

# MUSÉE DU LOUVRE

## Comité technique

### Procès-verbal de la séance du 11 juin 2013

#### Administration

##### Etaient présents

M. MARTINEZ, *président*

M. IROLLO, *secrétaire*

M. BARBARET, *administrateur général*

Mme LEMOINE, *directrice – DRHDS*

Mme FERRAZZI

Mme BUART

M. LEDUC

M. MILAN

Mme LEBOWSKI, *DASV*

##### Experts

Mme PAUTRAT (point 3)

Mme GUILLOU (point 5)

**Représentants du personnel**

**Titulaires**

**CGT**

Mme CHARLES ELIE NELSON

M. CHOQUET

M. MARTIN

**SUD CULTURE**

M. DE SOUZA

Mme DUCROT

**FO**

M. MINOS

**Etaient excusés**

**CGT**

M. GUILLAUD

M. MERLET

M. GOUDOU (suppléant)

Mme TAÏBI (suppléante)

**Suppléants**

**CGT**

M. FEMEL

M. FERREIRA

Mme HAMITI

**SUD CULTURE**

Mme SERBIN

M. ZINENBERG

**FO**

M. JOUVE

**SUD CULTURE**

Mme MULLER

Mme OUEDRAOGO

Mlle GUYADER (suppléante)

**Experts**

Mme JAIL (CGT)

Mme PERNY (CGT)

Mme MEMDAHAOUI (CGT)

## ORDRE DU JOUR

1) Approbation du PV du CT du 5 février 2013 .....	4
2) Règles de rémunération des personnels recrutés sur emplois à temps incomplet (pour avis) .....	5
3) Validation de la cartographie des métiers (pour avis) .....	10
4) Modification des horaires des agents de surveillance des Tuileries (pour avis).....	44
5) Proposition d'évolution de l'organisation du service éducation de la DPPEA (pour avis) .....	47
6) Fin de la mission de préfiguration en vue de la création du département des « arts de Byzance et chrétientés d'Orient » (pour information).....	52
7) Point d'étape sur le projet Pyramide (ajouté à l'ordre du jour initial).....	56
8) Questions diverses .....	61

*La séance est ouverte à 9 h 20.*

→ *Le secrétariat de séance est attribué à la CGT.*

### **1) Approbation du PV du CT du 5 février 2013**

**Mme DUCROT (SUD Culture)**

Nous avons plusieurs remarques importantes de la part de Mme Müller. Nous vous les ferons parvenir.

**M. MARTINEZ**

Le problème est que nous ne pouvons pas mettre au vote des modifications qui n'ont pas été examinées.

**Mme DUCROT (SUD Culture)**

Je ne les ai pas.

**M. MARTINEZ**

Nous ne pourrions donc mettre le PV au vote que la prochaine fois, lorsque nous aurons eu connaissance des remarques de SUD.

**Mme DUCROT (SUD Culture)**

J'avais une remarque sur mon intervention page 32. Le sens d'une de mes phrases est le suivant : « *Si l'on prend par exemple l'orientation n° 2, déjà inscrite au plan de formation 2012-2014 et reconduite en 2013-2015, qui octroie les colloques et séminaires scientifiques aux conservateurs et aux collaborateurs scientifiques, et pas au personnel de documentation* ». La phrase suivante n'est guère compréhensible en l'état et je propose la formulation : « *On imagine le réduire aux connaissances documentaires et aux bases nécessaires, ce qui n'est absolument pas le reflet de ce que fait ce personnel.* »

Par ailleurs, il me semble que nous avons un désaccord sur le vote page 32. M. Irollo va vérifier. J'avais noté un vote défavorable de la part de SUD Culture et des abstentions de la part des deux autres organisations syndicales.

**M. ZINENBERG (SUD Culture)**

Il est prévu qu'un relevé de décisions soit communiqué aux agents. Or cela n'a pas été le cas.

**M. DE SOUZA**

Cela fait un moment qu'aucun relevé de décisions n'a été diffusé.

**Mme LEMOINE**

Nous avons pourtant convenu de diffuser un relevé de décisions de manière systématique. C'est une erreur de notre part.

**M. DE SOUZA**

Nous aimerions recevoir les PV des instances avant le dossier.

**Mme LEMOINE**

La société qui les rédige nous les transmet en général quinze jours après. Vous pouvez les avoir relativement vite, même s'il nous faut un temps de relecture, ainsi qu'au secrétaire-adjoint syndical désigné.

On ne met donc pas le PV au vote pour cette fois-ci étant donné que SUD doit nous présenter les remarques de Mme Müller.

**M. MARTINEZ**

Nous attendons donc les remarques de SUD et nous voterons au prochain CT. Je vous propose donc de passer au point n° 2.

**2) Règles de rémunération des personnels recrutés sur emplois à temps incomplet  
(pour avis)**

**M. MARTINEZ**

Je passe la parole à Charlotte Lemoine.

## **Mme LEMOINE**

Ce point est préalable à une délibération du conseil d'administration. Il a donné lieu à un certain nombre de discussions, car au-delà du point présenté aujourd'hui qui précise les règles de rémunération applicables aux personnels recrutés sur des contrats à temps incomplet, un rattrapage des années précédentes a eu lieu. Vous nous aviez signalé lors du CT de décembre que lorsque l'on comptait le temps de travail effectif des agents à temps incomplet sur la base du planning de travail, et que l'on faisait la comparaison avec le temps de travail effectivement payé, une différence (positive ou négative) apparaissait. Cela a donné lieu, pendant quelques mois, à quelques séances de négociations entre les organisations syndicales et la DRH. Ces négociations ont débouché sur un protocole qui a été signé la semaine dernière par l'ensemble des organisations syndicales représentatives. Au moment où nous vous avons envoyé le dossier, il n'était pas encore signé. Vous avez donc une copie du protocole non signé. L'objet aujourd'hui est de définir les nouvelles règles de rémunération pour le personnel recruté. Le protocole d'accord a été joint pour information. Sauf si vous avez des précisions à demander, je pense que nous avons déjà largement débattu sur ce dossier, et que ce n'est pas la peine de s'y arrêter très longtemps.

En résumé, quelles sont les nouvelles règles de rémunération pour les personnels recrutés sur des emplois à temps incomplet ? La règle mise en œuvre à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2013 comporte une première modification importante : alors que jusqu'à présent, les agents étaient payés à l'heure, ils seront rémunérés avec un taux indiciaire et une proratisation sur leur temps de travail. L'idée est de donner à ces agents une rémunération identique à celle des adjoints techniques d'accueil, de surveillance et de magasinage étant donné que même si c'est à temps incomplet, ils exercent rigoureusement les mêmes fonctions. L'idée est donc de prendre l'indice de pied de corps de la rémunération de leurs homologues titulaires et de rajouter, par principe d'égalité, les primes dont bénéficient les agents titulaires. À l'instar de leurs homologues titulaires, ils auront aussi le droit de toucher des heures complémentaires et des indemnités pour les jours fériés. Voilà pour les grands principes.

Un certain nombre de fonctions sont touchées. Comme toujours, quand on met en place un nouveau système de rémunération, c'est la phase de transition qui est délicate. Pour cette phase de transition, une situation est réservée aux agents actuellement en CDI et dont le contrat est en cours. Nous leur proposerons un nouveau contrat avec une échéance identique à celle du contrat en cours (sauf pour les CDI sans échéance). Nous retiendrons la rémunération la plus favorable entre celle dont les agents bénéficient aujourd'hui et celle obtenue par l'application du nouveau barème.

Pour les agents dont le renouvellement du contrat intervient courant 2013, nous ferons la même chose : nous leur proposerons un nouveau contrat. Étant donné que les bases juridiques sont nouvelles, nous avons obligation de rédiger un nouveau contrat, avec la même échéance, et de la même manière, nous prendrons la situation la plus favorable entre la rémunération touchée par l'agent aujourd'hui et celle qu'il percevrait avec le nouveau système.

Pour les nouveaux recrutés ou ceux dont le renouvellement du contrat interviendra en 2014 ou 2015, nous appliquerons les nouvelles règles de rémunération.

Concernant le système d'ancienneté, par principe de parité, nous avons maintenu un système identique à celui des agents titulaires. En fonction de leur ancienneté, les agents à temps incomplet verront donc leur rémunération revue selon la grille indiciaire des titulaires.

Nous avons convenu de mettre tout cela en place au 1<sup>er</sup> octobre sans effet rétroactif sur l'ancienneté (pour des raisons budgétaires évidentes). Par contre, nous prendrons bien en compte l'ancienneté des agents en date du 1<sup>er</sup> octobre.

Je suis très satisfaite de la façon dont nous avons discuté ces derniers mois. Ce sujet était difficile et nous avons réussi à trouver des solutions consensuelles. Je signale simplement qu'il n'y paraît pas, mais que la gestion du personnel est extrêmement complexe. Nos équipes en charge de la gestion du personnel vont énormément souffrir cet été à cause de cela. Je préfère le signaler, car il s'agit d'un travail important, qui commence seulement, mais qui n'est pas terminé.

### **Mme CHARLES ELIE NELSON (CGT)**

Tout le monde a subi la RGPP et il y a donc moins de personnel. La situation est très compliquée. Personne n'a fait attention à cela au moment de l'ARTT et il faut rattraper pratiquement une dizaine d'années d'errance. Les personnes en charge de la gestion du personnel vont donc avoir un énorme travail en plus du travail qu'elles ont déjà. Malheureusement, nous sommes tous sous pression en ce moment et les effectifs ne sont pas extensibles.

### **M. ZINENBERG**

J'ai quelques questions techniques. Les agents nocturnes auront le choix entre 30 minutes ou la journée. Nous voudrions savoir comment le choix sera fait.

À partir de quand cela sera-t-il acté pour les courriers des agents pour ceux qui ne sont plus là ? Ceux qui sont devenus titulaires doivent-ils aussi envoyer un courrier à la DRH ?

**Mme LEMOINE**

Pour le choix, il est libre. L'accord dit que l'agent indique l'option qu'il préfère. Le protocole vaut uniquement pour les contrats en cours et pas pour les nouveaux contrats.

Je suis en train de réfléchir à votre deuxième question. Ceux qui ne sont plus là actuellement entrent dans le cadre de la délibération, mais nous ne sommes pas censés aller les chercher. Ils doivent donc faire la demande.

**M. ZINENBERG**

À qui doivent-ils s'adresser ?

**Mme LEMOINE**

Ils peuvent envoyer un courrier à la DRH. Hormis pour les plannings de travail, qui sont liés à la DASV, tout ce qui touche à la rémunération concerne la DRH.

**M. ZINENBERG**

Y a-t-il une possibilité d'avoir une liste de personnes qui font partie du dispositif ?

**Mme LEMOINE**

Nous n'avons pas le droit de vous donner des listes. Le bouche-à-oreille fonctionnera.

**M. ZINENBERG**

De même, pour les agents qui sont devenus titulaires, il y aura un courrier. Il faudra donc qu'il y ait une info là-dessus.

**Mme LEMOINE**

Ils sont dans nos listes et nous pourrions donc les retrouver. Si vous avez connaissance d'anomalies, vous pourrez nous les faire remonter.

**M. ZINENBERG**

Nous avons une question sur les contractuels 6.2. Nous vous avons alertés à propos de leur temps de travail. Il s'agit des saisonniers.

**Mme LEMOINE**

Nous allons commencer à regarder avec Mme Buart. Ce n'est pas l'objet aujourd'hui. Il faut que l'on se voie à ce sujet. Nous avons bien noté la question.

**M. CHOQUET (CGT)**

J'ai une question à propos des règles d'acquisition d'ancienneté. Vous indiquez que les nouvelles règles seront mises en œuvre à l'occasion des nouveaux contrats suivant la grille des fonctionnaires servant de référence, mais qu'advient-il en cas d'évolution indemnitaire des agents du corps ? Vous avez intégré les primes, mais il n'est pas dit que les taux...

**Mme LEMOINE**

Les rémunérations évolueront en fonction de la valeur du point et de l'évolution des grilles des grades et des grades de primes de référence (cf. article 1). Cela veut dire que dès que les grilles de fonctionnaires changeront, la délibération nous autorise à changer automatiquement la grille de rémunération des agents non titulaires. Nous l'avons rédigée dans cet esprit. Nous avons bien indiqué que la rémunération évoluera en fonction de la valeur du point, des grilles des grades et des primes de référence.

**Mme BUART**

Il s'agit du dernier paragraphe de l'article 1, qui prévoit bien une évolution des grilles et des primes, et donc de tout ce qui constitue la rémunération telle que précisée en annexe.

**Mme LEMOINE**

Je sais que vous revendiquez une prise en compte de l'ancienneté dans les grilles. Si les grilles sont modifiées pour les titulaires, elles le seront aussi pour les non titulaires.

**Mme BUART**

Si il y une évolution sur les IAT et les IFTS des titulaires, elle sera également répercutés sur les rémunérations des non titulaires à temps incomplets.

**M. MARTINEZ**

Avez-vous d'autres commentaires ? Aucun commentaire ? Nous pouvons donc procéder au vote.

→ *Le CT rend un avis favorable à l'unanimité.*

*La séance est suspendue de 9 h 41 à 9 h 56.*

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

**M. MARTINEZ**

Nous abordons donc le point n° 3 de l'ordre du jour. La parole est à Charlotte Lemoine.

**Mme LEMOINE**

Merci. Nous avons déjà présenté ce dossier au CTP du 19 décembre 2012 et vous aviez considéré qu'un certain nombre de problèmes subsistaient, ce qui nécessitait une nouvelle concertation sur le sujet. Les problèmes que vous aviez signalés concernaient la famille « conservation », la famille « accueil, vente et surveillance » et pour partie, la famille des métiers d'art.

À la suite de cela, vous avez été reçus par Hervé Barbaret début janvier. Il s'agissait de réfléchir à la mise en place une concertation. La DRH vous a reçus à plusieurs reprises avec Marie-Anne Pautrat, soit en intersyndicale, soit avec les représentants d'un seul syndicat.

- Modifications apportées aux fiches sur les métiers d'art

Je vais donc commencer par les métiers d'art. Nous avons eu une discussion avec les représentants du personnel qui représentaient ces métiers et nous avons soit revu l'intitulé des fiches métiers, soit regroupé des fiches. Nous avons revu l'intitulé du métier de « tapissier/garnisseur », qui était seulement « tapissier ». Par ailleurs, nous avons une fiche métier « installateur » et une fiche métier « monteur d'objets d'art ». Ces deux fiches deviennent une fiche « installateur/monteur d'objets d'art et de documents ». Nous avons par ailleurs une fiche « doreur/ornemaniste » et une fiche « menuisier en cadres », que nous avons réunies en une fiche « encadreur/doreur ». Je signale que nous avons

accepté cela, car il s'agit de la version 1 du référentiel des métiers, et que je comprends que vous ayez souhaité que les métiers se rapprochent au plus près des statuts, mais je continue à penser qu'un doreur, en termes de métier et de savoir-faire, ce n'est pas un encadreur. Nous vous avons suivis, mais j'ai tout de même des regrets. Je n'y peux rien si les concours de la fonction publique n'ont pas suivi cette évolution des compétences. De toute façon, nous avons apporté les modifications que vous avez souhaitées.

- Révisions concernant les métiers d'accueil, de vente et de surveillance

Ensuite, pour ce qui concerne les métiers d'accueil, de vente et de surveillance, vous avez tous souhaité qu'il n'y ait qu'une seule fiche métier et qu'à l'intérieur, les fiches de fonctions, qui sont bien délimitées au sein de la DASV, pourraient préciser le rôle de chaque agent. Vous avez donc souhaité réunir l'ensemble des fiches métiers en une seule avec, si j'ai bien compris, deux objectifs : d'une part, pour garantir la mobilité à l'intérieur de cette filière, pour ne pas que les agents soient bloqués à l'intérieur d'une des spécialités, et d'autre part, pour vous « protéger contre toute velléité d'externalisation » (je vous cite). Un projet de fiche vous a été présenté. Nous avons fait une compilation des différentes compétences requises et cela a donné la fiche qui vous est présentée aujourd'hui, à propos de laquelle vous n'avez encore formulé aucune observation à la DRH.

- Réflexion à propos de la famille « conservation »

S'agissant de la famille « conservation », lorsque nous vous avons présenté le dossier au mois de décembre, nous vous proposons un métier de conservateur, un métier de conservateur assistant et un métier de documentaliste scientifique – et par ailleurs un métier de documentaliste en dehors de la famille « conservation ».

Vous avez souhaité retravailler cela. Nous nous sommes revus au moins trois fois depuis et nous avons travaillé ensemble par mails interposés. Il y a eu plusieurs aller-retour. La première proposition était celle qui avait été faite aux conservateurs : vous proposiez un intitulé de métier de « chargé d'études patrimoniales et de collections ». Cela a été présenté en collège et après un certain nombre de discussions, celui-ci avait estimé que l'intitulé du référentiel des métiers du ministère de la Culture (« chargé de préservation et de mise en valeur d'un fonds patrimonial et de collection ») convenait mieux à vos métiers. J'ai oublié de le dire, mais nous avons aussi supprimé le métier de conservateur assistant. Nous cherchions un nouvel intitulé de métier qui puisse convenir à la fois aux conservateurs assistants et aux documentalistes scientifiques.

Vendredi après-midi, vous nous avez transmis un nouvel intitulé ainsi que des demandes de modifications dans le contenu de la fiche. Votre nouvel intitulé devenait celui du répertoire

interministériel : « chargé de collections ou de fonds patrimoniaux ». Depuis vendredi, nous avons « réfléchi » et je vais vous restituer en direct le fruit de nos cogitations.

Je vais replanter le décor. Nous avons actuellement deux référentiels des métiers et aucun n'est satisfaisant pour ces métiers. Nous avons d'abord celui du ministère de la Culture, avec une fiche de « responsable de fonds patrimoniaux ou de collections ». Nous voyons qu'il s'agit clairement de nos conservateurs. Nous avons aussi une fiche de « chargé de préservation et de mise en valeur d'un fonds patrimonial et de collection », qui était l'intitulé retenu par le collège, mais en consultant la fiche de près, cela ne correspond pas du tout au métier des « anciens » documentalistes scientifiques. Cela semble plus proche du technicien d'art ou du technicien d'atelier que du métier de documentaliste scientifique.

Quand on regarde le répertoire interministériel des métiers de l'État, on a un « responsable d'un service ou d'un fonds patrimonial » qui semble assez proche du chef de département, ce qui ne correspond donc pas du tout au métier exercé par les documentalistes scientifiques tels que nous les appelions actuellement, et un « chargé de collections et de fonds patrimoniaux », ce qui correspond à votre proposition de vendredi après-midi. Je vous en donne la mission principale : « *assurer l'enrichissement, la gestion, l'analyse et la valorisation de fonds et collections ou participe à ces missions* ». Cela correspond donc à la fois aux conservateurs et aux documentalistes scientifiques. Ce n'est donc guère satisfaisant.

J'ai finalement le sentiment que votre première proposition (« chargé d'études de patrimoine et de collections ») était finalement la meilleure – il faudra d'ailleurs voir si nous devons écrire « et de collections » ou « ou de collections ». Cela n'existe ni dans le répertoire du ministère de la Culture, ni dans le référentiel interministériel des métiers de l'État, mais c'est ce qui correspond le mieux. Un chargé de collections ou de fonds patrimoniaux est une personne qui est pleinement chargée de collections ou de fonds patrimoniaux, ce qui correspond aux conservateurs.

J'ajoute que le collège a proposé plus récemment de supprimer le mot « conservateur », qui est un terme statutaire, pour le transformer en « responsable d'un fonds patrimonial ou de collection ». Nous reprendrions alors l'intitulé du référentiel du ministère de la Culture.

Tout cela est très complexe, car aucun référentiel n'est satisfaisant. Nous essayons de nous entendre sur une proposition qui serait portée par le musée du Louvre et qui satisferait les aspirations des agents, c'est-à-dire que le conservateur deviendrait un responsable de fonds patrimonial ou de collections et que le documentaliste scientifique deviendrait un chargé d'études de collections ou patrimoniales.

Il nous reste la fiche de documentaliste. Parmi les documentalistes scientifiques, on trouve des agents qui revendiquent le métier de documentaliste. Nous avons donc maintenu un métier de documentaliste, à charge pour les agents qui revendiquent d'être plutôt des documentalistes que des chargés d'études de collections ou de patrimoine, de choisir l'intitulé de documentaliste. Cela correspond à un métier à part entière et l'on peut donc vouloir garder ce métier et la technicité qui y est attachée.

Voilà donc la proposition que nous vous faisons. Votre message de vendredi est arrivé tardivement et nous n'avons pas eu le temps de nous revoir une nouvelle fois. Je suis donc navrée que nous soyons obligés d'avoir cette discussion au niveau du comité technique.

Dans la fiche d'ex-documentaliste scientifique, vous avez fait deux ou trois propositions sur lesquelles je reviendrai. Mais avant d'entrer dans le détail des fiches, nous pourrions peut-être discuter sur les intitulés.

**M. MARTINEZ**

Nous allons organiser la discussion selon les fiches métiers, à moins que vous ne teniez à faire des commentaires généraux...

**M. ZINENBERG**

Cela nous pose problème, car dans le dossier, nous avons les fiches d'une part et le vote sur la cartographie des métiers d'autre part. Nous ne souhaitons pas voter sur les fiches aujourd'hui, mais seulement sur le principe d'une cartographie des métiers.

**M. MARTINEZ**

Exprimez-vous une position personnelle ou celle de l'ensemble des élus ?

**M. ZINENBERG**

Cela correspond à nos échanges de tout à l'heure. À propos des fiches, nous serions gênés de voter sur un travail qui ne nous semble pas complètement finalisé. Nous ne pourrions donc pas être satisfaits du vote, car des points d'achoppement demeurent. Par ailleurs, nous avons d'autres réticences. Je vais faire référence à celle qui est apparue dans nos discussions en interne. Notre rôle est de représenter le personnel et ce qu'il ressent. Actuellement, quand on demande de la mobilité aux CAP, nous avons des refus dans les établissements et peut-être même en interne, car nous recherchons des métiers

particuliers. Nous craignons que la cartographie ne contribue à rigidifier encore un système que nous avons déjà évoqué l'autre jour : cela n'aiderait pas la mobilité des agents.

Néanmoins, il me semble important de noter un point positif à propos de la cartographie : c'est l'un des rares documents qui nous permettront d'avoir une idée des métiers des autres. Nous avons souvent l'impression de travailler dans un établissement cloisonné, et le regard sur ce que font les autres me semble donc important. En tout cas, à l'heure actuelle, nous ne souhaitons pas voter sur les fiches, car il faudrait voter individuellement sur chacune d'entre elles. Nous ne pouvons pas faire un vote global.

