (« favorable 1 », « favorable 2 », etc.). C'est déjà beaucoup plus judicieux. Nous aurons

sûrement des CAP courant février/mars. J'espère très clairement que cette fois-ci, le Louvre ne sera pas « à la ramasse ». Il n'est pas normal qu'un atelier qui est déjà en sous-effectif se retrouve avec deux agents de moins dès le 1^{er} janvier, quand bien même il reçoit un contrat de six mois qui ne fait que pallier l'absence de personnels qui sont arrêtés depuis de nombreux mois. Le sous-effectif se sent véritablement dans l'atelier. J'espère que la situation n'est pas la même dans les autres CAP.

Nous avons peut-être l'opportunité d'un recrutement en février/mars, mais pour l'autre recrutement du FNAC, nous ne sommes absolument pas surs d'avoir nos candidats au premier semestre. Imaginez un atelier de 17 agents, qui se retrouve à 15 agents, et qui du fait d'arrêts maladies, etc., fonctionne avec 11 agents.

Nous avons certainement perdu du temps à cause de ce double entretien. À l'avenir, il faudra qu'il n'y ait qu'un seul entretien, et il sera normal que la DRH y participe, en tant qu'œil extérieur à la direction où l'on recrute les agents concernés.

Mme LEMOINE

Nous avons eu l'occasion de discuter de cette situation. Effectivement, nous nous sommes rendu compte que dans un certain nombre de cas, un entretien était suffisant, et permettait d'allier les compétences techniques et les compétences RH. Nous aurions effectivement pu procéder autrement.

Vous nous signalez qu'une nouvelle CAP des techniciens d'art aura lieu en février/mars ; si la publication du poste permet à des candidats d'être sélectionnés pour cette CAP et qu'ils correspondent au choix des chefs d'ateliers, nous espérons bien qu'un avis sera donné très prochainement à cette CAP.

En revanche, je ne sais pas répondre à la question suivante : lorsqu'un agent a un avis favorable pour prendre un poste de la part de la CAP et que son administration ne veut pas le laisser partir, combien de temps le poste sur lequel il est attendu est-il bloqué ? Si c'est indéfiniment, nous serions dans l'embarras, car nous attendons avec impatience la personne qui a fait l'objet d'un avis favorable de la part du musée du Louvre.

M. CHOQUET

Il n'existe aucun délai. En tant que représentant du personnel, nous essayons d'en imposer un à l'administration. Le problème est que l'établissement de départ peut, pour des raisons de nécessité de service – ce qui est le cas ici puisque le service en question ne comprend plus que deux installateurs –, refuser de laisser partir l'agent. En outre, il y a six ou sept mois, un agent est déjà parti pour un autre

établissement et n'a pas été remplacé entre-temps. Lorsque nous avons demandé que le courrier du FNAC soit relu à la dernière CAP, il était très précis. Le président de la CAP ne nous a pas garanti que l'agent arriverait dans les trois mois. Philippe Magne, qui siège à la CAP, indiquait que des discussions étaient en cours. Nous lui avons souhaité bon courage !

Mme LEMOINE

Comment une CAP peut-elle donner un avis favorable...

M. CHOQUET

Ce n'est qu'un avis. D'ailleurs, la CAP n'a pas émis d'avis favorable. Elle n'a pas traité le dossier.

Mme LEMOINE

Donc le poste est libre.

M. CHOQUET

Oui, mais l'on nous a dit que le poste n'était pas affiché. Le dossier pourrait pourtant avancer hors CAP.

Mme LEMOINE

Rendez-vous a été pris avec Marc OBERLIS fin janvier/début février pour retravailler avec lui le fonctionnement des CAP. Il existe une loi de 2008 sur la mobilité et normalement, on ne peut pas retenir un agent pour une mobilité pendant plus de trois mois. Malheureusement, nous ne sommes rien face au ministère s'il ne veut pas appliquer la loi. Je comprends aussi la position du FNAC, même si je me demande comment il en est arrivé là : il ne reste plus que deux personnes dans un service de cinq personnes ! Le jour où j'ai décroché mon téléphone pour appeler Hervé Barbaret afin qu'il intervienne auprès du centre, je lisais le mail en même temps pour constater qu'il n'y avait plus personne dans le service. Nous ne savons plus à quel saint nous vouer en CAP. J'ai demandé une réunion avec OBERLIS car nous ne pouvons pas travailler ainsi. C'est la première fois que je vois un DRH qui ne siège pas en CAP alors que là d'où je viens, le DRH préside... Je ne suis même pas spectatrice !