### **Mme LEMOINE**

J'entends ce que vous venez de me dire... Je serais tentée par votre proposition, car voter sur la cartographie marquerait une étape, mais en même temps, je note une incohérence : il n'est guère satisfaisant de voter sur un bocal sans en connaître le contenu... Il faut parfois accepter de prendre un petit risque, ce n'est pas gravissime.

Je sais qu'il y a un paradoxe que je n'ai pas réussi à gérer : les personnels craignent pour leur mobilité à travers le référentiel des métiers. C'est paradoxal, car le référentiel des métiers est précisément réalisé – comme vous le notez d'ailleurs – pour donner à tous les agents les contenus des métiers et les compétences nécessaires, afin de faciliter précisément la mobilité et la formation. C'est donc dommage.

### **M. ZINENBERG**

Je vais préciser. Lorsque l'on va en CAP, combien voyons-nous de lettres de responsables d'établissements qui nous disent : « M. Untel n'a jamais fait de visite guidée et donc nous émettons un avis défavorable » ? Ce n'est pas statutaire. S'ils étaient fonctionnaires en stage, nous les prendrions de fait. Nous avons senti ces dernières années, des demandes de profils de plus en plus fortes des autres établissements. Je pense bien représenter le ressenti des agents en la matière. Ce n'est plus un ressenti, mais une réalité.

### **Mme LEMOINE**

Je la regrette beaucoup, car le B.A.-BA du recrutement, ce n'est pas de recruter sur la compétence. Lorsque vous recrutez, le premier critère est de faire un pari sur le potentiel. Il vaut parfois mieux choisir quelqu'un qui n'est pas compétent aujourd'hui, mais dont on sent qu'il peut développer la compétence (parce qu'il a l'envie et la motivation nécessaire) plutôt que de recruter quelqu'un qui est

directement compétent mais qui ne progressera plus. C'est une erreur de gestion des ressources humaines, mais comme vous le dites, c'est un fait.

Ce qui m'ennuie, à propos du vote des fiches, c'est que c'est un travail de Titan. Nous ne nous en sortirons jamais s'il faut voter fiche par fiche.

**M. ZINENBERG**

Nous ne pouvons pas non plus accepter de voter un projet alors que sur certaines fiches, nous souhaitons que la discussion reste ouverte.

**Mme LEMOINE**

Je suis complètement prête à vous donner l'ensemble des fiches. Nous ne l'avons pas fait, car il faudrait prévoir des clefs USB... Il faudrait que nous en finissions à un moment donné. Nous pourrions peut-être nous donner l'objectif d'avoir terminé pour le CT d'octobre ou de décembre. Nous devons avoir un objectif partagé et le respecter ensemble.

**Mme DUCROT**

Lors du dernier CT, vous avez émis le souhait de mettre toutes ces fiches sur Mercure, mais cela n'a pas été fait.

**Mme LEMOINE**

En janvier, avec Hervé Barbaret, j'avais fait cette proposition afin que les gens s'expriment. Nous avons fait la démonstration, lors de la réunion intersyndicale qui a eu lieu il y a à peu près un mois. Nous avons « ouvert » le robinet de l'Intranet. Les fiches sont donc accessibles. Je ne l'ai pas fait à la demande de l'intersyndicale, qui m'a dit qu'il valait mieux qu'une présentation ait lieu au mois de juin. Je craignais moi-même d'être débordée. Pour avoir déjà fait cet exercice, je sais qu'en général, dans ce type d'exercice, on n'est pas débordé par les remontées, mais il y a toujours une prise de risque. Il faut quand même le gérer : s'il y a des milliers de remontées, on risque de créer plus de frustration que de satisfaction. Si chaque agent y va de son couplet et de ses remarques sur les fiches, on peut se retrouver complètement dépassé par les événements. Autrement, si vous le souhaitez, nous pouvons vous donner l'ensemble des fiches sur clef USB pour que vous y travailliez. Je souhaite que ce soit terminé pour la fin de l'année. Vous avez raison, M. Zinenberg, le Louvre perdurera encore longtemps, mais les fiches que nous avons faites vont, elles, vieillir. Ce référentiel n'est pas gravé dans

le marbre. Ou alors on le met sur Intranet, mais on n'est pas obligés de susciter les observations. Elles vont remonter naturellement. Si les agents sont mécontents, ils vous le feront savoir.

**M. ZINENBERG**

Je trouve que le risque de voter sur les fiches est que nous serions tentés de regarder précisément la fiche qui concerne notre propre métier, car notre connaissance des autres métiers est beaucoup plus faible. Or nous devons représenter l'ensemble des personnels et pas seulement le corps que nous représentons.

**M. MARTINEZ**

Si je comprends bien, vous êtes prêts à voter sur les intitulés tels qu'ils vous sont proposés.

**M. ZINENBERG**

Sur le principe d'une cartographie des métiers qui permettrait aux agents de se repérer dans leur métier.

**Mme LEMOINE**

En votant aujourd'hui sur la cartographie, puis en regardant les intitulés de postes, le seul risque que nous prendrions, mais qui n'est pas grave, serait de devoir retoucher un peu la cartographie. J'aimerais que nous puissions marquer le coup aujourd'hui par un vote sur le fait qu'il y a aujourd'hui une cartographie des métiers au musée du Louvre. Si ensuite, en travaillant sur les fiches, vous vous rendez compte qu'il y a une incohérence, je m'engage à corriger l'incohérence dans la cartographie. Voter uniquement sur le contenant, mais pas sur le contenu, c'est un peu dommage.

**M. ZINENBERG**

Je vois que Philippe n'est pas tout à fait d'accord...

**M. DE SOUZA**

Nous avons l'impression, dans différents établissements publics, que nous allons vers un virage et que les choses seront très dures ensuite à vivre pour le personnel. J'en suis conscient. Nous savons que le Louvre est une institution rigide et que beaucoup d'agents sont les « parents pauvres » : ce sont les agents postés, qui n'ont jamais obtenu aucune gratification. Cette cartographie de métiers et les

formations qui sont proposées actuellement concernent uniquement... Nous n'étions pas d'accord avec l'histoire du référent des collections parce que ceux qui ne sont pas référents parce qu'ils n'ont pas été volontaires et qui n'ont pas reçu une gratification convenable font exactement le même travail et travaillent exactement dans le même milieu que ceux qui ont été sélectionnés comme référents de collection. Je pense que nous faisons le même travail et que nous ne devons pas nous diviser. Nous faisons en sorte, tous ensemble, que cet établissement fonctionne bien. Pour moi, cette cartographie des métiers s'apparente à ce qui s'est passé chez France Télécom : on va vers la contractualisation et des méthodes qui ne sont pas celles que nous avons connues avant.

### **Mme LEMOINE**

Le problème est que le métier, c'est celui d'agent d'accueil et de surveillance. Il n'y a donc plus de référent de collection. Nous avons convenu ensemble que nous n'abandonnions pas les fonctions. Pour le moment, nous les avons laissées. La discussion est ouverte. Il ne faut pas supprimer quelque chose qui fonctionne bien sans avoir réfléchi aux conséquences. Nous avons précisément répondu à votre attente, M. de Souza, en regroupant tout le monde dans le même métier. Il n'y a pas de métier de référent de collections.

### **M. DE SOUZA**

Lors d'un autre CT, nous avons indiqué que nous avons peur, ainsi que les agents, d'aboutir à un certain cloisonnement. Nous voyons déjà un certain mal-être, car la personne chargée du recrutement et des mobilités est nouvelle et que, forcément, elle ne connaît pas toutes nos spécificités. Je le sais parce que je l'ai vue. J'ai passé un entretien pour devenir chef d'équipe. Au Louvre, les agents postés font l'objet d'avis réservés pour passer dans l'équipe d'encadrement alors que souvent, ils ont le même potentiel. Pourquoi les formations sont-elles beaucoup plus difficiles à obtenir pour les agents postés que pour ceux qui font déjà partie de l'encadrement ? Il faudrait changer la donne.

### **Mme LEMOINE**

Vous touchez là à un autre problème, qui n'est pas celui du métier. Je ne prétends pas qu'il n'existe pas de problèmes et qu'il ne faut pas en discuter...

### **M. DE SOUZA**

Quelques années en arrière, nous avons dit que nous voulions une évolution de notre métier. Dans la cartographie, nous voyons que rien ne changera, et les agents finiront par partir de cet établissement.

Ils ne sont plus agents publics ou agents du ministère, mais agents du Louvre. Comme le disaient mes collègues, lorsqu'ils souhaitent partir dans les domaines ou ailleurs, et qu'ils n'ont jamais fait de visite guidée, ils ne peuvent pas y prétendre.

**Mme LEMOINE**

Avons-nous la fiche métier de l'accueil et de la surveillance ?

Dans la fiche métier, il y a une rubrique « facteur d'évolution ». Lorsque nous avons reçu votre syndicat – M. Zinenberg et Mme Müller étaient là –, nous avons parlé des facteurs d'évolution. Je pense que l'approche métier ouvre sur une réflexion quant à l'évolution.

**M. DE SOUZA**

Vous nous dites qu'il y aura peut-être une évolution, mais les actes sont importants. Vous nous dites toujours que vous allez créer des groupes de travail. Nous nous fatiguons finalement au sein de groupes de travail, mais nous ne constatons aucune évolution. Nous n'avons aucune emprise pour faire évoluer la situation. Les agents sont freinés dans leurs mobilités. J'ai demandé plusieurs fois que les agents qui seraient volontaires puissent aller visiter d'autres services pour voir la réalité de chaque métier. Ce serait une évolution pour les agents. Au lieu de cela, ils restent des agents postés, dans une organisation complètement rigide et ils ne peuvent pas évoluer. Je veux que les agents puissent savoir qu'ils pourront évoluer à tel ou tel endroit. Auparavant, les agents qui sont dans les salles pouvaient travailler à la DPG. Maintenant, ce n'est pas possible. Lorsque vous entendez les responsables de régions demander à des anciens s'ils ont déjà travaillé dans des PC... J'étais déjà là avant qu'ils n'arrivent ; comment peuvent-ils savoir si je n'ai pas déjà travaillé dans un PC. Auparavant, nous pouvions évoluer beaucoup plus facilement.

**M. MARTINEZ**

Nous entendons ce que vous dites sur les questions d'évolution, mais l'intitulé des métiers n'est pas en relation directe avec ce que nous vous proposons. C'est au contraire l'intitulé unique qui permet des évolutions. Peut-être faudra-t-il définir les facteurs d'évolution du métier dans la fiche, mais en l'occurrence, ce n'est pas l'intitulé lui-même qui autorise ou interdit les évolutions.

## **M. DE SOUZA**

Pour vous, c'est un outil de travail. Vous avez une vision de tel ou tel métier. Charlotte Lemoine nous expliquait tout à l'heure que les agents ne seraient plus conservateurs, mais chargés d'études de collection ou de fonds patrimonial. Je ne vois pas les choses de la même façon.

## **M. BARBARET**

Vous dites que c'est un outil pour la direction, mais je pense que c'est l'inverse. Vous venez de dire par exemple qu'un agent de surveillance était un agent posté et qu'il ne pouvait pas aller en PC. Pourquoi cela ? Dans la fiche de fonction associée en PC, on trouve une série d'attentes professionnelles. Une fois que ces fiches seront adoptées, elles seront diffusées très largement et l'idée est justement que les agents qui s'intéressent à un métier ou une fonction (y compris dans un autre métier) puissent savoir exactement ce qui sera attendu de leur part. Ils peuvent alors se tourner vers leur hiérarchie ou la DRH et prévoir avec elle une formation qui leur permettrait de rejoindre le point d'arrivée. Le dispositif est très transparent dans la mesure où les compétences attendues sont précisément décrites. Pour les agents, il suffit de voir quel parcours est possible à partir des fiches départ et des fiches d'arrivée. C'est très exactement l'inverse de votre idée d'opacité.

## **M. DE SOUZA**

Quand je suis arrivé au Louvre, j'avais travaillé dans différents domaines dans le privé. J'ai l'impression que l'on nous fait plus confiance dans le privé que dans le public. À mon arrivée, on m'a expliqué qu'en entrant dans la fonction publique, j'allais pouvoir connaître une évolution de carrière. Lorsque nous voyons les blocages qui existent, même avec la cartographie des métiers, les passerelles entre métiers sont invisibles à mes yeux.

## **M. FEMEL**

Je ne cherche pas à contredire ce qui vient d'être dit, mais je vous livre une réflexion à brûle-pourpoint. Le problème n'est-il pas lié à l'accès à la formation plutôt qu'aux métiers ? Que ce soit pour un autre métier ou une fonction rattachée, la question de l'accès à la formation se pose. On peut soit se limiter aux agents qui ont déjà exercé le métier ou la fonction, soit faire un pari sur l'aptitude de l'agent et lui offrir des formations qui lui permettront de rejoindre la fonction rattachée à son métier ou le métier qu'il souhaite exercer. C'est encore moins compréhensible lorsque l'agent souhaite évoluer vers une autre fonction rattachée à son métier. Par exemple, s'agissant des référents de collections, ils ont eu accès à certaines formations dans un premier temps. Cela pouvait sembler compréhensible,

mais il semblerait intéressant d'ouvrir les formations à tous les agents qui auraient envie d'accéder à une nouvelle fonction. Par exemple, un référent des collections pourrait avoir accès à une formation d'initiation à la conservation préventive, ce qui lui donnera peut-être envie de postuler à cette fonction rattachée par la suite. Il importe d'avoir la garantie qu'un agent qui souhaite évoluer s'en voie offrir la possibilité. Les réponses ne doivent pas seulement être données au niveau de l'encadrement de proximité, mais plutôt au niveau des responsables de formation, afin de détecter les aptitudes et d'encourager les agents à changer de métier ou de fonction rattachée.

### **Mme LEMOINE**

Ce sujet est très compliqué. Si j'oublie que je suis au Louvre et dans le domaine de la surveillance, d'après mes connaissances théoriques en gestion des ressources humaines, je pourrais considérer que pour devenir compétent dans un domaine, deux éléments doivent absolument être réunis : la motivation – nous partons du principe que les agents la possèdent – et la pratique – c'est d'ailleurs un sujet sur lequel nous serons certainement conduits à revenir à propos des langues. Supposons que l'agent n'ait pas un niveau de pratique suffisant et prenons l'exemple d'un référent de collection. Il s'agit plus d'une question de connaissances que de savoir-faire ; il n'est donc pas nécessaire de pratiquer pour apprendre. D'autres compétences nécessitent un savoir-faire et de la pratique. En tant que DRH, ma position consiste à dire qu'une formation n'est réellement efficace que lorsque le salarié occupe la fonction correspondante. Cela revient à la quadrature du cercle : l'agent ne peut pas occuper la fonction, car il n'est pas jugé compétent. Je peux considérer que nous allons travailler sur le potentiel, nommer l'agent et prévoir une formation immédiate pour sa prise de fonction.

À moins que des vraies questions se posent – auquel cas nous pourrions essayer de trouver des solutions – je ne vois pas le lien avec ce métier unique. J'ajoute tout de même que cette problématique de la surveillance est assez spécifique par rapport aux autres métiers : cela représente une population énorme, nous avons une obligation de continuité de service et nous avons des agents postés. Il est infiniment plus simple de travailler avec des populations qui ne sont pas postées. Dès que l'on touche à la surveillance, cela devient compliqué, car cela perturbe les plannings de travail, les jours de services, les jours sans service, etc. Nous pouvons essayer de trouver des solutions pour sortir de la difficulté par le haut. Nous le voyons sur les contrats d'avenir : c'est très compliqué.

### **M. ZINENBERG**

Vous disiez que la cartographie sert aux agents, mais je pense qu'elle sert à l'institution, car elle permet de définir un champ : celui de l'accueil et de la surveillance par exemple. Le corps est celui des agents d'accueil, de surveillance et de magasinage. Nous ne faisons pas de magasinage au musée du

Louvre, mais nous assurons les deux autres fonctions du corps. Cela présente un intérêt, car cela permet de connaître les tâches qui sont effectuées dans les métiers. Tous les conservateurs ne font pas d'archéologie ou des fouilles. Certains en font et d'autres non. Nous voyons donc une certaine diversité au niveau des corps et des métiers. La définition du champ me semble être importante pour l'établissement.

Pour les agents, l'idéal serait que la fiche métier soit comme un « miroir métaphysique », c'est-à-dire que nous nous reconnâtrions dans la fiche.

Prenons la fiche des emplois postés. Je serais étonné que des agents faisant partie d'un autre corps aient envie de rejoindre ce métier, qui ne peut guère correspondre à une vocation. Et malgré cela, les agents exercent ce métier consciencieusement. Depuis que je suis au musée du Louvre, je n'ai jamais vu personne travaillant à la conservation exprimer l'envie de rejoindre un emploi posté dans le musée ! Cela signifie qu'à l'intérieur de certains métiers, il faut se « débrouiller » pour essayer de trouver les solutions les moins gênantes possible. Ce miroir métaphysique devrait déboucher sur un devenir.

Nous avons souhaité que nous ne votions pas les fiches aujourd'hui, car nous ne parlerions pas de l'ensemble des métiers, mais chacun du nôtre. Cela me gêne sur le plan éthique, car nous sommes censés aménager l'ensemble de l'établissement.

### **Mme LEMOINE**

Avec Marie-Anne Pautrat, nous avons animé les groupes métiers de cette population. Vous ne pouvez pas imaginer l'enthousiasme et la fierté des agents lorsqu'ils décrivent leur métier, même s'ils n'ont pas choisi ce dernier par vocation. Ils y retrouvent une certaine reconnaissance, car l'exerçant tous les jours, leur savoir-faire et leurs compétences sont réels. J'ai vu des agents enthousiastes, qui échangeaient sur les tâches qu'ils effectuaient les uns par rapport aux autres. Je suis profondément convaincue que c'est avec une démarche basée sur les compétences que nous ferons avancer la gestion des ressources humaines. Si vous ne voulez pas de ce référentiel, je ne me sentirais pas touchée dans mon amour-propre. J'ai une conviction que j'essaie de défendre, mais je respecte complètement les vôtres. Un certain nombre d'agents a participé à l'élaboration de cette fiche – qui était constituée de trois fiches au départ. Ils veulent être reconnus pour leur savoir-faire. Si vous ne souhaitez pas aller plus loin sur le sujet, vous leur enlèverez ce « miroir métaphysique ». Nous n'avons pas travaillé en chambre à la DRH, mais avec les agents.

**M. ZINENBERG**

J'ai simplement essayé de dire à quoi cela devait correspondre. En lisant un PV, on est parfois un peu surpris de nos déclarations.

**M. MARTINEZ**

D'après ce que je comprends, vous souhaitez que nous diffusions toutes les fiches. Nous verrons ensuite comment vous pourrez voter sur ces fiches. Ce que je vous propose, c'est de diffuser l'ensemble des fiches sur Intranet à l'issue de ce comité, comme nous l'avions prévu, pour que les personnels puissent se prononcer.

**Mme LEMOINE**

Pour les personnels de la surveillance qui n'ont pas accès à Intranet, j'avais proposé que l'on mette des exemplaires papier de cette fiche à disposition en nombre suffisant. Ils pourraient soit faire remonter leurs observations à la DRH, auquel cas il faudrait une urne – et une boîte mail pour les autres métiers –, ou aux représentants du personnel.

**M. MARTINEZ**

Que souhaitez-vous ?

**Mme LEMOINE**

Je préférerais que les remontées passent par vous, car vous pourrez faire un premier tri.

**Mme DUCROT**

Est-ce que ce seraient les fiches telles qu'elles sont prévues ici ou après nos remarques ?

**M. MARTINEZ**

Si vous ne voulez pas voter sur ces fiches, nous pouvons les diffuser telles quelles afin que l'on puisse y apporter des commentaires.

**Mme DUCROT**

Ces fiches comportent des incohérences. Nous ne pouvons pas les diffuser comme cela.

**Mme LEMOINE**

Je suis la seule à avoir utilisé les fiches métiers, en évaluant mes personnels à la DRH. Je peux donc vous dire que j'ai trouvé beaucoup d'incohérences. Nous trouverons des incohérences lorsque nous utiliserons ces fiches. À titre expérimental, j'ai évalué mes chefs de service sur la base de leur fiche métier. Mon idée était de pousser les évaluateurs à utiliser ces fiches et à faire remonter les anomalies. Vous en avez certainement trouvé un certain nombre, mais vous en trouverez certainement encore d'autres. Tant que nous ne les utiliserons pas vraiment, nous ne nous rendrons pas compte de ce qui ne fonctionne pas. Pourquoi passerions-nous du temps à en discuter ici alors que de toute façon, il va falloir travailler dessus avec le personnel ?

**Mme DUCROT**

Pour cette fameuse fiche de chargé de conservation, le changement d'intitulé n'est pas vraiment la question. Quel sera l'intitulé de la fiche de poste des agents ?

**Mme LEMOINE**

Nous sommes gênés par le référentiel de fonctions. Je n'ai pas voulu le supprimer depuis mon arrivée, car les fiches de fonction ont le mérite d'exister et qu'elles jouent un rôle structurant pour le musée du Louvre. Il s'agit d'une espèce d'intermédiaire entre la fiche de poste et la fiche métier. Ce n'est pas vraiment une fiche métier. L'aire de compétence est plus réduite. Ce n'est pas non plus une fiche de poste, car il s'agirait de décrire l'activité de l'agent dans un contexte de travail précis. J'entends par là qu'un chargé d'études patrimoniales ne ferait pas l'objet de la même fiche de poste au département des objets d'arts ou aux AGER. L'intitulé de la fiche de poste m'est relativement indifférent en tant que DRH.

**Mme DUCROT**

Cela signifie que les fiches de fonction que vous avez rayées sur cette fiche existent quand même...

**Mme LEMOINE**

Non. Pour moi, rien n'empêche de donner le même intitulé à une fiche de poste et à une fiche métier.

**Mme DUCROT**

Dans votre cartographie des métiers, la fiche de responsable d'un fonds patrimonial aurait donc le même intitulé que la fiche métier.

**Mme LEMOINE**

J'encourage à le faire pour simplifier les choses. Par contre, le contenu de la fiche de poste ne sera pas un copier-coller de celui de la fiche métier.

**Mme DUCROT**

Le parcours professionnel...

**Mme LEMOINE**

Il s'agit d'une erreur. Ce document n'est pas prêt et il n'aurait pas dû être reprographié.

**Mme DUCROT**

Cela reprenait tout ce qui existait auparavant. Nous n'y comprenions plus rien.

**Mme LEMOINE**

Nous n'en sommes pas encore là. Lorsque nous en serons aux parcours professionnels, c'est que nous aurons déjà beaucoup travaillé ensemble. Considérez que les parcours professionnels sont sans objet.

**Mme JAIL**

J'ai une question annexe sur la fiche « chargé de collections et de fonds patrimoniaux » et la fiche « documentaliste » : dans les conservations, les documentalistes auront à charge de signaler qu'ils sont plutôt documentalistes qu'autre chose. Nous assistons à une révolution copernicienne au Louvre ! Dans certains départements, les chefs de département estiment que tout le monde ou presque est documentaliste. Comment allez-vous attribuer les fiches de postes et les fiches métiers – beaucoup plus axées sur les aspects scientifiques que techniques.

**Mme LEMOINE**

Toute la discussion que nous avons eue avec votre groupe de travail depuis des mois visait justement à ce que vous ne vous appeliez plus « documentalistes scientifiques ». Vous revendiquez, pour beaucoup d'entre vous, de ne pas avoir un cœur de métier de documentaliste.

**Mme JAIL**

Tout à fait.

**M. MARTINEZ**

Si je puis me permettre, pour avoir dirigé une conservation, je sais qu'il y a des gens qui veulent être documentalistes et qui, au contraire, parce qu'il y a des formations liées, veulent afficher qu'elles sont documentalistes. Tout le monde ne partage donc pas votre point de vue.

**Mme LEMOINE**

Nous proposons le métier de chargé d'études de collections et de fonds patrimoniaux à ceux qui ne se reconnaissent pas dans le métier de documentaliste et nous gardons le métier de documentaliste pour ceux qui revendiquent d'appartenir à ce métier – ainsi que pour les documentalistes des autres départements. Des problèmes peuvent éventuellement se produire entre les agents et leurs chefs de département, mais ils devraient être complètement marginaux. Les documentalistes scientifiques se retrouveront en grande majorité dans le nouvel intitulé, mais néanmoins, vos collègues des arts graphiques, par exemple, revendiqueront probablement leur métier de documentaliste.

**Mme JAIL**

Cette intention est très noble, mais il ne faudrait pas que le chef de département fasse preuve de coercition et entraîne les agents d'un côté ou de l'autre. Dans certains départements, la tendance est d'orienter les agents vers la documentation pure alors qu'ils ne le veulent pas. Il n'y a aucune honte à être documentaliste « pur », mais beaucoup ne le veulent pas.

**M. MARTINEZ**

J'entends très bien ce que vous dites, mais nous sortons du cadre de la cartographie pour nous intéresser à la façon dont ce sera appliqué. Personnellement, je m'engage à ce que cette négociation avec les chefs de département soit sous ma responsabilité. Je veillerai à ce que les chefs de

département soient équitables c'est-à-dire qu'ils vous proposent leur choix. J'ai la chance de pouvoir recruter nombre de ces chefs de département et c'est tout ce que je peux garantir. J'entends qu'il existerait une forme d'iniquité d'un département à l'autre. Je peux m'engager à ce que, lorsque les chefs de département vous proposeront un intitulé, de revoir cela avec eux pour que vous puissiez avoir le choix. Je peux vous le garantir en tant que président-directeur du musée du Louvre. Il ne faut pas que ce soit coercitif et que l'on vous impose une fonction où vous ne vous reconnaîtriez pas. Il faut que vous puissiez trouver un métier qui corresponde à ce que vous faites réellement.

Avez-vous d'autres commentaires généraux ? Je comprends donc que vous attendez d'avoir toutes les fiches.

**M. FERREIRA**

Les fiches qui ont été établies comportent quelques défauts.

**M. MARTINEZ**

De quelle fiche parlez-vous ?

**M. FERREIRA**

De la fiche « accueil et surveillance ». Un agent d'accueil et de surveillance au musée du Louvre a un choix d'activité très large et il est intéressant que ce soit connu, que le même agent puisse choisir des activités très différentes au cours de sa carrière. Il est bon que tous les agents sachent qu'au cours de leur carrière, ils pourront exercer des activités très différentes.

Concernant la fiche « agent d'accueil et de surveillance », la liste des fonctions rattachées se termine par « chef d'équipe ». Ces fonctions disparaissent ensuite complètement. L'évaluation des agents n'apparaît plus. Cela a échappé aux rédacteurs de la fiche. Cela fait pleinement partie de l'activité. Les chefs de service se retrouvent dans la cartographie des métiers en pilotage. Quand les chefs de service sont absents, ce sont les chefs d'équipe qui prennent le relais dans leurs responsabilités. Nous ne le retrouvons nulle part. Quelque chose a échappé à ce niveau aux rédacteurs.

**Mme LEMOINE**

C'est bien noté. Nous avons été relativement « ennuyés » à propos du management. Nous le rajouterons. D'un point de vue pratique, il convient que nous nous entendions sur la méthode. Nous

avons convenu de mettre en ligne les fiches sur Intranet. Nous allons diffuser des exemplaires papier et afficher les fiches pour la surveillance. Il reste une interrogation sur les remontées.

**M. MARTINEZ**

Brigitte Ducrot pose une autre question : celle des versions que l'on diffuse.

**Mme DUCROT**

Allez-vous tenir compte des propositions que nous vous avons adressées ?

**Mme LEMOINE**

Nous pourrions regarder la fiche ensemble. Elle m'a réclamé beaucoup de travail.

**Mme DUCROT**

Plus on monte dans la hiérarchie, moins la finalité des activités est décrite. Nous avons des paragraphes assez lourds pour les employés là où l'on ne trouve qu'une seule ligne pour les directeurs.

**Mme PERNY**

Nous retenons deux éléments de votre discours. Tout d'abord, il semble bien établi que dans le domaine documentaire et dans sa périphérie, des fonctions exercées au niveau des collections sont différentes des missions à caractère similaire dans les directions ou dans des domaines différents, par exemple le domaine juridique ou financier.

Notre logique nous a conduits à mettre à part, dans une fiche, les départements de conservations.

**Mme LEMOINE**

Nous ne sommes pas d'accord sur ce point. Dans la fiche de documentaliste, vous avez effectivement rayé la mention au département de conservation, mais je pense que pour certains collègues – *modulo* l'engagement pris tout à l'heure par le président – il faudrait la réintroduire. Je trouve normal que les agents qui souhaiteront être identifiés comme documentalistes dans une conservation en aient la possibilité.

**Mme PERNY**

C'était lié à nos craintes.

**M. MARTINEZ**

Nous les avons entendues.

**Mme PERNY**

Ces craintes ont été précisées par Cécile.

Par ailleurs, l'intitulé spécifique du ministère de la Culture ne correspond absolument pas à notre métier.

**M. MARTINEZ**

L'intitulé vous convenait-il ?

**Mme PERNY**

Oui, mais le contenu était inadéquat.

**M. MARTINEZ**

Vous parliez tout à l'heure de mobilité. L'intérêt de reprendre un intitulé du référentiel du ministère de la Culture est justement de permettre la mobilité. Cet intitulé existe dans d'autres musées que le musée du Louvre.

**Mme PERNY**

Pour les métiers d'art, c'est tout à fait inadéquat. Par contre, l'intitulé du référentiel interministériel convient beaucoup mieux.

**Mme LEMOINE**

À ceci près que le métier de chargé de collections ou de fonds patrimoniaux du référentiel interministériel correspond à la mission suivante : « *assurer l'enrichissement, la gestion, l'analyse et la valorisation de fonds et collections ou participer à ces missions* ».

**Mme DUCROT**

« *Inventaires, conservation des fonds et collections, études scientifiques ou participation à la connaissance des fonds, contribution à des actions de documentation et de formation* » : n'exagérons pas : cela ne correspond pas aux conservateurs.

**Mme LEMOINE**

Un responsable d'un service ou d'un fonds patrimonial est plus un directeur de service qu'un conservateur. Sa mission principale est de déterminer la politique d'un service ou d'un fonds patrimonial.

**Mme DUCROT**

Si un conservateur ne fait pas cela, j'ignore ce qu'il peut faire. N'avez-vous pas le statut des conservateurs ?

**M. MARTINEZ**

Non. Nous avons un statut de conservateur lorsqu'il est unique dans un musée. Sinon, ce sont les chefs de département qui ont cette fonction et les conservateurs ne l'ont que par délégation. Un conservateur ne détermine pas la politique d'un service. Si vous choisissez le répertoire interministériel, cela signifie que le chargé de collections ou de fonds patrimoniaux au Louvre correspond à un conservateur et à tous les métiers de la conservation à l'exception du chef de département.

**Mme DUCROT**

Aujourd'hui, les conservateurs ne sont pas représentés, hormis par le président.

**M. MARTINEZ**

Je n'ai pas de jugement là-dessus.

**Mme DUCROT**

C'est extrêmement large : il est question des technologies de l'information et de la communication. Les conservateurs sont protégés puisqu'ils sont responsables et il n'y a pas d'ambiguïté pour eux alors

que pour nous il en existe une énorme : classer le personnel scientifique parmi les chargés de préservation (jardin d'art, aquariologie, montage de dessins, reliure, argentier, etc.)...

**M. MARTINEZ**

Si vous souhaitez que nous diffusions la fiche métier du référentiel interministériel, nous allons le faire. Cela ne me pose aucune difficulté. Je vous dis simplement que 66 conservateurs ne vont pas se retrouver dans cette rubrique.

**Mme LEMOINE**

Ils n'ont pas à s'y reconnaître. J'espère qu'ils ne s'y reconnaissent pas, car ils ont des statuts différents.

**M. MARTINEZ**

Ils ne vont se reconnaître ni dans la fiche « responsable d'un service, ni dans la fiche « chargé de collections ou de fonds patrimoniaux ».

**Mme LEMOINE**

Par contre, ils se reconnaîtront dans la fiche du ministère de la culture « responsable d'un fonds patrimonial ou de collection ». C'est pour cela que nous avons fait ce choix. J'ai besoin de comprendre ce qui vous gêne, étant donné que nous revenons à une de vos propositions en groupe de travail, pour éviter toute confusion avec les conservateurs, avec un intitulé de « chargé d'études de collection ou de fonds patrimoniaux » tout en laissant le contenu de fiche que vous voulez. Il s'agit seulement d'éviter les confusions.

**Mme JAIL**

Pardonnez-moi, mais je ne me souviens plus d'où sort cette chose-là... Ne s'agissait-il pas du territorial, que vous ne vouliez pas ?

**Mme LEMOINE**

Absolument pas. Nous avons eu une réunion de groupe de travail où je suis partie présenter au collègue le chargé d'études patrimoniales et de collections. Pour éviter que les 66 conservateurs soient mécontents, nous vous faisons la proposition de responsables de fonds patrimonial ou de collection

pour les conservateurs, c'est-à-dire l'intitulé du ministère, et pour vous, nous proposons l'intitulé « chargé d'étude de collections ou de fonds patrimoniaux ».

Ma crainte est qu'en voyant l'intitulé de chargé de collections ou de fonds patrimoniaux, les conservateurs en concluent qu'il s'agit d'eux alors que cela désigne les anciennes documentalistes scientifiques.

**M. MARTINEZ**

Utiliser deux référentiels différents créerait une incohérence. Aucun des référentiels n'est pleinement pertinent pour le Louvre.

**Mme LEMOINE**

Marie-Anne, qui connaît bien le sujet, me dit que ce qui est rassurant dans votre proposition, c'est que dans la fiche métier « chargé de collections ou de fonds patrimoniaux » du répertoire interministériel, le contenu de la fiche nous convient tous.

**M. MARTINEZ**

Cela concerne environ 200 personnes, ce qui n'est pas rien. Je vous propose que l'on prenne la fiche du ministère de la Culture pour les conservateurs (responsable d'un fonds patrimonial ou de collection) et la fiche du répertoire interministériel (suivant votre proposition) pour les autres métiers de la conservation (chargé de collections ou de fonds patrimoniaux). Nous diffuserons ces fiches et nous attendrons les réactions.

**Mme LEMOINE**

Par contre, nous utiliserons les contenus de fiches que nous avons prévus ensemble.

Quant au contenu des fiches, je pense que les propositions de contenu des fiches que vous m'avez faites vendredi ne sont pas acceptables. Je vous les donne quand même.

L'une de ces modifications concerne un ajout : « *participer à la programmation de la recherche, des expositions et des manifestations muséographiques et culturelles, en lien avec les collections.* »

**Mme JAIL**

Personne ne le fait, dans une conservation, lorsqu'il y a des ingénieurs de recherche, des chargés d'études documentaires, etc. Ce sont les deux tiers qui le font, mais on va le leur refuser... Très bien.

**M. MARTINEZ**

Le « *participer à* » me convient.

**Mme LEMOINE**

Alors tout va bien. Je ne reviens pas sur certaines propositions, car nous sommes d'accord – même si éventuellement, nous avons fait passer un élément sur une autre ligne. Par contre « *organiser et évaluer des objectifs et piloter des projets* »...

**M. MARTINEZ**

Dit comme cela, c'est trop flou.

**Mme JAIL**

Cela faisait partie des savoir-faire métier, mais nous l'avons fait remonter.

**M. MARTINEZ**

Cela fait plutôt partie des savoir-faire métier : quand on vous confie un projet, vous l'organisez et vous le pilotez.

**Mme LEMOINE**

Nous suggérons de laisser cet élément dans les savoir-faire métier.

**M. MARTINEZ**

Pourquoi l'avez-vous fait remonter ? Quel est l'enjeu ?

**Mme JAIL**

L'enjeu est de montrer que l'on peut être relativement autonome. L'objectif a été donné par le chef de département. Quand on est en « A » (ou « assimilé »), on est censé avoir de l'autonomie et savoir prendre des décisions rapides et relativement intelligentes.

**Mme LEMOINE**

Oui, mais dans nos fiches métiers, nous avons tous un savoir-faire. Je ne vois donc pas pourquoi ce serait dans les finalités et activités alors que pour tous les agents de catégorie A, cela figure dans la fiche métier.

**M. MARTINEZ**

C'est le propre d'un agent de catégorie A d'organiser les objectifs et de piloter les projets.

**Mme JAIL**

Des fiches de poste circulent actuellement pour du personnel documentaire. On trouve des contractuels de catégorie A ou B, mais le niveau demandé est BAC + 3, ce qui correspond à la catégorie A. Il faut arriver à coordonner les actions et l'idée que le chef de service se fait de ses administrés. Cela peut finir par devenir pénible.

**Mme DUCROT**

Il était aussi question de ces problèmes de niveau A ou B. Vous aviez parlé d'une fiche « A » ou « B »...

**Mme LEMOINE**

Vous me faites penser à quelque chose que j'ai oublié de vous dire tout à l'heure : à la demande de l'intersyndicale que nous avons réunie il y a quelque temps, nous avons convenu que chaque fois qu'il existe, pour un métier, un corps de fonctionnaires, il s'agissait de supprimer, dans la catégorie « formation initiale », la liste des diplômes et d'indiquer à la place le niveau d'accès aux concours. Par rapport à la version que vous avez dans les mains, nous allons supprimer les références aux diplômes et les remplacer par le niveau du concours des catégorie A.

Vient le rappel de Mme Ducrot : dans ces métiers, on trouve à la fois des chargés documentaires de catégorie A et des agents de catégorie B secrétaires de documentation. J'avais expliqué, pendant la discussion, que le sujet était ennuyeux, car la logique métier est censée être déconnectée des logiques statutaires. La preuve : des agents de catégorie B exercent certainement le même métier que des agents de catégorie A et avec le même savoir-faire. Peut-être est-ce l'heure d'examiner cette difficulté, mais à l'époque, nous nous étions mis d'accord sur l'intitulé de la fiche et sur les grands éléments de la fiche. Il devait nous rester à régler cette question. Ma position de DRH consiste à dire que la différence entre la catégorie A et la catégorie B ne m'intéresse pas, pourvu que les agents possèdent les mêmes compétences.

**Mme JAIL**

Pour un salaire complètement différent. Ou alors, il faudrait aider les agents à passer en catégorie A dans des commissions idoines.

**Mme LEMOINE**

Nous sommes d'accord.

**Mme JAIL**

Nous sommes d'accord, mais nous n'agissons pas.

**Mme LEMOINE**

Nous le faisons.

**Mme DUCROT**

Vous ne le faites pas plus pour nous pour notre passage en agent principal et ainsi de suite.

**Mme LEMOINE**

Nous le faisons dans la limite de nos quotas. Il n'y a pas beaucoup de promotions disponibles.

**Mme DUCROT**

C'est une façon pratique de détourner des statuts. Pourquoi ne pas faire la même chose pour les conservateurs et les personnels scientifiques ?

**Mme LEMOINE**

Vous allez donc expliquer à vos collègues secrétaires de documentation, qui éventuellement font exactement la même chose que vous et ont les mêmes compétences que vous, qu'elles auront une fiche métier différente parce qu'elles sont en catégorie B et donc moins bien payées...

**Mme JAIL**

Elles n'avaient pas une fiche métier différente, mais simplement le terme « assistant ». Et d'ailleurs, ce n'est pas « elles », mais « ils », car le masculin prime sur le féminin. Il y avait la même chose sur la fiche d'assistant, ce qui signifie qu'ils font la même chose en étant payés moins cher.

**Mme DUCROT**

Vous pourrez l'expliquer aux régisseurs, car eux, cela ne leur pose pas de problème que d'être régisseur d'œuvre ou régisseur assistant.

**M. ZINENBERG**

C'est un problème à répertorier au niveau des tutelles. Le passage de catégorie B en catégorie A doit être géré par les tutelles.

**Mme LEMOINE**

Les régisseurs d'œuvre font partie des fonctions d'assistance et non du métier. Ils sont tous régisseurs d'œuvre. Certains sont assistants et d'autres sont régisseurs d'œuvre.

**Mme DUCROT**

Sont-ils tous en catégorie A ? En catégorie A ou B ?

**Mme LEMOINE**

Nous allons discuter de cela. La seule façon d'en sortir est peut-être de prévoir deux fonctions.

**M. MARTINEZ**

Ce référentiel métier n'est pas un instrument seulement pour la direction. C'est un instrument d'identité pour le personnel, pour qu'il puisse se reconnaître dans un métier. Cela permet de favoriser la mobilité. À propos des agents d'accueil et de surveillance, nous avons vu qu'il fallait un seul intitulé pour permettre cette évolution. De même pour la conservation.

**Mme DUCROT**

Ce n'est pas du tout la même chose. Si j'ai bien compris, la possibilité pour les agents de surveillance de passer en catégorie B est rudement plus complexe quand ils n'exercent pas déjà des fonctions de catégorie B. Pour nous, c'est tout le contraire : il s'agit d'un *melting-pot* de catégories A et B, sans exiger d'ailleurs pour les agents de catégorie A qu'ils travaillent comme tels. On peut demander à un agent de catégorie A de travailler comme un agent de catégorie B.

**M. MARTINEZ**

Si je puis me permettre, dans mon ancien service, il y avait une secrétaire de documentation qui occupait cette fonction depuis 23 ans, et à partir de la définition de fonction, j'ai pu la nommer documentaliste scientifique. En CAP, elle a pu dire qu'elle exerçait le métier de documentaliste scientifique et au bout de 23 ans de carrière, elle est passée de catégorie B en catégorie A. C'est donc bien l'intitulé qui lui a permis d'évoluer.

**Mme DUCROT**

Je pense aussi que les fonctions qu'elle exerce ont dû jouer. Nous sommes tout à fait d'accord pour que des agents puissent passer en catégorie A et qu'ils ne restent pas en catégorie B toute leur carrière.

**M. MARTINEZ**

Elle est passée en catégorie A justement parce que son intitulé de carrière montrait qu'elle avait changé de fonction.

**M. ZINENBERG**

Puisque vous évoquez la question, il existe quatre grades dans mon corps. Nous sommes en catégorie C. Il faut 23 ans pour passer juste à un échelon supérieur. Il ne s'agit pas de passer de

catégorie B en catégorie A. Nous avons fait grève en 2002 ou 2003 sur le repyramidage. Cela a été assez rapide puisque la grève a duré deux jours et que nous avons pu négocier un repyramidage.

Nous tombons sur d'autres problèmes. Quand je suis entré au musée, nous avions les AT, les agents-chefs et les inspecteurs. Les agents anciens se chargeaient de l'encadrement. Quand ils devenaient agents-chefs, comme il n'y avait finalement plus besoin d'autant d'encadrants, ils faisaient le même travail, étaient en salle et avaient le même ressenti. Le repyramidage, c'était 17 % en catégorie B et 3 % en catégorie A.

Nous retombons finalement sur le même problème. Nos métiers n'évoluent pas tant que cela et à un moment donné, on a la fonction tout en faisant le même travail qu'auparavant. Par ailleurs, nous sommes en désaccord sur la fiche qui a été proposée pour la DASV. En particulier nous avons un différend avec la CGT, que nous avons exprimé un peu vivement devant vous en séance préparatoire à propos des référents collection. Il y a un autre point qui n'est pas apparu : dans les interventions, il conviendrait de distinguer celles effectuées en région et les interventions de Napoléon, qui ne correspondaient pas au même travail. Les interventions Napoléon se font à l'extérieur ; ce n'est pas le même travail que pour les intervenants dans les régions, qui accompagnent les entreprises, etc. Puisque cela doit être un miroir de ce que font les agents, on souhaitait que ce soit précisé. Par ailleurs, notre différend reste intact : pour nous, les référents collections ne sont pas une fonction particulière, mais un moyen pour certains d'obtenir une IAT. Cela a provoqué de la jalousie et du ressentiment. Nous pensons que ce n'était pas la bonne méthode.

### **Mme CHARLES ELIE NELSON**

J'aimerais dire deux choses. La première concerne le personnel de la conservation. Pierre a parlé à l'instant du repyramidage. Il est vrai que depuis plusieurs années, il n'y a jamais eu de repyramidage ni même de gros recrutement. Nous nous sommes retrouvés avec des agents ayant un certain nombre de diplômes et une certaine compétence... Je n'ai jamais entendu parler de conservateurs assistants. Nous nous retrouvons avec une dichotomie entre les agents qui ont fait des études et qui ont un profil permettant de rejoindre ces postes et les agents qui, statutairement, travaillent sur ces postes. Lorsque Madame Lemoine dit que des personnes de catégorie A et B font le même travail, c'est vrai, car elles travaillent ensemble. Elles ne font pas trop la différence entre leur travail respectif et cela se comprend. Ce que dit Brigitte – et c'est juste – est que même si nous faisons le même travail et que nous sommes heureux dans notre travail, nous avons l'impression de donner notre savoir-faire au musée sans être payés en considération. Dans des conservations, certaines personnes font typiquement leur travail de documentaliste ou de chargé documentaire alors que d'autres font ce qu'elles ont envie de faire parce qu'elles en ont les compétences.