Mme CHARLES ELIE NELSON

Sans vouloir faire de la cogestion avec vous, nous avons des spécificités. Demandez-nous conseil avant d'agir. Nous ne sommes pas que des « ennemis » !

Mme LEMOINE

Cela fait trente ans que je préside des CAP mais c'est la première fois de ma carrière que je ne vois pas les organisations syndicales avant les CAP. Ma porte est grande ouverte. Je n'ose pas vous convoquer, car je considère que chacun doit être dans son rôle.

Mme CHARLES ELIE NELSON

Il peut vous arriver d'avoir des décisions difficiles ou délicates à prendre.

Mme LEMOINE

En tant qu'employeurs, nous sommes tellement loin de l'organisation que nous ne voyons pas arriver les « coups ». Il s'écoule six mois entre deux CAP ; comment faisons-nous pour l'accueil en détachement et pour les mutations ? Je ne sais pas. J'ai travaillé dans un établissement national dans lequel nous avons obtenu, avec les syndicats, d'organiser des CAP en téléconférence pour les accueils en détachement et les mutations, ce qui nous permettait de ne pas avoir à attendre les CAP. Lorsque nous manquons un recrutement comme celui dont vous m'avez parlé tout à l'heure, pourquoi le repoussons-nous aussi loin ? Nous n'avons pas voulu attendre six mois et plutôt que d'avoir un service se retrouvant sans directeur...

Mme CHARLES ELIE NELSON

Nous n'avons pas traité les classes supérieures et exceptionnelles à la dernière CAP. Nous avons donc une opportunité...

Mme LEMOINE

Je suis prête à vous voir, au même titre que M. OBERLIS, pour que vous m'indiquiez ce que vous pensez. Nous pouvons nous voir avec les trois organisations syndicales.

Mme CHARLES ELIE NELSON

Prenons un exemple de ma CAP. Nous n'avons eu aucune nomination sur le Louvre, mais nous devons comprendre pourquoi : chaque année, le Louvre est « servi » et il existe de nombreuses autres entités. Nous avons 7 possibilités pour plus de 4 000 personnes : comment faisons-nous ? Nous avons servi des établissements qui n'auront jamais de promotion. Certains cas sont dramatiques : certains agents attendent depuis 25 ou 30 ans. Certains ont protesté, mais ce n'était pas une décision de ma part, mais une décision collégiale. Nous l'avons prise avec l'administration : pour une fois, ni Orsay, ni le Louvre, ni Versailles, ni les Archives n'ont eu le poste !

Mme LEMOINE

Je comprends que les petits établissements soient favorisés pour les promotions. Les promotions fonctionnent relativement bien ; là où le problème se pose, c'est pour le fonctionnement des détachements et les mutations. Nous ne pouvons pas arrêter la vie de l'établissement comme nous sommes en train de le faire à la DASV à cause de deux gros postes. Nous sommes en train d'essayer de nous « débrouiller » avec le « système D ». La solution que nous avons cru trouver n'était finalement pas la bonne, mais nous souhaitons agir dans le bon sens, et ne pas arrêter le fonctionnement de l'institution.

Mme CHARLES ELIE NELSON

Je comprends. Le repyramidage, si vous ne savez pas de quoi il s'agit, tous mes collègues autour de la table le savent ! Cela a représenté plusieurs jours de grève. Je ne sais pas ce qu'il en est de l'autre côté, mais j'y ai perdu. Déontologiquement, je ne peux pas demander un poste en catégorie B pour un agent de catégorie A. Personnellement, je pars bientôt, et je n'ai plus rien à perdre, mais il faut penser à ceux qui vont rester. Sans espoir d'évolution, cela ne fonctionnera pas. Je ne suis pas contre qui que ce soit, mais il s'agit d'une demande qui avait été faite en CTP il y a quatre ou cinq ans.

Mme LEMOINE

Nous rediscuterons de ce sujet. Je note que ce ne sera pas en janvier. Nous pourrions nous réunir avec des membres de la CAP pour discuter, voire prendre des conseils. Vous avez de l'expérience en tant que représentants du personnel en CAP.

La séance est levée à 17 h 23.

Le Président
Henri LOYRETTE

Le Secrétaire
Jean-Marc IROLLO

Le Secrétaire adjoint
SUD