Les deniers de l'État sont certes minces, mais nous pourrions demander de recruter davantage de chargés d'études documentaires et de documentalistes, des personnes qui auraient de vrais statuts, et de définir de vrais parcours professionnels.

Par ailleurs, puisque nous allons peut-être titulariser certaines personnes, nous pouvons les encourager. Certains sont réticents parce qu'ils peuvent perdre de l'argent, mais si l'on a 30 ou 35 ans de carrière à faire, cela vaut peut-être la peine. Il faut pouvoir trouver son vrai corps de métier.

Moi qui suis une « vieille de la vieille », étant ici depuis des temps antédiluviens, j'ai pu remarquer que les métiers de la surveillance ont beaucoup évolué, contrairement à tout ce qui a été dit ici. Lorsque je suis entrée, nous n'étions pas censés bouger le doigt de la couture du pantalon. Nous n'avions pas de PC. Beaucoup de choses n'existaient pas à l'époque. Je l'ai déjà dit ici : tout le monde ne peut pas être en PC, ou travailler de nuit, ou devenir chef d'équipe. Malheureusement, une proportion importante d'agents resteront agents de surveillance. Notre premier métier est d'accueillir le public et de surveiller les œuvres.

#### **M. ZINENBERG**

Une partie de l'évolution, ce sont dix millions de visiteurs alors qu'il n'y en avait que trois ou quatre millions à la fin des années 80.

#### **Mme CHARLES ELIE NELSON**

Certains resteront malheureusement toujours agents de surveillance.

#### **M. ZINENBERG**

Je souhaitais surtout insister sur la difficulté des évolutions de carrière, même au niveau statutaire. C'est un leurre que de penser que les agents peuvent évoluer facilement, car les possibilités sont rares. Les carrières sont bien souvent bloquées.

#### **M. CHOQUET (CGT)**

Je suis d'accord avec ce qui vient d'être dit. Il faudra peut-être se demander si, dans la filière « accueil et surveillance », nous devons encore recruter des agents techniques de deuxième classe. Tout le monde autour de la table devra se poser la question. Peut-être qu'effectivement, nous n'aurons pas des fins de carrière d'agents en agent technique de deuxième classe, mais tant que nous maintiendrons ce niveau de recrutement, nous ne pourrons pas espérer de la fonction publique qu'elle organise des

concours et qu'elle promeuve suffisamment de salariés dans les grades supérieurs pour que nous finissions tous au minimum en adjoints techniques principaux de première classe. Je vous donne un exemple : dans la filière ouvrière et technique, nous avons arrêté de recruter dans ce grade depuis des années et le résultat est que la plupart des agents terminent leur carrière en tant qu'adjoints techniques principaux de première classe.

Pour en revenir à la cartographie des métiers et aux fonctions rattachées aux fiches de postes, différentes réunions ont eu lieu à propos des fonctions rattachées. On nous a dit que les fiches ont été envoyées, que des retours avaient eu lieu, etc., mais la semaine dernière – j'ai d'ailleurs appelé Marie-Anne Pautrat à ce sujet – j'ai appris que dans une des fonctions rattachées à un métier, il n'y avait eu aucun retour, non pas de la part du service formation, mais de ceux qui étaient soi-disant les pilotes. Ce n'est pas la première fois. Cela a été le cas pour l'ensemble des ateliers. Je dis bien : l'ensemble des ateliers. D'ailleurs, il me semble que la totalité des ateliers n'a pas encore eu le détail des fiches de postes ainsi que pour les chefs d'ateliers et leurs adjoints. Ce problème est réel. C'est une des raisons pour lesquelles nous ne pouvons pas nous prononcer à propos des fonctions rattachées. Nous vous avons crus sur le fait que des retours avaient eu lieu, mais ils n'ont peut-être pas eu lieu dans bon nombre de métiers.

#### **Mme LEMOINE**

On m'a dit que les retours avaient eu lieu.

#### **M. CHOQUET**

Les collègues avec qui j'ai discuté la semaine dernière m'ont indiqué qu'ils n'avaient eu aucun retour. Je l'ai appris en ayant un échange téléphonique avec Marie-Anne. Idem pour les ateliers : j'ai posé de nombreuses fois la question. Nous nous sommes vus pour certains ateliers. À propos de l'intitulé des métiers, nous avons bien rectifié le tir, mais concernant le détail des actions atelier par atelier – chaque atelier ayant pris une demi-journée pour travailler sur tout le contenu – il n'y a eu aucun retour. Et je ne veux pas jeter la pierre pour les deux agents qui étaient pilotes. Devoir expliquer atelier par atelier ce qui a été retenu dans la fiche métier alors qu'ils ne sont pas du tout du métier... Ce n'est pas comme cela que nous aurions dû fonctionner. C'est d'ailleurs une des raisons pour lesquelles nous étions assez « remontés ». Les pilotes pour les ateliers avaient été choisis par le service sans consulter qui que ce soit.

Néanmoins, un travail très constructif a été fait. Le service formation n'a pas ménagé sa peine. Nous savons qu'un gros travail a été réalisé et il est bien dommage que, dans grand nombre de métiers – et je pense que cela a été le cas – il n'y ait pas eu de retour.

**M. MARTINEZ**

Revenons sur la question...

**M. CHOQUET**

Au fur et à mesure que nous avançons, nous nous apercevons que nous n'avons pas de retour. Nous ne cherchons pas à mettre un frein ou à faire part de notre hostilité. Pour certaines fiches, il faudra retravailler dessus, mais pour d'autres, si cela se trouve, nous n'en aurons pas besoin et cela ira très vite.

**Mme LEMOINE**

Nous sommes donc tous d'accord sur le fait que l'on diffuse les fiches. Comment fait-on remonter les observations de nos collègues ? Passons-nous par votre intermédiaire ou doit-on les faire remonter directement à la DRH ?

**M. ZINENBERG**

Cela passera, je pense, par vous et par nous.

**Mme LEMOINE**

Donc les deux moyens. Nous ferons passer le message au personnel en lui indiquant que nous portons les fiches à sa connaissance (au format papier ou sur Intranet). Je pense que le plus simple est que j'ouvre une boîte mail pour que les agents qui ont une messagerie fassent directement part de leurs remarques. Pour les agents de la surveillance, nous prévoyons une urne.

Si les remontées ne sont pas très nombreuses, tout ira bien, mais nous pourrions éventuellement crouler sous les remontées. Il faudrait donc se donner une date butoir. Nous sommes mi-juin. Nous pouvons organiser cela très vite : nous sommes prêts pour mettre en ligne les documents sur Intranet et à distribuer les photocopies. Néanmoins, attendre le mois de septembre pour effectuer la diffusion me paraîtrait logique. Nous pourrions informer les agents maintenant et les prévenir qu'au mois de septembre, l'information sur Intranet sera disponible en format papier. Combien de temps faut-il

prévoir pour le retour ? Si nous ne fixons pas d'échéance, nous ne pourrions pas nous en sortir. Je vous propose un délai de quinze jours à compter de la mise en ligne. Peut-être faudrait-il prévoir trois semaines... Il n'est pas utile de prévoir un délai trop long, car quelqu'un qui ne réagit pas dans les quinze jours a toutes les chances de ne pas réagir davantage au bout d'un mois.

**Mme PAUTRAT**

De toute manière, je suis obligée d'attendre que toutes les remontées aient eu lieu pour les traiter.

**Mme LEMOINE**

Il s'agirait d'éviter que les fiches n'aient plus de valeur parce qu'elles seraient trop anciennes. Si un agent est motivé et a des choses à dire, il me semble que quinze jours sont suffisants. Nous nous engagerons à une communication du bilan. Je vous propose de prévoir une marge et de fixer le délai à trois semaines.

Nous allons donc communiquer en juin et donner un délai de trois semaines en septembre pour les retours. Nous indiquerons aux agents qu'ils pourront s'adresser à la DRH ou, s'ils le souhaitent, aux représentants du personnel ? Préférez-vous peut-être que nous ne mentionnions que la DRH ?

**M. ZINENBERG**

Mentionner les représentants du personnel ici sous-entendrait que sur d'autres sujets, ils n'auraient pas à nous solliciter.

**M. FERREIRA (CGT)**

Ne nous manque-t-il pas une fiche métier de chef d'équipe ?

**Mme LEMOINE**

Nous avons prévu une fiche pour les directeurs, une fiche pour les chefs de service dans laquelle nous indiquons que ces derniers sont avant tout des experts de leur métier – ce qui signifie qu'ils sont concernés également par la fiche de leur métier de base. Nous pourrions prévoir la même chose pour le chef d'équipe, c'est-à-dire qu'il dépendrait toujours de son métier d'agent d'accueil et de surveillance tout en ayant quelques compétences managériales.

**M. FERREIRA**

Apparemment, cela a été oublié.

**Mme LEMOINE**

Pas du tout. Nous en avons beaucoup discuté.

Ce sera une fiche pour les chefs d'équipe ou d'atelier dans laquelle nous indiquerons les compétences managériales requises et où nous renverrons à la fiche métier de base de la personne.

**M. CHOQUET**

Je souhaitais réagir à votre première intervention, lorsque vous avez évoqué des modifications pour l'intitulé métiers. Je peux vous rejoindre sur le fait que les métiers d'encadreur et de doreur soient différents, et nous espérons que ce sera modifié prochainement de la part du ministère. Nous maintenons une fiche « encadreur/doreur » sachant qu'il peut y avoir deux fiches distinctes. Le problème est qu'en prenant ce métier sur « un répertoire des métiers, pour quoi faire ? Recruter en fonction des profils requis ». Si vous n'indiquez pas « encadreur/doreur », mais « doreur » ou « menuisier en cadres », nous ne recruterons personne ! En effet, le métier n'existe pas en tant que tel dans la fonction publique. Idem pour le reste.

**Mme LEMOINE**

J'ai simplement dit que le répertoire des métiers était en avance sur le statut.

**M. CHOQUET**

Ce n'est pas cela. Pour ce qui concerne la filière des métiers d'art, qui a vingt ans, des métiers ont évolué. Sur les vingt années passées, personne n'a travaillé sur le contenu des métiers. Le répertoire des métiers servira aussi à l'expression des besoins en formation, à la construction du plan de formation, etc. Si nous partons d'un référentiel métier qui n'est pas bon tant pour l'intitulé du métier que pour les fonctions rattachées, en termes de recrutement voire même de mobilité, cela posera énormément de problèmes. Je ne fais que reprendre ce qui a été mentionné dans « Le répertoire des métiers : pour quoi faire ? » De toute façon, ce n'est pas gravé dans le marbre, mais cela évolue. Il n'est pas dit que dans deux ans, nous ne serons pas conduits à changer à nouveau certaines fiches et certaines habitudes de métier.

**Mme JAIL**

J'aimerais simplement dire un petit mot pour remercier la direction des ressources humaines pour le travail qu'elle a pu accomplir. Vous avez su nous écouter et vous avez également su entendre des choses parfois assez troublantes pour le musée.

**M. MARTINEZ**

Sur quoi souhaitez-vous voter ? Sur la cartographie des métiers ?

**Mme LEMOINE**

Cela me convient. J'aurai la souplesse nécessaire si nous nous rendons compte que quelque chose ne vous convient pas. Nous pouvons voter sur les intitulés et la répartition par grande famille. Si nous tombons sur une erreur importante, nous modifierons la cartographie. De toute manière, un référentiel métiers n'est pas gravé dans le marbre.

**M. MARTIN (CGT)**

Avant que nous ne passions au vote, j'aimerais signaler l'oubli de fonctions rattachées à la famille « production d'événements » : « régisseur vidéo », « régisseur plateau » et « régisseur coordinateur » (poste créé il y a deux ou trois ans).

**Mme LEMOINE**

Ces fiches de fonctions n'existent pas. Nous pouvons toujours prévoir une réserve au niveau du vote et retravailler ce dossier. Je crains que nous ne tombions carrément sur des fiches de poste. Je suis d'accord pour en discuter avec vous, mais je suis prise au dépourvu. Je ne nie pas l'existence d'un problème, mais nous allons devoir le regarder ensemble. Nous prenons donc note. Nous pouvons toujours voter sous réserve de revoir cette affaire de fonctions rattachées aux régisseurs techniques de salle. Il serait stupide de considérer que cette cartographie serait gravée dans le marbre. Il ne s'agit donc que d'une première étape. S'il s'avère que nous pouvons faire quelques avancées, nous le ferons, mais nous votons la cartographie dans son état actuel.

Nous allons communiquer en juin auprès du personnel en indiquant que la cartographie a été votée et que nous devons continuer à travailler au niveau des fiches. Nous indiquerons que pour travailler, nous allons nous appuyer sur les observations qu'ils auront à nous faire. En septembre, pendant trois semaines, nous allons afficher l'ensemble des métiers sur l'Intranet et nous allons diffuser les fiches

métiers à la DASV sous forme papier, en organisant une remontée des suggestions à la direction des ressources humaines. Fort de ses remontées, nous nous réunirons avec les représentants du personnel pour prendre des décisions ensemble d'ici à la fin de l'année. L'idéal serait que nous ayons avancé d'ici le CT du mois de décembre. Si nous ne nous donnons pas d'objectif, nous risquons de dériver. Je vous propose donc de nous fixer comme objectif d'avoir traité les remontées de nos collègues d'ici le mois de décembre.

Nous votons donc la cartographie dans sa version actuelle avec la réserve sur la régie.

→ **CGT pour**

→ **FO et SUD : abstention**

→ **M. DE SOUZA (SUD Culture) : vote défavorable.**

#### **4) Modification des horaires des agents de surveillance des Tuileries (pour avis)**

##### **M. LEDUC**

Lors de la dernière modification des horaires de travail des agents de surveillance des Tuileries, il était ressorti des discussions avec les agents qu'ils souhaitaient adopter deux types d'horaires : un horaire d'hiver et un horaire d'été. Entre octobre et mars, ils souhaitaient prendre leur service de 7 h 55 à 17 h 15 et de avril à septembre, de 8 h 55 à 18 h 15. Un certain nombre d'agents a souhaité ne plus alterner les horaires d'été et d'hiver et suivre le même horaire tout au long de l'année. Le directeur adjoint chargé de la surveillance extérieure des accès, qui avait été saisi de cette question à travers le chef de service, a organisé un questionnaire pour connaître l'état des positions sur le sujet. Sur les 19 agents titulaires – l'on trouve également 2 contractuels 6.2 –, la grande majorité s'est prononcée pour l'adoption d'un horaire unique, de 7 h 55 à 17 h 15.

Nous n'y voyons pas d'inconvénient. L'opération est transparente pour nous. Cela nécessitera un ajustement des horaires du prestataire de surveillance. Il en est déjà informé, au cas où cet horaire serait adopté. C'est une des rares fois où l'administration porte une proposition qui vient des agents.

##### **M. MARTINEZ**

Avez-vous des commentaires ou des questions ou pouvons-nous passer au vote tout de suite, étant donné que la proposition a été clairement énoncée ?

**M. ZINENBERG**

Nous avons une petite remarque. Le sujet a déjà été vu en CT il n'y a pas très longtemps. En 2010, nous avons exprimé un vote défavorable, car nous étions opposés au changement d'horaire. Nous savons ici que les agents souhaitent ce changement, mais par contre, pour la fermeture des grilles des Tuileries, nous allons devoir faire appel à des prestataires de service.

**M. LEDUC**

C'est déjà le cas.

**M. ZINENBERG**

Cela nous pose un problème. Une réflexion a été lancée sur les prestataires de service au ministère de la Culture.

Nous reconnaissons que les agents sont favorables au changement et au retour à la situation initiale, mais nous nous abstenons à cause du champ occupé par des prestataires de service.

**M. MARTINEZ**

Avez-vous d'autres remarques ?

**Mme CHARLES ELIE NELSON**

Pierre a rappelé que l'on nous a déjà présenté un projet de changement d'horaire fin 2010. Nous sommes en 2013. Rien n'est gravé dans le marbre et si les agents ont envie de changer d'horaire, pourquoi pas ? Puisque le principe de la journée continue avait été adopté en 2010, est-ce qu'ils continuent à travailler en journée continue ?

**Mme LEMOINE**

Il n'y a que l'été qu'ils travaillent en journée continue.

**Mme CHARLES ELIE NELSON**

Vous leur paierez donc une heure de plus. La journée continue va de 18 h jusqu'à 21 h environ.

L'effectif reste-t-il toujours le même ? Avez-vous l'intention d'augmenter les effectifs ?

**M. LEDUC**

Peut-être.

**Mme CHARLES ELIE NELSON**

Il a été augmenté, Dieu merci, pour les agents. Lorsque vous nous avez présenté le projet il y a deux ans, vous aviez indiqué que lorsque les effectifs arriveraient à douze agents, vous les augmenteriez. Nous en sommes à treize (avec les encadrants). Vous n'augmentez pas les effectifs et cela pose problème. Travailler au jardin est compliqué. J'ai vu arriver deux vacataires le week-end. Je vous signale que certains agents souhaiteraient travailler au jardin et que vous n'avez pas satisfait leurs demandes. Plutôt que de prendre deux vacataires le week-end, il me semble que vous auriez dû prendre un titulaire qui souhaitait aller au jardin.

Je pense que je m'abstiendrai sur ce dossier étant donné qu'il s'agit d'une demande des agents. Ce qui m'ennuie, c'est que dès le départ, lorsque vous nous avez présenté le projet, il fallait trouver un moyen de réduire les effectifs. Nous étions en pleine RGPP. C'est ce que vous avez fait et aujourd'hui, vous êtes un peu gênés aux entournures, ce que je comprends bien. Il faut faire en sorte que les agents soient heureux et nous allons donc voter sur ce qu'ils ont demandé. Je pense que si, dès le départ, vous nous aviez indiqué que vous vouliez réduire les effectifs parce que vous ne pouviez pas faire autrement, cela aurait été beaucoup mieux que de nous dire que les agents avaient décidé. Le problème est que vous n'avez pas assez de personnel pour faire fonctionner le jardin des Tuileries, et je crains – mais je serai partie d'ici-là – qu'un jour, nous nous retrouvions avec des effectifs composés uniquement de prestataires extérieurs. Nous n'avons rien contre, mais c'est notre corps de métier qui part petit à petit. Nous ne serons plus là lorsque cela se produira, mais cela va arriver.

**M. ZINENBERG**

Vous avez indiqué les temps de pause ; sont-ils comptés comme du temps de travail ?

**M. LEDUC**

Les temps de pause sont comptés dans le temps de travail.

**M. ZINENBERG**

Ce n'est pas une contestation de ma part, mais une simple demande.

**M. LEDUC**

Toutes les pauses font partie du temps de travail sauf la pause méridienne (quand elle dépasse 45 minutes).

**M. MARTINEZ**

Je vous propose de passer au vote.

→ **FO pour**

→ **CGT et SUD Culture : abstention.**

*La séance est suspendue de 11 h 54 à 12 h.*

**5) Proposition d'évolution de l'organisation du service éducation de la DPPEA  
(pour avis)**

**M. MARTINEZ**

Nous pouvons aborder le point n° 5 de l'ordre du jour. Je donne la parole à Catherine Guillou.

**Mme GUILLOU**

Bonjour à tous. Le dossier qui vous est proposé apporte une petite modification à l'organisation du service éducation, qui consiste en la création d'une troisième unité, alors que ce service est organisé aujourd'hui autour de deux unités :

- ✓ L'unité « éducation artistique », dont la mission est essentiellement de lancer et organiser des partenariats, majoritairement avec le monde de l'Éducation nationale (scolaires, universitaires), mais aussi avec le périscolaire et le monde associatif ; c'est la raison pour laquelle, dans cette unité, outre les activités que nous menons avec les écoles, des nocturnes sont organisées : celles du vendredi, que vous connaissez, et d'autres programmes comme : « Les jeunes ont la parole ». C'est aussi dans cette unité que sont regroupés les projets que nous menons en milieu carcéral.
- ✓ L'autre unité s'appelle « aide à la visite et accessibilité ». Sa mission est de rédiger les programmes de médiation pour le musée pour les collections permanentes comme pour les grands projets muséographiques que nous avons connus récemment, en particulier le département des Arts de

l'Islam ou le Louvre-Lens, pour lesquels nous avons bénéficié d'emplois mécénés – les personnes ont quitté le musée lorsque ces deux projets ont été achevés.

Nous nous retrouvons aujourd'hui avec un déséquilibre en forces entre ces deux unités. Dans l'une, on trouve moins de personnes et dans l'autre, le même nombre de personnes, mais avec des projets fortement actifs.

Parallèlement à cette évolution, depuis quelques années, nous assistons à une évolution qui consiste à aller là où les publics se trouvent, c'est-à-dire hors de nos murs. Dans cette démarche de démocratisation culturelle que nous essayons de conduire le plus activement possible, même si notre envie est de revenir vers le musée et vers les œuvres, nous savons qu'il faut le plus souvent aller d'abord là où se trouvent des publics, qui sont souvent défavorisés pour des raisons culturelles, physiques, économiques. Il nous faut conduire des projets hors des murs avant d'envisager un retour au musée et des visites plus traditionnelles.

La prise en compte de cette évolution nous a conduits à proposer une organisation de ce service en trois unités, les deux premières restant dans leur cœur de métier (l'organisation des programmes de médiation pour l'une, les questions d'éducation artistique pour l'autre, avec tous les enjeux renforcés que vous connaissez et que la ministre actuelle ne fait qu'encourager davantage) et la troisième pour favoriser le développement culturel et ces projets hors des murs. Nous avons vu, avec l'expérience, que ces projets nécessitent des compétences relativement nouvelles, car il faut travailler avec des partenaires. Travailler avec des élus et des acteurs culturels sur les territoires nécessite des logiques de travail et des compétences nouvelles que nous voulons regrouper autour d'un responsable.

C'est donc la raison qui nous amène à envisager la création d'une troisième entité.

## **M. MARTINEZ**

Charlotte, est-ce que tu peux rappeler la proposition ?

## **Mme LEMOINE**

Du point de vue de la DRH, c'est une réorganisation mineure, qui est beaucoup liée au fait que dans ce service, il y avait un certain nombre d'emplois contractuels mécénés qui sont partis à la fin du mécénat, et nous nous retrouvons avec une unité très déséquilibrée. Pour qu'elle fonctionne mieux, la proposition qui vous est faite, qui ne change pas les effectifs de ce service, est de rééquilibrer le service en trois unités. Nous ne créons ni ne supprimons des postes ; cela permettra simplement un meilleur fonctionnement du service.

**M. ZINENBERG**

Nous soutenons tout à fait l'action culturelle du musée. Il nous semble très important qu'elle se développe. Outre les missions de l'établissement, nous pensons à la conquête de publics qui ne peuvent venir au musée (parce qu'ils sont en prison ou à l'hôpital). Même si nous accueillons dix millions de visiteurs par an, beaucoup se disent que les collections, ce n'est pas pour eux. C'est vraiment dommage, car ce sont peut-être ceux qui auraient le plus besoin des collections. La question qui se pose : les moyens sont-ils suffisants et en adéquation avec les besoins ? Je n'ai pas d'idée très précise à ce sujet, mais l'on peut se dire que de toute façon, ce sera toujours insuffisant, compte tenu des besoins. Il n'y a pas eu de redéploiement. Nous voterons quand même ce projet, mais avec l'idée que pour des missions aussi importantes... Non seulement ces missions sont importantes, car tournées vers les publics, mais la mission de médiation devrait intéresser aussi les agents de surveillance, qui font de la médiation comme M. Jourdain faisait de la prose. Cela n'a pas été inclus dans les fonctions des agents, mais l'idée qu'il y ait un sens à ces missions au cœur de nos métiers est importante, et je pense que nous ne mettrons jamais assez de moyens pour cela.

**M. DE SOUZA**

Pour les personnes en prison et autres, avons-nous vu des évolutions de la part des bénéficiaires ?

**Mme GUILLOU**

Oui. Certains projets en milieu carcéral sont déjà bien avancés. Nous avons souhaité les rendre pérennes. Je rappelle qu'il y a trois ou quatre ans, l'enclenchement de ce projet avait été rendu possible par le mécénat. Lorsque nous avons lancé la première opération et que nous avons estimé qu'il faudrait continuer – car nous ne pouvons pas faire des « coups » pour ce type d'opérations –, Henri Loyrette et la direction générale ont accepté de réintégrer dans le budget de ma direction les moyens pour ces projets en milieu carcéral, de manière à la rendre pérenne, au-delà du don d'un mécène. Aujourd'hui, nous sommes dans la même configuration avec les projets à l'hôpital. Nous sommes prêts à enclencher des projets en milieu hospitalier. Nous savons que nous allons bénéficier d'un mécénat qui nous permettra d'impulser la première année de projet, mais justement, nous sommes en train de nous organiser, et cette unité le prouve, pour que cet effort soit durable et qu'au-delà d'une impulsion de départ qui nous est donnée, nous puissions continuer et nous affranchir ensuite des mécènes pour que cela reste une mission durable de l'établissement.

**M. DE SOUZA**

Il y a donc un fonds budgétaire.

**Mme GUILLOU**

Oui, j'ai du personnel et un budget de fonctionnement pour réaliser ces projets.

**M. DE SOUZA**

Communiquez-vous à l'extérieur sur vos actions ?

**Mme GUILLOU**

Nous menons ce travail avec la direction de la communication. Dans ces domaines, la communication est particulière, car nous n'avons pas envie d'instrumentaliser les détenus. Nous devons garder une attitude correcte et ne pas faire trop de communication sur ces sujets, mais dans les milieux et les secteurs qui partagent nos convictions et nos démarches, et notamment dans l'administration pénitentiaire, nous pouvons partager nos points de vue et nos convictions. C'est ce que nous faisons depuis quelques années.

**M. DE SOUZA**

Il y a donc un fonds pour les publics démunis ou précaires. Est-ce que cela touche aussi le monde associatif ?

**Mme GUILLOU**

Tout à fait. Nous sommes en lien étroit avec le monde associatif. Il y a beaucoup d'associations qui travaillent d'habitude en milieu hospitalier ou en milieu carcéral. Nous parlons de publics très spécifiques, mais il y a aussi les enfants, les écoliers, qui ne peuvent pas bénéficier de sorties au musée. Le système périscolaire, le monde associatif, les centres de loisirs et les centres aérés sont souvent tenus par des associations avec qui nous sommes en contact pour pouvoir faire venir ces enfants. Pas plus tard que ce week-end, 3 000 enfants et familles sont venues dans le jardin des Tuileries dans ce contexte.

**Mme CHARLES ELIE NELSON**

Si je comprends bien, ces deux premières unités sont fonctionnelles. Le troisième chef d'unité a-t-il été recruté ?

**Mme GUILLOU**

Le poste est ouvert.

**Mme CHARLES ELIE NELSON**

Sur nos effectifs ? Vous allez donc retirer cet agent à quelqu'un d'autre...

**Mme GUILLOU**

Nous allons effectivement redéployer les effectifs.

**Mme CHARLES ELIE NELSON**

Cela pourrait être quelqu'un de l'équipe.

**M. MARTINEZ**

Tout à fait.

**Mme CHARLES ELIE NELSON**

Nous raisonnons donc à effectifs constants avec une petite promotion pour la personne concernée. Toute peine mérite salaire !

**M. MARTINEZ**

Pouvons-nous passer au vote ?

**M. MINOS**

Ne s'agit-il pas plutôt de renommer cette unité ?

**Mme GUILLOU**

Elle n'existait pas.

**M. MARTINEZ**

Nous passons de deux unités à trois.

Nous allons procéder au vote.

→ *Le CT rend un avis favorable à l'unanimité.*

**6) Fin de la mission de préfiguration en vue de la création du département des « arts de Byzance et chrétientés d'Orient » (pour information)**

**M. MARTINEZ**

Nous pouvons examiner maintenant le point n° 6. Il s'agit d'un point pour information. Je demande à Claudia Ferrazzi de vous présenter le point.

**Mme FERRAZZI**

Nous avons déjà parlé de ce sujet il y a quinze mois, lorsque nous soumettions au comité technique du 14 février 2012... Il y a une coquille... Il s'agit d'une décision du président du 19 septembre 2012. Lorsque nous avons abordé le sujet de la création d'une structure de préfiguration il y a quinze mois, il s'agissait de réfléchir à l'opportunité de créer un département des « arts de Byzance et chrétientés d'Orient ». Il s'agissait aussi d'organiser les travaux en vue des échéances, notamment juridico-administratives, qui se préparaient. Vous vous souvenez que nous avons parlé d'un chantier scientifique et de collections, d'un chantier administratif et financier et enfin, d'un chantier immobilier (bureaux et espaces muséographiques).

Cette structure de préfiguration a été conduite par Jeannick Durand avec trois autres conservateurs (nombre réduit à deux après le départ de l'un d'entre eux). Nous pouvons tirer un bilan en quatre points après quinze mois :

- ✓ l'activité scientifique des chargés de collections d'art copte qui ont été en mission scientifique chez leurs homologues ;

- ✓ la campagne 2013 des fouilles de Baouit, qui s'est déroulée sous la responsabilité de cette structure de préfiguration – qui a bénéficié d'une campagne plus ambitieuse que celle de l'année précédente ;
- ✓ l'exposition sur Chypre médiévale, avec cette réflexion sur la place de Chypre dans l'histoire de l'art byzantin ;
- ✓ un premier jet du programme scientifique et culturel que Jeannick Durand, responsable de cette structure, a soumis à la direction à la fin de l'année dernière.

Tous ces travaux ont plutôt conforté l'idée d'un parcours sur les arts byzantins au sein du musée du Louvre. En revanche, la création d'un nouveau département, compte tenu de la nouvelle stratégie établie par le président-directeur et des discussions avec le ministère de la Culture – qui est plutôt réservé au sujet de l'opportunité de retravailler les grands départements patrimoniaux d'un point de vue juridico-administratif – il a été décidé de mettre fin à la structure de préfiguration, ce qui n'empêchera pas, comme les personnes concernées le savent bien, de travailler sur le fond de ces sujets, et notamment sur le périmètre scientifique et culturel (sur la base du premier jet de projet scientifique) ainsi que sur l'opportunité d'un parcours, qui reste une des hypothèses pour le réaménagement de ces collections.

## **M. MARTINEZ**

Je voudrais tout d'abord remercier Claudia. Nous avons donc un acquis de cette structure de préfiguration. Elle n'a pas travaillé pour rien dans la mesure où elle a valorisé, pendant son fonctionnement, une partie des activités en décloisonnant le travail. Ces collections d'arts byzantins sont à cheval sur plusieurs départements, notamment celui des antiquités égyptiennes et le département des objets d'art.

Après, comme vous l'avez compris, cette structure de préfiguration a rencontré la question de la définition des grands départements patrimoniaux. Le ministère de la Culture a en effet créé de grands départements patrimoniaux, c'est-à-dire une structuration de l'administration française qui vaut pour l'ensemble du territoire français. Le Louvre a la chance d'avoir un certain nombre de ces départements patrimoniaux. Le fait de demander la création, pour le Louvre, d'un département des arts de Byzance et des chrétientés d'Orient, supposait la redéfinition des départements patrimoniaux et notamment des autres départements patrimoniaux. Le ministère n'a pas souhaité engager cette discussion à ce stade. Créer un département patrimonial des arts de Byzance supposait de redéfinir le département patrimonial des objets d'art, des peintures, des sculptures et des arts graphiques, et du coup, des

antiquités égyptiennes et des antiquités grecques. Nous aurions dû détricoter un système qui a été mis en place au lendemain de la Seconde Guerre mondiale. On peut aller vers ce nouveau système, mais mes collègues de Cluny et d'Écouen auraient pu demander la création d'un département des arts du Moyen Âge en France, un département des arts de la Renaissance pour la France, etc.

Le ministère m'a donc clairement demandé de suspendre ce projet, et je suis plutôt d'accord avec ce point de vue. Créer un département des arts de Byzance au Louvre supposait de remettre en cause la répartition des départements modernes au musée du Louvre. J'ai donc proposé que l'on mette fin à cette mission de préfiguration, avec aussi un autre point de vue : je crois que le temps des rénovations de salles doit être au moins suspendu. Je rappelle que la priorité du musée dans les années à venir sera le projet Pyramide, et même s'il est intellectuellement très intéressant de penser à de nouvelles salles pour l'art byzantin, ce n'est pas l'année prochaine ou dans deux ans que nous pourrons les créer. Il y a d'autres priorités pour le musée. Voilà une manière de résumer la situation.

#### **M. ZINENBERG**

Lorsque nous nous étions vus il y a quinze mois, on avait émis des réticences. Il me semble que le président de la République de l'époque avait incité à ce projet. Nous avons changé de président – et pas seulement de président du Louvre. Nous avons émis des réserves, car ce projet nous semblait ressembler à une auberge espagnole.

#### **M. MARTINEZ**

Je vous laisse la responsabilité de ce commentaire.

#### **M. ZINENBERG**

Entre l'art copte et l'art byzantin, nous ne voyions pas nécessairement de lien, mis à part que ce sont des arts chrétiens – et pas tout à fait chrétiens par ailleurs. Nous n'étions pas en phase avec le projet. Nous sommes d'accord avec l'idée qu'un travail scientifique a été mené sur les collections. Nous ne remettons pas du tout cela en cause. Nous n'étions pas d'accord avec la création d'un nouveau département.

#### **M. FERREIRA**

Ma remarque va plutôt dans l'autre sens : ce projet met en évidence quelque chose pour les visiteurs, qui recherchent une certaine cohérence. Nous remarquons qu'il n'y a rien de cette période qui ressort au Louvre alors qu'au Petit Palais, nous avons une section magnifique sur les icônes. Les visiteurs se

demandent pourquoi nous ne proposons pas cela au Louvre. Chacun, entre Cluny, etc., cherche à tirer la couverture à lui et il faut chercher à avoir une certaine identité. Il se trouve que dans ce domaine, le Louvre n'a rien à proposer, si ce n'est des fascicules que l'on pourrait retrouver à la librairie. Cela ne nous concerne pas directement en tant que représentants du personnel, mais cela nous montre que nous avons tout de même un manque à combler.

**M. MARTINEZ**

Vous avez raison. Nous avons pour objectif que l'art byzantin soit mieux identifié dans les salles du musée. Que les icônes crétoises se retrouvent à côté des peintures espagnoles et que le début de l'art byzantin se retrouve à côté de l'art carolingien et qu'il y ait d'autres œuvres dispersées dans les autres départements (notamment archéologiques), ce n'est pas satisfaisant pour le visiteur. Le fait de regrouper ces collections et de proposer un parcours d'art byzantin au musée du Louvre dans les années à venir n'est pas obligatoirement lié à la création administrative d'un département. Nous avons fait ce bilan. Nous sommes à peu près tous d'accord sur le fait qu'il faut mieux valoriser les collections d'art byzantin. Pour répondre à la question de M. Zinenberg, nous répondrons à l'attente de deux anciens présidents : un ancien président de la République et un ancien président-directeur du musée du Louvre. Nous faisons le constat que cela ne doit pas obligatoirement passer par une redéfinition administrative, ni des grands départements patrimoniaux du ministère de la Culture, ni des périmètres de départements du musée du Louvre.

**M. DE SOUZA**

J'ai bien entendu que pour l'instant, la création de parcours spécifique n'était pas la priorité, et qu'il s'agit de privilégier le projet Pyramide. J'espère que cela va vraiment se faire et que cela permettra de faire en sorte que les conditions de travail des agents soient meilleures. Cela devient très pénible pour les agents en contact avec le public voire ceux qui ne sont pas en contact avec lui, mais qui trouvent des difficultés de ce côté-là lorsqu'ils circulent.

Il aurait été bien que M. Durand, qui avait présenté cela, expose aussi certains éléments. Le travail doit-il être stoppé net ou peut-il être poursuivi ?

**M. MARTINEZ**

Le travail n'est pas stoppé net. Le travail scientifique de valorisation des collections d'art byzantin est nécessaire. Le projet scientifique et culture qui a commencé d'être rédigé par Jeannick Durand et son équipe servira de base à la création de ces salles. Ces salles existent quand même déjà : je voudrais

rappeler qu'il y a une galerie des icônes au musée du Louvre, ainsi qu'une section des arts byzantins au département des objets d'art. Je rappelle qu'un espace sur l'Orient méditerranéen de l'époque romaine a ouvert en septembre 2012 et que l'Empire romain d'Orient devient l'Empire byzantin. L'église de Baouit date du sixième siècle après Jésus-Christ, à un moment où l'Empire romain peut déjà être appelé l'Empire byzantin.

Ce travail n'a pas été inutile. Avec l'exposition sur Chypre, comme en son temps avec l'exposition sur Sainte-Lucie, nous avons pu valoriser ces collections. Le travail de valorisation des collections n'est pas arrêté.

#### **M. DE SOUZA**

Est-ce que cela risque de faire arrêter les fouilles ?

#### **M. MARTINEZ**

Pas du tout.

Vous avez fait savoir à M. Irollo que vous souhaitiez que l'on ajoute à l'ordre du jour un point d'information sur le projet Pyramide, ce que j'ai fait très volontiers.

### **7) Point d'étape sur le projet Pyramide (ajouté à l'ordre du jour initial)**

#### **M. MARTINEZ**

- Rappel sur les négociations budgétaires

Comme vous le savez, le projet passe par certaines étapes de rendu du cabinet d'architectes qui a été désigné. Je vous rappelle l'historique. En juillet 2012, il y a bientôt un an, le cabinet d'architectes avait remis un avant-projet sommaire. Il avait réfléchi sur l'ensemble du périmètre et à la fin de l'été, un certain nombre de problèmes financiers nous avaient fait penser que nous pourrions avoir à redéfinir le périmètre de ce projet. En effet, à l'automne 2012, nous avons eu des incertitudes sur ce projet et la direction générale s'est demandée s'il fallait revoir le périmètre. Lors de ma prise de fonctions, et lors de mes négociations avec le ministère, j'ai souhaité que l'on relance ce projet. Je souhaite que ce soit le projet prioritaire de mon mandat, et qu'on le fasse réellement.

- Poursuite du projet sur l'ensemble du périmètre

Nous avons obtenu des administrateurs de pouvoir aller plus loin sur l'ensemble du périmètre du projet. Ainsi, contrairement à ce qui a été dit à l'automne, nous ne réduisons pas le projet pour le moment. Nous demandons aux architectes – et l'ordre leur a été donné le 13 mai 2013 – de travailler sur un avant-projet détaillé, qui est le stade qui suit l'avant-projet sommaire. Nous avons donc commandé un avant-projet détaillé sur l'ensemble du périmètre, c'est-à-dire :

- ✓ sur tout ce qui était prévu pour le hall Napoléon ;
- ✓ sur les contrôles d'accès Belvédère, Richelieu et Carrousel ;
- ✓ sur le hall Charles V ;
- ✓ sur l'allée du Grand Louvre.

Les architectes vont donc continuer de travailler. Cette demande d'avant-projet détaillé a été lancée le 13 mai 2013 et ils doivent remettre leur avant-projet détaillé le 5 août, soit à peu près trois mois plus tard. La seule chose qui a été simplifiée concerne le projet de médiation tel qu'il était convenu à l'intérieur des salles du musée. Nous avons l'option de faire le relais entre ce qui allait être créé sous Pyramide et ce qui allait être créé dans les salles. C'est ce que l'on appelle des points relais. À ce stade, je n'ai pas souhaité que l'on aille au-delà.

- Calendrier prévisionnel

Je vous rappelle le calendrier pour information :

- ✓ Le 13 mai 2013, la deuxième des quatre phases d'étude du projet a été lancée : l'avant-projet détaillé.
- ✓ En juin et en juillet, les architectes vont consulter l'ensemble des directions concernées par les projets.
- ✓ Le 5 août 2013, ils doivent remettre leur dossier d'avant-projet détaillé.
- ✓ Nous allons avoir tout le mois d'août et tout le mois de septembre pour que ce projet soit diffusé pour discussion au sein des directions. Nous avons prévu une présentation du projet à l'ensemble des agents du Louvre à l'auditorium, en septembre, pour que cette étape franchie soit bien connue.
- ✓ La direction générale doit ensuite présenter cette étape au ministère de la Culture, et présenter un dossier à la commission ministérielle des projets mobiliers. Nous devons demander la validation de la tutelle.

- ✓ Une fois franchie cette étape de l'avant-projet détaillé, nous pourrons, en octobre 2013, lancer la phase du projet. Les architectes auront de nouveau trois mois pour nous répondre et nous aurons encore une validation à obtenir. Si nous lançons le processus en octobre, nous devrions recevoir leur rapport en janvier 2014. Nous avons encore prévu alors deux mois d'examen.
- ✓ Il restera ensuite à définir les détails techniques (DCE).

Si tout se passe normalement, les travaux pourront commencer à l'automne 2014. Nous n'aurons donc pas vraiment perdu de temps. Pour l'instant, la prévision est de 38 mois de travaux si l'on réalise l'ensemble du projet. Cela fait un peu plus de trois ans. Si nous commençons les travaux à l'automne 2014, cela signifie que nous aurons terminé les travaux entre fin 2017 ou début 2018.

Je ne sais pas ce que vous pensez des architectes, mais je pense que nous avons de la chance de travailler avec eux. Je pense que nous n'avons pas vraiment perdu de temps. J'ai pris mes fonctions le 15 avril et nous avons tout de suite relancé le processus.

- Conséquences sur les chantiers de rénovation

Je souhaite que l'on fasse ce projet avec le périmètre le plus large possible, ce qui suppose de trouver des moyens et de convaincre le ministère de nous donner les moyens de réaliser le projet. L'année prochaine et début 2014, nous terminerons le mobilier XVIII<sup>e</sup> (projet de rénovation des salles en cours). Je suspends tous les projets de rénovation des salles pour pouvoir faire cela. Soyons clairs : nous ne pourrons pas tout faire en même temps. Ce ne sera pas non plus indigne pour le musée de faire une pause dans la rénovation de ses salles. Nous pourrons reprendre la rénovation des salles à partir de 2017/2018, car des salles ont besoin d'être rénovées. Nous sommes dans les temps pour que les travaux commencent à l'automne 2014 et s'achèvent pendant l'hiver 2017/2018. La phase commandée le 13 mai est fondamentale, car en août, le cabinet d'architectes nous proposera un phasage des travaux. Pour l'instant, nous ne savons pas encore par où nous commencerons.

## **M. DE SOUZA**

Il serait bon d'associer les utilisateurs au projet, aussi bien à l'intérieur du musée qu'à l'extérieur. Des créations de sanitaires avaient été oubliées. Comme nous savons que le public s'accroît... Il est préoccupant de voir la vétusté énorme de la plomberie dans les bâtiments. Il faudra phaser les travaux dans le projet Pyramide pour ne pas qu'il puisse y avoir des problèmes de maintenance. Le confort est très important. Il serait bon de ne rien oublier.

**M. MARTINEZ**

Il me semble que c'est la démarche de ce projet. Nous consultons le plus largement possible. Il s'agit bien d'améliorer les conditions de travail pour nos personnels comme les conditions d'accueil pour nos visiteurs.

**M. FERREIRA**

Vous nous dites donc que vous maintenez l'ensemble du projet, à l'exception de la médiation en salle. Est-ce si lourd ? Est-ce une question de prix ?

**M. MARTINEZ**

Ce ne sont pas des questions financières. Je voudrais lancer un vrai bilan sur l'état des salles du musée avant toute rénovation. Je voudrais ancrer la rénovation des salles du musée sur un véritable bilan de l'état des salles. Cela suppose qu'à l'automne de cette année, nous réunissions les personnels de conservation, mais pas seulement. Nous devons aussi réunir les personnels de la DAMT et ceux de la DASV qui ont la connaissance de l'état des salles. Nous devons faire un bilan, aile par aile. Nos salles sont anciennes. L'aile Richelieu date de 1993. Les installations vieillissent et subissent aussi une usure du fait de la fréquentation. C'est à partir de ce bilan partagé que nous pourrions élaborer un travail de rénovation de ces salles. Ce travail est aussi un travail de médiation. Faire le bilan sur un parcours ne se résume pas à noter que la peinture s'écaille ou que les sanitaires sont trop éloignés, ni que les accès sont dégradés – les escaliers s'usent aussi avec le temps. Il s'agit aussi de noter que les cartels ne sont pas aux normes, que les messages sont uniquement en français dans une salle alors qu'ils sont aussi en anglais et en espagnol dans la salle voisine. Il nous semblait donc prématuré de faire entrer le projet Pyramide dans les salles alors que nous n'avons pas encore fait de bilan sur les salles.

Ainsi, par exemple, certains me disent qu'il faut absolument rénover le parcours de la peinture de Nord dans l'aile Richelieu, alors que d'autres me disent qu'il faut absolument rénover les salles étrusques – c'est ce que je disais moi-même quand j'étais chef de département... Pour avoir un bon bilan, il faut prendre les bons paramètres, et dans ces paramètres, il y a la médiation. Il me semblait prématuré d'installer des points d'accueil alors que nous n'avons pas encore remis à plat la question de la médiation dans l'ensemble des salles. Ce n'est donc pas pour des raisons financières, mais stratégiques que nous avons retiré la médiation du projet.

**M. DE SOUZA**

La rénovation de la *Victoire de Samothrace* était prévue pour septembre 2013...

**M. MARTINEZ**

Ce n'est pas remis en cause. L'opération « Victoire de Samothrace » va bien commencer en septembre 2013 et les escaliers seront en travaux jusqu'au début de 2015. Nous avons un peu sous-estimé cet aspect et nous allons donc vivre avec. Il nous faut aussi terminer la rénovation du mobilier XVIII<sup>e</sup>. Ces deux choses sont maintenues, mais pour les autres projets de rénovation de salles, nous attendons le bilan complet, afin de savoir dans quel ordre nous menons à bien les projets. Nous savons depuis des années que nous allons devoir rénover les appartements de Napoléon III.

**M. DE SOUZA**

Avez-vous prévu un recensement du mobilier muséographique ? Il suffit de constater l'état des banquettes dans les salles rouges. Il est vraiment catastrophique. J'ai visité des musées londoniens (British Museum, National Gallery, etc.)... Il serait bien que nous investissions dans la présentation du musée du Louvre.

**M. MARTINEZ**

Il ne s'agit pas uniquement d'un projet scientifique, afin de voir si ces salles sont en phase avec la recherche – il ne faut pas économiser ce travail bien entendu –, mais il s'agit aussi de faire le bilan le plus complet possible de nos salles. Voyez les sièges, par exemple. Nous avons un « musée des sièges » ! Si vous connaissez bien l'ensemble du musée, vous savez qu'il existe des situations très différentes.

**M. ZINENBERG**

Il est difficile de garder une unité. Entre les peintures françaises et les anciennes salles, il n'y a pas le même nombre de visiteurs.

**M. MARTINEZ**

Les salles ne s'usent pas de la même manière, en effet. Cela dépend de la fréquentation, effectivement.

**M. ZINENBERG**

Le palais ne vieillit pas alors que la muséographie a tendance à vieillir.

**M. MARTINEZ**

Je suis frappé par le vieillissement de certains accès. Des couloirs et des escaliers sont indignes de notre musée.

**M. ZINENBERG**

Si vous alliez dans les sous-sols ou les radiers, alors là... C'est l'horreur totale !

**M. MARTINEZ**

Je voudrais que cette information soit diffusée. Nous devons faire en sorte que le projet Pyramide entre dans une phase de réalisation.

**8) Questions diverses**

- Ouverture de l'espace muséographique sur le mobilier du XVIII<sup>e</sup> siècle

**Mme CHARLES ELIE NELSON**

J'ai deux questions diverses. Vous nous avez parlé de l'état du mobilier XVIII<sup>e</sup>. Je souhaiterais connaître l'état des effectifs pour pouvoir couvrir ce mobilier. Nous allons ouvrir à l'automne, mais avec qui et comment ?

**Mme LEMOINE**

Nous avons mis de côté les emplois. 27 emplois ont été réservés. Nous avons constitué une « cagnotte » et nous les avons.

**M. MARTINEZ**

Il s'agit plus de début 2014 que de l'automne 2013. Si vous allez voir les salles, vous comprendrez... Quelle est votre deuxième question ?

- Appel au civisme et à la courtoisie

**Mme CHARLES ELIE NELSON**

Elle n'a rien à voir. Cette question vous paraîtra peut-être un peu triviale, mais je trouve que les gens sont de plus en plus irrespectueux. Nous ne sommes pas dans le monde des Bisounours, mais tout de même. Le matin, je salue tout un tas de personnes qui ne me répondent pas. Je passe toujours par ici. Je descends au magasin par la porte. Les gens vous passent devant et vous claquent la porte au nez ! J'en ai déjà parlé à Hervé Barbaret. Je ne demande pas que tout le monde s'embrasse, mais nous sommes dans un établissement, le musée du Louvre, et nous avons tendance à manquer de courtoisie les uns envers les autres. Lorsque nous croisons certaines personnes, elles font comme si elles ne nous voyaient pas ! Nous ne sentons pas mauvais ! Nous travaillons ensemble dans le même établissement. Je constate que plus le temps passe, moins l'ambiance est agréable. Les gens ne nous parlent pas, mis à part quand ils ont besoin de nous demander quelque chose, et alors là, ils nous reconnaissent ! Comme j'ai moi aussi mon caractère, je fais comme si je ne les connaissais pas ! Ma réflexion est un peu « bête », je le reconnais, mais je pense qu'il serait bon de rappeler à chacun que nous sommes au Louvre, que nous sommes des collègues, et qu'il faudrait que nous soyons courtois les uns avec les autres. C'est ce que je ressens.

**M. MARTINEZ**

Rassurez-vous, nous avons le même ressenti. Personnellement, depuis que j'ai changé de fonction, certains me disent subitement bonjour alors qu'avant, ils ne le faisaient pas !

**Mme CHARLES ELIE NELSON**

J'aimerais que nous soyons plus courtois les uns envers les autres. Nous ne sommes pas dans le métro. Lorsque j'arrive le matin, les gens voient que j'ai du mal à ouvrir la porte parce que j'ai un problème de genou. Ils voient bien que je boite, mais ils montent les trois marches et me claquent la porte au nez ! Beaucoup de choses commencent à m'agacer. Nous ne sommes pas dans le métro, nous sommes au Louvre.

**M. FERREIRA**

Effectivement, la communication nous sert à rappeler que le comportement de l'un influe sur celui des autres. Comme je le disais à Roselyne, un jour, je n'ai eu affaire qu'à des gens aimables et attentionnés. Je me suis alors dit : si cela pouvait être tous les jours comme cela... Ce jour-là, j'étais sur un petit nuage ; sans doute les gens réagissaient-ils à cela et peut-être que lorsqu'ils sentent que je ne suis pas dans mon meilleur jour, ils sont moins aimables.

- Recrudescence des vols et agressions

J'aimerais attirer l'attention de la direction et de Serge Leduc sur le problème des pickpockets au Louvre. La situation devient inquiétante. La direction a pris en compte la situation. Nous avons vu que nous étions moins soumis aux agissements de ces individus. Or nous constatons malheureusement un changement de stratégie de leur part. Ils deviennent violents, avec des vols à l'arraché notamment. Il faut que la direction sache ce qu'il en est tout à fait officiellement. L'agressivité de ces personnes a fait boule de neige et les visiteurs répondent eux aussi avec une certaine agressivité.

### **M. BARBARET**

Faites-vous allusion à des événements récents ?

### **M. FERREIRA**

Je n'ai pas été en service ces derniers jours et il y a certainement beaucoup de choses que j'ignore, mais le dernier fait concernait des visiteurs étrangers qui se sont fait arracher leur sac. Ils ont réagi très vite, mais ces voleurs « professionnels » sont très organisés. Les visiteurs ont visiblement confondu une adolescente avec celle qui leur a arraché le sac. Ils s'en sont pris à elle et le temps qu'ils se rendent compte de leur erreur, ils se sont montrés agressifs. La famille de l'adolescente n'a pas du tout apprécié que l'on s'en prenne à elle, etc. Je ne sais pas exactement comment l'affaire s'est terminée, mais imaginez les agents du Louvre au milieu d'une scène de ce genre...

### **M. LEDUC**

Je peux apporter quelques précisions. J'ai été effectivement informé de cette affaire le jour même. Cela doit remonter à deux jours. Les victimes du vol étaient des Chinois, qui s'en sont pris à la fille d'un couple de Mexicains. Ils ont reconnu leur méprise. Les choses se sont calmées grâce à l'intervention d'Anne Giroux la chef de service de l'accueil, qui a reçu toutes ces personnes. Elle s'en est occupée avec Denis Fousse.

La situation dans ce domaine est en train d'évoluer du côté des autorités de police et de justice également, puisque le Préfet de police a provoqué une réunion avec la Mairie de Paris, les grands acteurs du tourisme de la capitale (culturel ou commerçant) ainsi que les directeurs de la police.

Il s'agit d'un problème européen. C'est ce que nous avons appris du chef de la police judiciaire : Bruxelles, Paris, Madrid et Rome sont touchés. Cela nécessite une coordination des activités de police

et de justice des quatre pays concernés. Nous savons également qu'il s'agit probablement d'un réseau unique. Sans nous en dire beaucoup plus, le Préfet a indiqué que l'enquête avançait dans le bon sens.

Sur le plan pénal, 60 jeunes sont incarcérés, mais la justice souhaite démanteler l'ensemble du réseau et notamment les commanditaires. Il est important de faire en sorte que lorsque les jeunes sont incarcérés – ils ne le sont jamais pour de longues périodes – ils soient soustraits à ce réseau. La Préfecture et le Parquet considèrent ces jeunes à la fois comme des auteurs de délits et comme des victimes du système. Beaucoup d'entre eux connaissent leurs « bourreaux » depuis leur petite enfance – je reprends l'expression du Préfet. Pour les soustraire à l'influence de ces réseaux, qui viennent parfois les chercher dans les centres d'hébergement ou d'accueil et dans les foyers dans lesquels ils sont placés, il s'agit de les placer dans des foyers loin de la région parisienne. Il n'existe pas beaucoup de foyers capables de les accueillir en région parisienne et ils sont très connus des maillons du réseau. Ils viennent alors chercher les jeunes et les obligent à réintégrer le réseau. L'Association des départements de France a accepté le principe que des jeunes condamnés ici, à Paris, puissent être placés dans des foyers en Bretagne ou au Pays Basque, par exemple, de manière à les soustraire complètement au réseau.

En ce qui concerne l'action de la Préfecture proprement dite, elle a pris quatre orientations. Un certain nombre de sites (le Louvre, la tour Eiffel, Notre-Dame-de-Paris [le parvis et l'intérieur], le Sacré-Cœur et ses abords, les Grands boulevards, les Champs-Élysées, etc.) feraient l'objet d'un déploiement régulier et pérenne de « forces suggestives », c'est-à-dire de compagnies républicaines de sécurité qui renforceront les policiers d'arrondissement de manière à avoir une réactivité immédiate en cas de délit ou de difficulté avec ces voleurs. Il n'y aura pas de délai de transport du commissariat jusqu'au site.

Le Préfet a également appelé les acteurs autour de la table à se connaître et à travailler ensemble. Un des moyens pour que les interventions policières soient rapides. Les chefs de service de la surveillance et les chefs d'équipe doivent être en relation régulière avec les policiers sur le terrain. Il ne faut pas faire comme s'ils n'étaient pas là, au contraire. Nous avons des procédures relativement élaborées puisque nos agents d'intervention ont à disposition les numéros abrégés des policiers de la BAC, ce qui permet de réagir très rapidement. Cette pratique de travail en commun entre la Police nationale et les acteurs internes des établissements et des sites est peu développée. Elle n'est développée qu'au Louvre et à la tour Eiffel. Le Préfet a appelé tout le monde à travailler ensemble.

Un autre point important concerne l'information des touristes les plus souvent volés, c'est-à-dire ceux d'origine asiatique. Le Préfet va rencontrer les représentants consulaires et les ambassadeurs des principaux pays dont les ressortissants sont victimes de vols, pour que ces autorités transmettent à leurs ressortissants un certain nombre de conseils de prudence, qui sont exactement les nôtres, à la

différence que ces touristes seront appelés à déposer le maximum de leurs sommes d'argent dans les coffres des hôtels. Il va y avoir également une présence policière et des échanges d'informations avec les professionnels de l'hôtellerie qui hébergent tout particulièrement ces touristes. Il se trouve que les Japonais et les Coréens descendent plutôt dans les hôtels de Paris *intra-muros* alors que les touristes chinois logent plutôt dans les hôtels de la Petite couronne. Des échanges d'informations vont avoir lieu entre la police et ces hôteliers. Ces touristes sont parfois agressés à la sortie de leur hôtel, et de certains hôtels plus particulièrement. Toujours dans le domaine de l'information, je crois que les tour-opérateurs vont également faire l'objet d'une rencontre spéciale avec le Préfet de police. Il s'agit de demander à leur clientèle de ne pas garder leur argent sur eux, de le déposer au coffre ou de le répartir entre plusieurs poches. Par ailleurs, ils seront informés que les personnes qui risquent de les attaquer sont jeunes, ce que beaucoup n'imaginent pas.

Enfin, la Préfecture va mettre en place un système d'interprétariat à la disposition des victimes et des policiers qui vont devoir enregistrer leur plainte, afin de prendre en charge les formalités que nous effectuons en général en interne au Louvre.

Au niveau des chiffres, le Préfet a indiqué que les actes recensés de vols à l'arraché ou de vol à la tire étaient de 1 300 en 2008 et de 9 000 en 2011, ce qui donne une idée du problème. Pour ce qui nous concerne, le déploiement régulier des forces de police et les moments de vigilance que nous avons mis en place – parfois longs, mais que nous ne pouvons pas pérenniser – faite qu'entre avril/mai 2012 et avril/mai 2013, nous sommes passés d'à peu près 140 vols déclarés par mois à une quarantaine. Nous savons en revanche que la semaine dernière n'a pas été bonne. Nous avons enregistré une quarantaine de vols sur la quinzaine contre une vingtaine habituellement.

En dehors de l'incident que vous évoquez, nous constatons que les agressions à l'égard des agents ont fortement diminué. Nous n'en constatons quasiment plus. Les voleurs se sont faits très discrets, mais ils sont toujours présents. Il ne faut pas baisser les bras. Nous allons attendre les suites de l'enquête.

## **M. MINOS**

Nous avons discuté avec le policier en civil l'autre jour et il nous a expliqué que son service était en sous-effectif, et qu'il était tout seul pour plusieurs établissements. Il est complètement débordé. Il vient parce qu'il faut venir... Il faut voir les choses sur le terrain. Je ne supporte pas qu'un collègue me demande : « Est-ce que tu as vu un code 13 ? » Ce n'est pas mon travail. Vous avez dit l'autre jour : nous ne laisserons pas les voleurs agir, et je vais donc intervenir si j'en vois un à l'action, mais mon travail n'est pas de les surveiller. Je ne supporte pas qu'un petit jeune vienne pour nous demander si nous avons vu des codes 13. Ce n'est pas notre travail ! Je ne vais pas laisser un visiteur se faire

détrousser et j'aide les policiers, car mon travail est de protéger les biens et les personnes, mais mon travail n'est pas d'arrêter un pickpocket.

Il faut aussi demander aux guides qui accompagnent des Chinois de conseiller à leur groupe de protéger ses effets personnels. On trouve encore des portefeuilles dans certains endroits. Nous voulons de l'efficacité. Il faudrait afficher les photos des voleurs et leur interdire l'accès. On ne peut pas entrer au Louvre par 36 000 accès...

Il faut faire quelque chose pour que les visiteurs ne se fassent pas voler leur sac. Nous connaissons les pickpockets. Nous attendons qu'ils fassent le geste décisif et là, nous intervenons. Nous ne sommes pas des « Rambo ».

- Information des emplois d'avenir sur leurs droits en matière sociale

### **M. ZINENBERG**

J'ai huit questions diverses. Je vais essayer d'être bref. La première question porte sur les emplois d'avenir. Nous avons l'impression qu'ils manquent d'informations sur leurs droits (droit à l'action sociale, à la formation, etc.). Nous aimerions avoir un rapport d'étape étant donné qu'ils sont arrivés il y a quatre mois. Il faudrait donner une information sur les services sociaux qu'ils peuvent utiliser.

### **Mme LEMOINE**

Nous les suivons d'assez près puisque nous avons un bilan assez précis tant de leur nombre que des formations dont ils bénéficient. Nous avons décidé d'organiser une réunion, avec Denis Fousse, Christine Finance et Serge Leduc, afin de réaliser un bilan d'étape avec la DASV. En même temps, étant donné qu'ils ont un double tutorat (métier et DRH), nous allons les préparer à leur projet à venir. Ils seront tous reçus individuellement par la DRH. Je n'ai pas encore préparé la réunion – nous avons prévu une réunion de préparation avec la DASV. J'entends qu'il y a une demande à propos de leurs droits.

### **Mme DUCROT**

Il s'agirait des conséquences liées à leur nouveau statut : perte de la CMU, statut imposable et autres joyeusetés dont ils doivent avoir conscience.

**M. CHOQUET**

Un certain nombre d'entre eux n'a pas de mutuelle. Certains expliquent qu'ils dépendent de la mutuelle de leurs parents alors que ce n'est plus possible en tant que salariés. De même pour la Sécurité sociale. Ils ne sont apparemment au courant de rien. Certains d'entre eux ont eu des jours d'arrêt maladie qu'ils ont dû payer de leur poche.

**Mme LEMOINE**

Si vous avez des idées, je suis preneuse. Nous pensions plutôt les entendre exprimer ces besoins, mais je ne suis pas certaine qu'ils le feront. Vous me dites donc qu'il faudrait les informer sur la mutuelle, la sécurité sociale, la protection sociale de façon générale, sur l'action sociale, etc.

**M. ZINENBERG**

Il s'agirait de leur indiquer à quels services sociaux ils ont le droit d'accéder, les problèmes qu'ils peuvent rencontrer en tant qu'agents « normaux », etc. Ont-ils accès aux jours fériés ? Oui ?

**Mme SERBIN**

On leur a dit le contraire. Ils ne sont pas informés.

**M. ZINENBERG**

Il faudrait trouver un moyen de les informer sur leurs droits.

- Désaccord au sujet de l'allaitement

Ma deuxième question diverse porte sur un point de discorde. Nous avons rédigé un tract, que nous allons vous distribuer, sur ce sujet. Nous avons rencontré des cas particuliers qui semblent poser problème.

**Mme LEMOINE**

En ce qui concerne l'allaitement, nous n'avons fait qu'appliquer une circulaire de 2005 qui vient d'être republiée par le ministère de la Culture il y a deux ou trois semaines. L'allaitement est maintenu dans les mêmes termes sur la circulaire que nous avons reçue du ministère de la Culture. S'il y a des cas particuliers, comme je l'ai dit et redit, et comme nous en avons convenu avec Serge et

Corinne Lebowski, les agents doivent s'adresser à la DRH. Il semble qu'il n'y ait qu'à la DASV que le problème se pose. Nous prendrons nos responsabilités face aux cas particuliers.

**M. ZINENBERG**

Nous ne pouvons pas parler de cas particuliers ici.

**Mme LEMOINE**

Il ne s'agit pas de cela. Si les personnes estiment qu'elles relèvent d'un cas particulier, nous apprécierons la situation.

**Mme DUCROT**

Le justificatif à présenter, d'après la nouvelle circulaire ministérielle, est la demande de l'agent.

**Mme LEMOINE**

Je ne connais plus les termes exacts, mais j'ai lu attentivement la nouvelle circulaire : il faut qu'il y ait une proximité entre la mère et l'enfant, ce qui est logique. Si la mère a besoin de deux heures pour allaiter son enfant, cela n'a pas de sens. Il doit donc y avoir une proximité, soit parce que le domicile de l'agent est à proximité du lieu de travail, soit parce que le mode de garde permet de faire en sorte que l'enfant soit à proximité du lieu de travail. C'est on ne peut plus clair dans la circulaire de 2005 et celle de 2013.

**M. ZINENBERG**

Nous ne sommes pas d'accord. Pour les agents, c'est considéré comme une régression.

- Réflexion sur l'IAT

Ma troisième question diverse concerne l'IAT. La demande d'un service date d'un an et la réponse est arrivée très tardivement. Nous souhaitons avoir une discussion de fond sur l'IAT dans le musée. Il nous semble que pour l'instant, ce que l'on donne le plus facilement, ce n'est pas forcément au mérite. Sur des petites unités, il est plus facile de donner de l'IAT que dans de grandes unités. Nous souhaitons qu'il y ait une information sur le sujet. Nous savons que la situation budgétaire est difficile. Les agents ont eux aussi des problèmes budgétaires. Leurs demandes sont parfois légitimes, d'autant plus lorsqu'ils ont le sentiment d'accomplir les mêmes missions que des collègues, mais qui travaillent

dans des services différents, ce qui leur donne droit à l'IAT. Cela pose quantité de problèmes. Nous souhaitons qu'il y ait une discussion claire sur le sujet, qu'une information soit donnée aux agents, tant sur les problèmes budgétaires du Louvre que sur le mode de distribution de l'IAT à l'intérieur de l'établissement.

**Mme LEMOINE**

Il est bon que nous ayons une discussion sur ce sujet – et dans le fond, j'aimerais pouvoir disposer de quelque chose de clair et ordonné –, mais il ne s'agit pas de vendre du vent à nos collègues. Nous avons eu une magnifique leçon il y a deux mois. Quand nous avons proposé que les contrats d'avenir aient la même rémunération que leurs homologues titulaires, nous avons dû refaire à peu près quatre fois la délibération avec Maryvonne Buart et cela s'est terminé au ministère du Budget. Vous m'avez dit tout à l'heure avec humour que le Bercy des agents, c'était leur porte-monnaie, ce qui n'est pas entièrement faux. Lorsque nous sommes arrivés à Bercy, nous avons eu une réponse négative catégorique. L'affaire a été portée à des niveaux politiques élevés, car il y avait un risque d'extension et donc de non-maîtrise budgétaire – le problème ne venait pas du Louvre en particulier.

Nous pouvons donc avoir une discussion de fond sur les IAT, intelligente et constructive, mais nous ne devons pas faire croire aux agents que nous allons leur donner quelque chose – ce qu'ils croiront d'autant plus qu'ils en ont besoin – pour ensuite faire l'objet d'un refus catégorique sur le plan budgétaire. Nous ne serions pas plus avancés. Il est très facile de faire une simulation budgétaire sur un régime indemnitaire : il suffit de multiplier la somme par le nombre d'agents. Dans la situation budgétaire que nous connaissons à propos de la masse salariale, nous n'avons aucune marge de manœuvre. Je n'ai pas le sentiment que ce soit le débat actuel.

**M. ZINENBERG**

Cela pose aussi le problème de l'équité. Ce sont des sujets hypersensibles. Il s'agit d'une aide matérielle et symbolique. Au vu de leur IAT, les agents estiment qu'ils sont mieux considérés et reconnus. Nous parlions des agents postés tout à l'heure : lorsque vous êtes en salle et que 3 000 voire 4 000 visiteurs se trouvent dans la grande galerie, je ne vois pas en quoi vous êtes moins méritant que derrière un ordinateur à recevoir une IAT particulière. Les critères ne sont pas objectifs.

**Mme LEMOINE**

S'il n'y a qu'un seul métier, soyons cohérents jusqu'au bout, et appliquons un niveau d'IAT unique. J'ai affaire simultanément à des revendications « corporatistes ». Nous l'avons vu pour les temps

incomplets. J'ai proposé à l'intersyndicale de profiter de l'occasion pour constituer un niveau d'IAT unique. SUD en particulier – tout le monde était présent – l'a refusé et nous avons dû faire de la « haute couture » pour les agents à temps incomplet, ce qui, de mon point de vue, n'était guère judicieux. Nous avons l'opportunité de commencer à récupérer une histoire. Nous avons été obligés de calculer les IAT pour 250 agents. Nous avons accepté votre demande, car nous n'avions pas tellement le choix.

Je ne suis pas fondamentalement en désaccord avec votre discours ; si cela avait été il y a trois ou quatre ans, je n'aurais pas tenu les mêmes propos, mais aujourd'hui, la situation budgétaire étant ce qu'elle est... Nous avons commencé, avec Maryvonne Buart, à mettre à plat les rémunérations, car pour discuter, il faut savoir ce que l'on fait. Poussée par l'actualité, j'ai lu une étude que Maryvonne Buart m'a remise vendredi soir. J'ai noté que certains éléments ne convenaient pas. Je ne peux pas discuter sans savoir exactement de quoi il retourne. Une stagiaire nous aide sur le sujet actuellement.

Nous ne sommes pas fermés à la discussion, mais nous pensons qu'il faut être honnêtes vis-à-vis des collègues et ne pas leur laisser entretenir de faux espoirs. Même si vous m'avez dit qu'il ne fallait pas comparer le Louvre aux autres organisations, étant donné qu'au Louvre, la pression n'est pas la même que dans des musées plus petits, il est intéressant de savoir aussi ce que proposent les autres. Je veux bien discuter de tout cela si le président-directeur donne son accord.

#### **M. ZINENBERG**

On ne peut pas comparer des missions qui paraissent semblables. Quelquefois, la quantité de travail n'est pas la même. Le travail des agents des groupes à Fontainebleau n'est pas le même qu'au Louvre. Le ratio est différent. Nous ne devons pas faire sembler de considérer qu'il s'agit du même travail.

#### **Mme LEMOINE**

On peut discuter de cela, mais je voudrais d'abord vous apporter des données que nous sommes en train de constituer.

#### **M. MARTINEZ**

Je veux bien que l'on ouvre le dossier, mais l'objectivation des critères me semble délicate.

## **M. ZINENBERG**

- Travail de nuit et remontées d'alarmes intempestives

Ma quatrième question concernait le travail de nuit. Nous avons évoqué la question ces jours-ci. Je vais essayer d'être bref : nous étions en discussion avec M. Vincent Baudet sur le travail de nuit. Nous étions arrivés à un accord. Nous avons eu le sentiment que cet accord a été remis en cause. Cet accord portait en partie sur les travaux qui vont avoir lieu sur quatre ans et sur la charge de travail.

Ce n'était pas le seul problème : nous avons aussi évoqué des problèmes de dysfonctionnements graves tels que des remontées d'alarmes intempestives : il y en a environ 80 en moyenne par nuit ! Des alarmes remontent en sabotage. Nous avons des alertes de fuite inexistantes. Il suffirait parfois de remettre des chevalets pour que les câbles ne soient pas posés, sachant qu'ils sont sensibles à la moindre goutte d'eau. Des problèmes techniques pourraient être résolus, mais ils ne le sont pas. À propos de l'alarme d'hygrométrie de la Joconde, nous avons expliqué l'autre jour que la porte n'était plus totalement étanche. Des problèmes techniques pourraient – je ne suis pas technicien – être résolus. En plus de cela, des effectifs devraient arriver assez rapidement étant donné qu'au moins six ou sept agents vont partir en retraite sans savoir s'ils seront remplacés. La situation est extrêmement pénible. Nous avons déjà lancé une alerte en juin ou septembre. Les travaux liés aux arts de l'Islam ont généré beaucoup de dysfonctionnements. Nous sommes donc très inquiets.

Par ailleurs, nous sommes quatre par PC et nous ne pouvons pas faire l'équivalent du travail de l'équipe du PC de journée et des équipes d'intervention, qui sont aussi un certain nombre. On ne peut pas nous demander le même niveau d'intervention à quatre personnes que ce que l'on demande aux équipes de jour et aux équipes d'intervention. Nous avons affaire à un problème de charge de travail. Nous ne sommes donc pas du tout satisfaits et nous attendons des réponses, voire des réparations. Nous sommes tous en phase et nous constatons tous un alourdissement de la charge de travail et un accroissement de la pénibilité en raison de dysfonctionnements.

## **M. LEDUC**

On connaît bien le dossier. C'est la troisième fois que l'on en parle dans cette instance. Six réunions ont été organisées depuis 2011 sur le sujet. Sur la question des dysfonctionnements, le travail est en cours. Les alarmes sont en cours de recensement. Ce n'est pas facile : d'un côté, certains agents nous disent qu'ils ont eu de nombreuses alarmes pendant la nuit, et de l'autre, lorsque nous leur demandons d'en fournir la liste, ils nous répondent qu'il faudrait regarder dans l'historique, mais avec plusieurs

milliers de points, il est difficile de déceler les véritables alarmes fantômes. Il faudrait faire preuve de méthode.

**M. ZINENBERG**

Le problème est que les alarmes fantômes sonnent, mais n'apparaissent pas sur l'écran. Nous ne pouvons pas demander l'impossible aux agents. Les alarmes sont purement « fantomatiques » : nous ne faisons que les entendre sonner.

**M. LEDUC**

Il faudrait noter l'heure exacte du déclenchement de la sonnerie pour que nous puissions établir une relation avec d'autres événements de l'historique.

L'administrateur général vous a présenté la position de l'administration sur l'organisation des travaux du SDI. Les réunions d'information sur le sujet vont être montées, en particulier pour la partie Denon. Nous allons faire en sorte que les agents qui ont été fortement sollicités dans le cadre du chantier de Sully ne soient pas les mêmes, à l'occasion de la rotation des PC, que ceux qui se retrouveront sur le chantier de Denon.

En ce qui concerne les départs à la retraite, pour l'instant, nous n'avons pas encore regardé le sujet avec la DRH.

**M. ZINENBERG**

Dans les deux ans qui viennent, 7 ou 8 personnes devraient partir en retraite.

**Mme LEMOINE**

Nous savons que nos effectifs sont très serrés et nous n'avons pas envisagé une seule seconde de supprimer des emplois dans ce secteur.

**M. ZINENBERG**

Lors de la réunion organisée en janvier avec M. Leduc, celui-ci nous a présenté un tableau des régions les plus touchées par la RGPP. Il me semble qu'il s'agissait plutôt des accès que de la nuit. Ce tableau laissait entendre que nous n'étions pas les plus à plaindre. Chaque parole est interprétée...

**Mme LEMOINE**

L'un n'empêche pas l'autre : vous pouvez ne pas avoir à vous plaindre, mais avoir besoin que nous remplacions les départs.

**M. ZINENBERG**

Nous avons des inquiétudes.

**Mme LEMOINE**

Je n'ai jamais entendu Serge Leduc indiquer qu'il reverrait ces emplois. En l'occurrence, ce n'est pas un sujet problématique.

**M. LEDUC**

Je comprends qu'à certains moments de l'année, la charge de travail puisse être importante. D'une manière générale, pour pratiquement l'ensemble des services de la DASV, on a assisté à ce phénomène. Dans le cas de la réservation des groupes, que vous évoquiez tout à l'heure, en 2007, de mémoire, cette unité traitait entre 45 000 et 47 000 groupes, mais en 2012, 70 000 dossiers de groupes ont été traités.

M. de Souza évoquait la question de la charge mentale que connaissent certains agents dans les secteurs les plus fréquentés du musée. Lorsque je suis arrivé en 1998, le musée accueillait 4,5 millions de visiteurs. Nous sommes tout près des 10 millions en 2012 et les chiffres de fréquentation du premier trimestre laissent penser que nous sommes sur la même tendance que l'an dernier. Un certain nombre d'agents sont en relation intense avec le public : je pense aux contrôleurs, aux chargés d'accueil, aux agents de contrôle et de surveillance dans les espaces muséographiques qui sont placés sur les parcours les plus fréquentés, etc. Eux aussi voient leur charge d'activité augmenter. Bien sûr, je ne parle pas des agents sous Pyramide, qui voient passer les visiteurs une fois à l'entrée et une autre fois à la sortie. C'est l'activité même du musée qui génère cette difficulté. Il faut que nous nous penchions sur le problème avec la DRH et les équipes pour mieux maîtriser ces éléments de fatigue.

**M. ZINENBERG**

Je l'ai déjà dit cent fois : les collègues sont « cassés » à la fin de la journée de travail. Je suis ici depuis 1991 et tous les matins, nous n'en pouvons plus parce que nous avons eu quelque 65 alarmes dans la nuit, qu'il a fallu se déplacer quatre fois, etc. Nous n'en pouvons plus. Vous estimez que la charge a

augmenté, mais elle devient trop lourde. D'ailleurs, l'autre soir, quatre agents étaient absents. Les agents finissent par tomber malades. Ils ont envie de partir. La situation est anormale.

Je passe à mon cinquième point...

- Circuit d'évacuation à proximité du café Marly

### **Mme HAMITI**

Avant cela, j'aimerais soulever un point lié au CHS. Il s'agit des schémas d'évacuation. Les circuits qui mènent aux issues de secours sont complètement encombrés au niveau du café Marly. Cela dure depuis des années. Les agents se demandent s'il ne vaudrait pas mieux changer ce circuit d'évacuation. Nous aimerions avoir une réponse, car la situation dure depuis des années.

- Évaluations et promotions

### **M. ZINENBERG**

Mon cinquième point concerne les évaluations. Nous avons des items et plus cela va, plus on nous demande de ne pas dépasser trois « fait référence ». J'ai un collègue qui est fils d'instituteur et qui parle français impeccablement, et pourtant, il est indiqué sur sa fiche d'évaluation qu'il doit améliorer sa pratique de l'oral... Les évaluations ne correspondent quelquefois pas du tout aux agents. Par ailleurs, je constate souvent, en CAP, que le Louvre est plus sévère que d'autres établissements. Nous avons l'impression que des règles mécaniques sont appliquées. Il ne faut pas plus de trois croix sur un item, pas plus de deux sur un autre, etc.

### **Mme LEMOINE**

Je ne vois pas de quoi vous parlez.

### **M. ZINENBERG**

Cela nous a été expliqué. Pour devancer la colère des agents, on les prévient que leur évaluation sera moins bonne que l'année d'avant parce que, par exemple, ils n'ont pas le droit de dépasser trois références.

**Mme LEMOINE**

En tant que DRH, je ne vois pas de quoi vous parlez. Je rappelle que nous sommes en train de lancer l'appel d'offres en vue de former l'ensemble des évaluateurs d'ici la fin de l'année (jusqu'au niveau des chefs d'équipe). Nous aurons alors l'occasion de prendre le dossier au ministère et de le commenter avec le formateur afin que nos agents comprennent ce qu'ils font. Vous êtes pour la plupart des spécialistes en tant que représentants en CAP. J'ose espérer que ce ne sont pas les croix sur le dossier qui permettent de déterminer si un agent est compétent ou non ! Je viendrai expliquer personnellement pendant les formations que ce dossier a pour objectif de mettre en place un échange constructif entre l'évalué et l'évaluateur. En général, je conseille que les évalués s'autoévaluent sur la base des croix. Ce qui est intéressant, c'est qu'au moment où l'évalué commence son entretien, il arrive avec son évaluation, ce qui permet de déclencher un dialogue avec son évaluateur pour qu'il puisse progresser.

Pour moi, ce dossier avec des croix ne sert pas au moment de la CAP.

**M. ZINENBERG**

C'est le chemin de croix, justement ! On nous demande comment nous recevons le public alors que je n'en reçois pas, par exemple... En CAP, lorsque deux agents sont en concurrence pour une promotion, on commence par consulter les fiches et les items. Cela a donc bien une valeur.

**Mme LEMOINE**

Tout d'abord, en général, pour une place, nous n'avons pas deux dossiers, mais plutôt une cinquantaine. De toute manière, pour départager les *ex aequo*, les critères de l'âge et de l'ancienneté ne me semblent pas les plus pertinents, mais il faut bien en trouver pour départager 50 agents. Vous ne devez donc pas utiliser les croix très souvent... J'ai été ravie d'apprendre que les notations étaient abandonnées dans la fonction publique, car nous touchions au *summum* du ridicule, mais si c'est pour la remplacer par un nombre de croix, nous revenons à la case départ.

**Mme CHARLES ELIE NELSON**

Je partage le point de vue de Pierre. Je suis en CAP des techniciens des services culturels et c'est exactement la même chose. Vous évoquez le critère de l'âge et de l'ancienneté, mais nous ne sommes pas « complètement imbéciles » : nous regardons aussi la manière de servir de l'agent et Dieu merci !

**Mme LEMOINE**

Honnêtement, en CAP, ne regardez-vous pas également l'appréciation ?

**Mme CHARLES ELIE NELSON**

Bien sûr.

**Mme LEMOINE**

Vous savez décoder une appréciation – sachant que la pratique de la langue de bois y est très courante. De façon caricaturale, pour se « débarrasser » d'un agent, il ne faut surtout pas dire qu'il est mauvais ! Néanmoins, lorsque vous avez du métier, vous savez parfaitement décoder une appréciation. Ne me dites pas que l'appréciation n'a pas plus de valeur que les croix avec le décodage que vous savez faire...

**Mme CHARLES ELIE NELSON**

Il n'empêche que le président de la CAP – qui est commun aux deux CAP – nous rétorque parfois : « Oui, mais M. Untel a un peu plus de croix » !

**Mme LEMOINE**

Je veux bien en parler à Marc Oberlis. En toute honnêteté, le nombre de croix fonctionne selon le même principe que la note. Deux évaluateurs différents ne notent pas de la même façon. Ils ont chacun un système de notation propre. Il n'existe pas de système de « péréquation des croix » ! Quand le président en arrive là, c'est un constat d'échec du système.

**M. CHOQUET**

Il existe une différence entre ce que vous dites et la réalité. Vous-mêmes, comment constituez-vous vos listes préférentielles ? Vous utilisez différents critères, y compris l'avis circonstancié. Si l'avis circonstancié n'est pas en adéquation avec les cases qui sont cochées, il ne vaut rien. Il ne vaut strictement rien. Comme vous le dites vous-mêmes, pour se débarrasser de quelqu'un, on lui donne un avis très favorable.

Nous ne parlons pas de mobilités, mais de promotions. D'un côté de la table, l'administration a ses critères, qui sont les croix dans les différentes cases et les appréciations générales. De l'autre côté de la

table, les organisations syndicales tiennent compte en priorité de l'ancienneté dans le corps, le grade, l'échelon et l'âge, et à mon avis, elles ont raison depuis le début. Elles prennent également en compte les évaluations des agents au cours des deux années précédentes, avec les différents avis : « très favorable », « favorable », « réservé » et « défavorable ».

Vos listes préférentielles sont faites à partir de ce que je viens de vous énoncer. Nos listes préférentielles sont faites à partir des critères que j'ai indiqués. Vous pouvez être au courant de ce qui se passe en CAP par votre représentant, Philippe Bacle. Du côté de l'administration, il est uniquement tenu compte des fonctions exercées et de l'entretien d'évaluation de l'année précédente. Éventuellement, quand des dossiers sont équivalents, il y a négociation et il peut, effectivement, être tenu compte de l'ancienneté de l'agent. L'administration se trompe depuis le début, car je ne crois pas que la majorité des agents qui ont 25 ou 30 ans d'expérience ont été mauvais tout au long de leur carrière. Il faut les récompenser. Même s'ils n'ont pas forcément correspondu aux attentes de leur hiérarchie dans les récentes années, ils n'ont pas été dans cette situation pendant toute leur carrière. C'est là que réside une différence entre l'administration et les représentants du personnel. Je parle bien de l'administration, c'est-à-dire du ministère, qui travaille avec les tutelles qui représentent les établissements, et au sein même des établissements, à travers les CAP, de temps en temps, il est possible de dire quelque chose, ce qui n'est pas forcément le cas.

**Mme LEMOINE**

Ce que je peux vous dire, c'est que contrairement à ce que vous indiquez, dans les listes préférentielles que nous faisons remonter, nous tenons aussi compte de l'âge et l'ancienneté.

**M. CHOQUET**

Je ne prétends pas que vous n'en teniez pas compte. J'indique simplement que le critère premier est l'évaluation de l'agent.

**Mme LEMOINE**

Ma position ne consiste pas à choisir systématiquement le plus ancien. Je considère un ensemble d'agents aux qualités et au mérite comparables et éventuellement, s'il y a beaucoup de pression, je sélectionne le plus ancien et le plus vieux. Mais je ne les mettrai pas en avant s'ils sont moins méritants que d'autres. Il me semble que nous sommes en phase. Je ne sais pas ce qui se passe ensuite en CAP.

**M. ZINENBERG**

Il n'y a pas que ces critères. Lorsque par exemple nous avons un agent qui fait de l'encadrement face à un agent en salle ou dans la grande galerie, on va prendre celui qui fait de l'encadrement, comme si le fait d'être en salle rendait les agents moins méritants.

**Mme LEMOINE**

Quel est le sens de votre requête ?

**M. ZINENBERG**

Nous aimerions que le processus d'évaluation soit moins dur pour les agents. Nous constatons d'une part qu'il est effectué de manière quelque peu mécanique, et que d'autre part, le système est plus dur que dans d'autres établissements. J'ai déjà vu des jeunes aux archives dont les items indiquaient tous « fait référence » après seulement cinq ans d'ancienneté.

**Mme LEMOINE**

Dans la mesure où nous avons des CAP multi-employeurs, le plus simple – et c'est ce que pratique le ministère de la Culture – est d'attribuer un nombre de promotions par établissement.

**M. ZINENBERG**

C'est ce qui se passe.

**Mme LEMOINE**

Ainsi, que l'on soit sévère ou non, si sur dix promotions, il y en a deux pour le Louvre au *prorata* des effectifs, je ne vois pas en quoi le fait d'être plus ou moins sévère changerait quoi que ce soit.

**Mme CHARLES ELIE NELSON**

Pierre n'a pas été jusqu'au bout de son raisonnement. Tant que nous avons de grandes directions patrimoniales, le Louvre en obtenait un peu plus, mais aujourd'hui, nous sommes dans la DGA, qui regroupe les monuments, les domaines, etc., et le musée du Louvre se retrouve noyé. Le fait d'avoir changé d'appellation est lié au fait que nous avons moins de promotions à distribuer qu'auparavant. Cela crée des difficultés. Je suis en CAP depuis très longtemps et il y a quatre ou cinq ans...

**Mme LEMOINE**

Que vous vous battiez sur une mauvaise répartition ou un mauvais calcul du *prorata* des promotions, je suis d'accord, mais je n'ai toujours pas compris en quoi le fait d'être plus sévère changeait quoi que ce soit. Si vous voulez, nous pouvons avoir une discussion avec le ministère à propos du quota de promotions possibles. Lorsque j'évalue un agent, je ne me demande pas si je serai plus ou moins sévère.

**M. ZINENBERG**

On nous dit de ne pas nous étonner que notre évaluation baisse parce que des instructions ont été données.

**Mme LEMOINE**

Nous allons regarder cela.

**M. FERREIRA**

Je suis concerné à deux titres dans cette affaire. Si nous pouvons proposer une formation aux évaluateurs dans ce domaine, il faut le faire au plus vite. Un certain nombre d'évaluateurs, par souci d'honnêteté, « cassent » des agents. C'est ce que disent mes collègues qui vont en CAP. Vous avez raison, Madame Lemoine : on utilise les appréciations littéraires et non les grilles pour départager les agents. Nous ne sommes pas bêtes : nous savons reconnaître si l'évaluateur a fait une évaluation trop dure ou pas assez travaillée. Il peut, sans en avoir l'intention, « plomber son agent ». Il faut que la formation des évaluateurs soit faite avec ces critères pour que cela ait une valeur en dehors du Louvre.

Je tiens aussi à dire que certains services ont des critères d'évaluation incroyables. M. Leduc est particulièrement concerné, car c'est dans sa direction que cela se passe... J'ai dû accompagner un agent qui appartient à une autre direction et j'ai constaté que les critères étaient complètement disproportionnés par rapport à la direction où je travaille.

**Mme LEMOINE**

Donnez-nous un exemple...

**M. FERREIRA**

J'ai fait un commentaire qui était très impertinent : étant donné qu'il n'y avait visiblement aucun agent compétent, j'ai demandé comment la direction pouvait fonctionner. Je ne souhaite pas dénoncer une personne en particulier, mais un état d'esprit. Les critères sont trop ou pas assez rigides selon les directions, ce qui crée des disproportions scandaleuses.

**Mme LEMOINE**

Qu'entendez-vous par « critères » ? Sommes-nous bien d'accord sur le fait que les critères correspondent aux items que l'on complète par des croix ?

**M. FERREIRA**

« Expert », « maîtrise », etc.

**Mme LEMOINE**

« Expert » n'est pas un critère. C'est la cotation du critère.

**M. FERREIRA**

C'est bien de cela que je parle.

**Mme LEMOINE**

Prenons mon exemple personnel. Sur 100 personnes, je dois avoir 5 agents qui ont une fois un critère « expert ». C'est ma manière de noter. Dans les CAP, il semble que dans certaines entités, tous les agents soient des experts ! Il faut que nous nous entendions.

Cela vaut peut-être la peine de nous arrêter un instant sur cette question, avant éventuellement d'en rediscuter dans un autre cadre que le comité technique. La notation n'a pas fonctionné parce que tout le monde se retrouvait avec « 20 ». Nous sommes dans une culture où l'on ne dit jamais aux gens ce que l'on pense d'eux. Je suis désolée, mais je n'ai pas que des experts autour de moi, et moi-même, je suis loin d'être experte dans tous les domaines. C'est une réalité. On ne rend pas service aux gens si on leur dit à tous qu'ils sont experts. Ils n'ont alors plus aucune marge de progrès. Si l'on me dit que je suis experte en tout et que je n'ai plus rien à apprendre, je vais m'ennuyer.

**M. ZINENBERG**

J'ai fait le tour de tous les PC et je connais le musée comme peu de gens dans l'établissement, je pense. Comment voulez-vous que j'évolue ? Nous ne pouvons pas nécessairement progresser dans un travail que nous maîtrisons au quotidien. Faut-il que nous organisions des courses entre nous pour savoir qui clique le plus vite ? J'ouvre les portes et je les ferme, je réponds aux alarmes, je ne vois pas ce que je pourrais faire de mieux... Moins bien, bien sûr, je pourrais...

**M. FERREIRA**

Quand un agent est en poste depuis vingt ans et qu'il est encore en train d'acquérir des connaissances, se pose à mes yeux un véritable problème. Il faudrait regarder de très près, d'autant que plusieurs agents, qui sont sous la responsabilité d'une même personne, sont dans le même cas. Cela finit par détruire les individus, car ils ne sont pas reconnus.

**Mme CHARLES ELIE NELSON**

Nous avons reçu une consigne de ne pas donner des avis très favorables pour des passages en catégorie B. Des agents sont présents depuis plus de 25 ans, ont tout donné à l'administration. Je connais un agent féminin qui est proche du départ en retraite, dont l'avis est passé de « très favorable » à « favorable ». Ne pensez-vous pas que cela puisse être vu comme un frein ?

**Mme LEMOINE**

Lorsque je suis arrivée, cela m'a été présenté comme une consigne du ministère. Je comprends votre point de vue.

**Mme CHARLES ELIE NELSON**

Nous savons qu'un goulot d'étranglement s'est formé, car plusieurs centaines d'agents sont promouvables et que seule une poignée d'entre eux pourra être effectivement promue.

**Mme LEMOINE**

Au ministère de la culture, la consigne était de donner un avis « très favorable » uniquement pour les agents dont on veut appuyer le dossier. Sur le plan psychologique, pour un agent très méritant, il est effectivement assez désagréable de voir un avis « favorable » et non pas « très défavorable » à son sujet. D'habitude, on donne un avis très favorable si on estime que l'agent est méritant, mais ensuite –

et pour la première fois, je vois que ce n'est pas le cas ici – on donne un classement des offres. Il est dégradant de dire à l'un que l'on porte un avis très favorable et à l'autre, un avis seulement favorable. De toute manière, il faut faire un choix était donné qu'en fin de compte, il n'y a qu'une place. En tant que directrice des ressources humaines, je dois assumer la décision de placer un agent en tête de liste. S'il le faut, je peux m'expliquer. De toute façon, entre tous les agents méritants, on n'a guère de solution : soit on place tous leurs noms dans des boules et on tire au sort, soit on met en valeur un petit avantage par rapport aux autres agents et on est en mesure de l'expliquer.

Le ministère nous a donné cette consigne simplement pour pouvoir trier les dossiers. Lorsque les gestionnaires du ministère reçoivent les dossiers, elles séparent les avis très favorables des autres. Ne sont examinés en réunion préparatoire de CAP, que les dossiers avec avis très favorables. C'est uniquement un problème de gestion, ce qui peut effectivement avoir un impact désagréable pour le personnel, avec une impression de manque de reconnaissance.

#### **M. DE SOUZA**

Parmi les agents postés, beaucoup d'agents sont très diplômés ou tout du moins efficaces dans leur travail. À quoi sert-il d'avoir invariablement un avis très favorable ? Les agents finissent par percevoir du mépris. Ils se battent pour cet établissement et ne sont pas récompensés, et ils finissent par arrêter de s'investir. Ils se contentent du minimum. Faisons en sorte que les agents méritants puissent évoluer autrement que par le « copinage ». Les agents qui ne sont pas encore usés ont le droit d'être promus.

#### **M. CHOQUET**

Je tiens à rectifier un élément. Si vous avez des quotas...

#### **Mme LEMOINE**

Ce n'est pas ce que j'ai dit. On nous demande d'exprimer un avis très favorable pour les dossiers que l'on souhaite promouvoir et un avis favorable dans les autres cas.

#### **M. CHOQUET**

La séparation concerne plutôt d'une part les dossiers proposés en liste préférentielle par les établissements, et d'autre part tous les autres dossiers. L'administration travaille sur les listes préférentielles des établissements. Certains dossiers sont parfois bien meilleurs que ceux qui sont présentés par l'administration.

Quant aux quotas de postes, il n'est pas exact de dire que les postes sont attribués au Louvre de manière définitive : si nous n'arrivons pas à nous mettre d'accord sur un nom, le poste est distribué à un autre établissement.

Lorsque, dans la filière administrative, vous ne désignez pas d'expert, je comprends mieux pourquoi nous n'avons pas de promus au musée du Louvre. Les autres établissements ne se gênent pas. Il va donc falloir changer de démarche, aussi bien pour la filière administrative que pour d'autres filières où cela pose problème. Nous passerions à côté de promotions pour les agents méritants du musée du Louvre. Un poste en promotion, c'est toujours cela de gagné. Lorsque je vois le représentant de la tutelle dire en CAP que l'année prochaine, le Louvre n'aura aucun poste parce que deux ou trois promotions dans certains corps les années précédentes, voilà la réalité.

### **Mme LEMOINE**

Je ne suis pas certaine de l'avoir déjà dit à SUD et à FO, mais je l'ai déjà dit à la CGT. J'avais pour habitude, avant les réunions de CAP, que les syndicats me demandent un rendez-vous. Je ne vous oblige pas à venir et ce n'est pas à moi de solliciter un rendez-vous. Nous ne serons pas d'accord sur tout, mais la dernière fois que nous avons organisé ce type de rencontre, nous sommes tombés d'accord sur à peu 90 % des aspects. Au moins, nous pouvons réfléchir à la façon de manœuvrer pour faire passer les dossiers en CAP. L'exercice est encore plus compliqué lorsqu'il s'agit d'une CAP multi-employeurs par rapport à une CAP d'établissement. Plus nous nous mettons d'accord en amont et plus nous pouvons espérer faire valider de dossiers.

Mon bureau sera grand ouvert si vous voulez discuter. Nous pourrions donc échanger sur la base factuelle des dossiers. Nous serons plus forts en CAP que si nous arrivons désunis. Je vous renouvelle donc cette proposition. Nous pouvons prendre date en septembre, dans l'optique de la CAP d'octobre.

- Exercices d'évacuation

### **M. ZINENBERG**

J'en viens à ma sixième question. Sur le 3333, il y a quatre évacuations du public organisées par an, et il semblerait qu'elles aient toutes lieu sur la même période, à savoir en fin d'année. Par ailleurs, certains agents disent qu'ils n'ont pas suffisamment de formations, non seulement sur les vols, mais aussi sur les actes de malveillance. Roselyne parlait tout à l'heure de la politesse – cela pourrait être inclus. Nous pourrions prévoir une formation transversale sur les actes de malveillance, comme les *graffiti* sur les œuvres, et sur d'autres questions.

**M. LEDUC**

Le 3333 est le code d'alerte vol. Cela ne correspond pas à un exercice d'évacuation.

**M. ZINENBERG**

Il y a peut-être confusion. Faites-vous des évacuations pour incendie ?

**M. LEDUC**

Les exercices d'évacuation avec le public ne sont pas d'actualité.

**M. ZINENBERG**

Nous avons le sentiment que ces évacuations étaient surtout faites sur la période hivernale.

**M. LEDUC**

Pour l'instant, nous n'en avons jamais pratiqué. Effectivement, nous pratiquons, à échéances régulières, des simulations de vol (totales ou partielles). En 2012, une vingtaine d'exercices a été menée, mais il ne s'agissait que d'exercices partiels, ce qui ne nécessitait pas d'interrompre les entrées ou d'enclencher la cellule de crise. Ces exercices se déroulent sans difficulté. Il s'agit d'une simple simulation. Les exercices précédents, qui nécessitaient d'interrompre les entrées des visiteurs et d'opérer des filtrages en mezzanine, ont été réalisés. N'ayez donc pas d'inquiétude. Ces exercices ce sont tout à fait bien déroulés.

**M. ZINENBERG**

Et s'agissant des formations ?

**M. LEDUC**

Des éléments vont peut-être répondre à cette préoccupation. Le service « organisation métier et formation » mène actuellement un travail pour adapter un programme de formation qu'avait élaboré l'ancienne direction des musées de France, avec le concours du ministère de l'Intérieur, dont le titre ressemblait à « sûreté dans les musées : mode d'emploi ». Je sais en tout cas que le titre contient l'expression « mode d'emploi ». On y passait en revue un certain nombre de thématiques : les systèmes d'alarme, les dangers qui menacent les œuvres, la manière de se comporter face à des

individus suspects, les actions de sûreté sur le plan préventif et sur le plan des mesures d'urgences, etc. J'ai connu une mallette sur ces sujets dans les années 1990. J'avais d'ailleurs participé à son élaboration. La mallette contenait des programmes, des documents, une documentation pédagogique, etc.

**M. MARTINEZ**

Cela doit toujours exister.

**M. DE SOUZA**

Avec le renforcement de Vigipirate, nous avons effectué une évacuation complète du musée du Louvre. Les groupes et leurs guides se sont retrouvés dehors. Il est important de refaire ce dispositif pour les nouveaux arrivants.

**M. BARBARET**

Cette demande est formulée régulièrement en CHSCT. Nous l'étudions avec attention. Cela étant, c'est hautement compliqué. En tout cas, la demande est exprimée régulièrement.

- Délais de virement de la paie

**M. ZINENBERG**

Ma septième question concerne les fiches de paie. Les agents se plaignent d'avoir reçu plusieurs fois les fiches de paie très tardivement, ce qui implique parfois des découverts.

**M. IROLLO**

Parlez-vous des virements ?

**M. ZINENBERG**

Oui.

**Mme SERBIN**

Nous en avons parlé au dernier CT. La mise en paiement a été faite de telle manière que nous recevions la paie quatre jours après.

**Mme SERBIN**

Les dates de mise en paiement n'étaient pas respectées. Nous en avons parlé au dernier CT. Il a été dit que vous en parleriez au service comptable. Les dates de mise en paiement ne sont toujours pas respectées.

**Mme LEMOINE**

Un calendrier de paie est fixé tous les six mois. Nous venons d'ailleurs de produire le calendrier pour le deuxième semestre. La situation a été compliquée un mois donnée à cause de jours fériés. Peut-être avons-nous eu des difficultés en mai. Autrement, les cadencements de paie sont prévus dès le début de l'année. Il faudra éventuellement que je demande à l'agent comptable de venir vous donner des explications. Des problèmes se produisent peut-être avec certaines banques. Je suis prête à demander à Jean-Fernand Amar de venir vous donner des explications, et entendre également ce que vous aurez à lui dire.

**M. DE SOUZA**

Ce problème est récurrent. Je connais des agents comptables à l'extérieur du musée et je sais qu'il existe plusieurs façons de virer des salaires. Lorsque j'entends dire qu'il y a des délais pour certaines banques, c'est totalement faux : tout dépend de la façon dont vous virez l'argent.

**Mme LEMOINE**

J'ai l'humilité de dire que je n'y connais rien. Je vais donc demander à l'agent comptable de nous éclairer sur ce sujet très technique. Nous allons le faire venir. Vous lui poserez vos questions, il vous expliquera, et il le fera cent fois mieux que nous, car il y a des parties techniques que nous ne maîtrisons pas. Nous envoyons l'ordre de paiement au comptable. Nous l'avons fait vendredi et à 16 h, c'était bouclé. Le reste est de son expertise. Je n'y connais personnellement rien et je vais lui demander de vous donner des explications.

**M. CHOQUET**

Nous avons un problème de paiement. Lorsque la paie est virée un vendredi, vous pouvez être certains que la paie n'arrive pas avant le mercredi suivant sur le compte des salariés pour certaines banques. Toutes les banques ne virent pas au même moment. Ce n'est pas vrai. Je sais que par rapport à certains de mes collègues, je vais recevoir ma paie avec plusieurs jours de retard. Faire virer les paies systématiquement ou fréquemment un vendredi pose des problèmes.

**Mme LEMOINE**

Je vais faire remonter le problème.

**M. CHOQUET**

Certaines banques jouent la spéculation. Plus elles versent les salaires en retard sur le compte et plus elles spéculent !

Le problème du paiement des paies est que tant que nous virerons les paies un vendredi, il y aura des répercussions.

**M. BARBARET**

Pourtant, le virement est toujours demandé aux alentours du 24 ou du 25 du mois.

**M. CHOQUET**

C'est très souvent le jeudi ou le vendredi. Vous pourrez vérifier sur un calendrier. Je ne dis pas que le problème pourra être résolu, mais en ordonnant le virement le vendredi, très peu de banques le font arriver un samedi. Très peu de banques le font. Elles ne travaillent pas le dimanche et elles sont fermées le lundi pour la plupart. Même si tout est automatisé, la paie réapparaît donc le mardi ou le mercredi.

**Mme LEMOINE**

Nous allons regarder le calendrier de paie avec cette grille de lecture particulière.

- Concours de recrutement

**M. ZINENBERG**

Ma huitième et dernière question concerne les listes complémentaires du concours de l'année dernière. Reste-t-il encore des candidats sur ces listes ? N'avez-vous pas lancé un nouveau concours ?

**Mme LEMOINE**

Nous avons la liste complémentaire et chaque fois qu'un agent du Louvre est appelé, nous sommes contactés par le ministère. Nous avons recruté des agents à la surveillance.

**M. ZINENBERG**

À combien en sommes-nous ?

**Mme LEMOINE**

Je l'ignore. La liste doit être pratiquement épuisée.

**M. ZINENBERG**

J'ai été contacté par quelqu'un qui est 27<sup>e</sup> sur la liste.

**Mme LEMOINE**

Si vous le souhaitez, nous pourrions vous dire où nous en sommes de la liste, mais dans l'immédiat, je ne sais pas.

**M. ZINENBERG**

Cette personne souhaite savoir si elle a une chance d'être appelée.

- Versement d'une indemnité exceptionnelle

**M. MINOS**

On vient de m'alerter du fait que les collègues arrivés avant 1998 devraient percevoir une prime. Est-ce vrai ?

**Mme BUART**

Oui. Il s'agit d'une indemnité exceptionnelle.

**M. MINOS**

Apparemment, elle n'a toujours pas été versée.

**Mme BUART**

Nous sommes en cours d'automatisation. Elle est calculée par avance et mensualisée et en fin d'année, en fonction de l'ensemble des salaires versés dans l'année, nous faisons une régularisation. Les

versements mensuels devraient reprendre très prochainement, avec des rappels au titre des premiers mois de l'année, et nous effectuerons un ajustement en fin d'année en fonction des salaires perçus.

- Problèmes liés au faible nombre d'agents du secteur Donatello

### **Mme SERBIN**

À Donatello (aile Denon), il y a trois agents et deux au moment des pauses repas. Dans ce secteur, il y a sept issues de secours. En cas de détection incendie, toutes les issues de secours se déverrouillent et donnent accès à l'extérieur. Vu qu'il y a très peu d'agents, et que le secteur forme un « L », des visiteurs peuvent passer par les issues de secours et aller à l'extérieur. Ne pourrions-nous pas augmenter les effectifs dans ce secteur. Le problème se pose aussi pour les agressions. Une collègue a été agressée par un visiteur. Ne pourrions-nous pas augmenter les effectifs dans cette partie du musée, sachant qu'il faudrait avoir un agent pour chaque issue de secours ? Cela permettrait aussi de prévenir les agressions sur les agents.

### **M. LEDUC**

Pour le contrôle des issues de secours en cas de détection incendie, nous ne mettrons pas dix ans agents pour tenir les sept portes. L'effectif me semble bien dimensionné pour cette salle. Nous avons défini ce chiffre de trois agents pour le sous-district en 2005. Que les visiteurs sortent par l'une des issues ne posent pas de problème : ils ne courent aucun danger, ni les œuvres. Une fois que la détection incendie a cessé, on peut les faire rentrer. On peut même les faire rentrer avant, tant que le SPSI n'a pas donné l'ordre d'évacuation. Donc de mon point de vue, il n'y a pas de problème.

### **M. DE SOUZA**

Pendant les pauses, les effectifs peuvent être réduits à deux, voire une personne.

### **M. LEDUC**

Jamais une seule personne. Lorsque nous ne pouvons pas ouvrir cette galerie, elle est fermée, mais en général, elle est ouverte.

Je réponds sur le deuxième volet, celui des agressions. Que l'on soit deux, dix ou vingt, face à 20 000 personnes par jour, le problème se pose. La bonne réponse est de ne pas travailler de manière isolée.

**Mme SERBIN**

Nous ne pouvons pas nous regrouper si nous sommes seulement deux sur le secteur. En cas d'agression, l'agent est seul. Le secteur formant un « L », nous ne pouvons pas nous regrouper. Lorsque la personne se fait agresser, elle est forcément isolée, et il faut un certain temps pour que l'agent d'intervention ou son collègue intervienne. Si elle arrive à tenir à distance le visiteur tout en restant polie, tant mieux, mais face à une personne qui a le sang chaud...

Vous dites qu'il n'est pas grave que les visiteurs se retrouvent du côté de la galerie Visconti en cas de DI, car ils retournent vers le secteur, mais lorsqu'un chef de service demande de placer une personne par issue de secours – et il faut voir sur quel ton il le demande – c'est totalement différent.

**M. LEDUC**

En termes de risque d'agression, nous avons un sujet : identifier et repérer les zones où les agents sont susceptibles de se retrouver en situation de travailleurs isolés. Le dossier est ouvert dans ce chantier. Pour réduire le risque d'agression, nous devons peut-être regarder le cas de Donatello. Nous savons aussi qu'il y a des zones à surveiller du côté de Richelieu.

- Action sociale et restauration

**M. DE SOUZA**

Je vous avais posé des questions à propos de deux éléments et j'aimerais savoir si cela se met en place. Comme je le disais ce matin, les groupes de travail, cela va un moment, mais j'aime bien voir des réalisations.

J'avais donc demandé si nous pouvions créer un fonds spécial pour les agents qui sont en grande difficulté, pour leur permettre de manger à la cantine et de se nourrir convenablement.

J'avais aussi demandé de faire en sorte que les agents qui ne mangent pas du tout au restaurant du personnel puissent avoir des espaces aménagés pour qu'ils puissent se restaurer, plutôt que de devoir aller dans les vestiaires.

**Mme LEMOINE**

Je ne peux pas répondre à votre première question, car j'ai un doute juridique. Je vous rappelle que nous préparons actuellement une enquête sociale à l'attention des personnels, afin de redéfinir ensemble une politique sociale qui corresponde aux besoins de notre population. Ce point pourrait

éventuellement ressortir de l'enquête s'il s'avère qu'un certain nombre d'agents ne peut pas même se permettre de payer 2,20 euros pour son repas. Le doute juridique est que l'URSSAF nous impose des contraintes. Vous parlez d'un fonds spécial et je ne peux pas vous répondre de façon claire. Comme je vous l'ai dit, au moment où nous avons rédigé cette enquête sociale, nous sommes ouverts à tout et nous n'avons pas d'*a priori*.

Je rebondis aussi sur la question des espaces cantines. Ce sujet est traité en CHSCT. Des groupes viennent d'être mis en place par Farida Laidaoui. La DAMT a d'abord fait un état des lieux des espaces libres à l'intérieur du musée – nous l'avons présenté en CHSCT. Un groupe de travail s'est mis en place, avec certains de vos représentants, pour mettre à leur disposition des espaces hors cantine. À la dernière commission restaurant, une enquête a permis de restituer les pourcentages d'agents qui étaient clients réguliers de la cantine, et ce par direction. On voit que pour les directions hors DASV, 50 % des agents ne mangent pas à la cantine. Je vous invite à consulter l'enquête, qui est assez fine : elle précise où se restaurent les agents qui ne mangent pas à la cantine. Un certain nombre fréquente des lieux à l'intérieur du musée. Ce travail est donc en cours et nous avons un enjeu de restitution pour le CHSCT qui suivra celui du mois de juin. Le travail est donc en bonne voie.

- Revalorisation au mérite

**M. MARTIN**

Pourquoi les agents qui dépassent le maximum de leur niveau par rapport à l'indice ne bénéficient-ils plus de la revalorisation au mérite ?

**Mme LEMOINE**

Il s'agit d'une application de la délibération de 2008. Nous sommes sous contrainte réglementaire en matière de rémunération. Nous n'avons pas le droit de déroger aux règles de rémunération des contractuels, sous peine de voir le comptable refuser le paiement.

**M. MARTIN**

S'agit-il bien de la délibération du 28 mars 2008 ?

**Mme LEMOINE**

Oui.

**M. MARTIN**

Il est indiqué : « *Il est proposé de ne plus faire bénéficier les contractuels, dès lors qu'ils atteignent le plafond de leur niveau, de la revalorisation due à l'ancienneté, mais de leur faire bénéficier de la revalorisation au mérite. Les contractuels situés à 4 points d'indice ou moins du maximum de leur niveau ne pourront plus bénéficier de la revalorisation due à l'ancienneté, mais bénéficieront de la revalorisation au mérite. Ces augmentations ne peuvent pas dépasser 10 % du maximum de l'indice.* »

**Mme LEMOINE**

Vous me mettez un doute. Nous avons peut-être confondu l'ancienneté et le mérite. S'il y a une erreur, nous la corrigerons.

**M. DE SOUZA**

De toute façon, il n'y a pas eu d'autre délibération depuis mars 2008...

**Mme LEMOINE**

Non. C'est bien celle-ci que l'on applique.

- Aide à un agent en instance d'expulsion

**M. DE SOUZA**

J'ai été alerté par un agent qui est en voie d'être expulsé. Le service social pourrait-il s'en occuper ?

**Mme LEMOINE**

C'est malheureusement ce que fait le service social à longueur de journée. Vous pouvez inciter l'agent à se rendre au service social, mais vous ne pouvez pas l'obliger à le faire s'il ne le souhaite pas. Les travailleurs sociaux peuvent trouver des solutions d'urgence, car malheureusement, certains agents se retrouvent dans une situation telle qu'il faut leur trouver un logement d'urgence. La situation d'une personne qui n'a plus de logement est parfois encore plus compliquée que ce que l'on peut imaginer. C'est le travail des travailleurs sociaux. Invitez donc la personne qui vous a interpellé à contacter le service social.

**M. MARTINEZ**

Si vous n'avez pas d'autres questions, il me reste à vous souhaiter un bon appétit.

*La séance est levée à 14 h 31.*

Le Président  
Jean-Luc MARTINEZ

Le Secrétaire  
Jean-Marc IROLLO

Le Secrétaire adjoint  
CGT