

Procès-verbal

Comité technique du 23 mars 2017

Représentants de l'administration

Jean-Luc MARTINEZ
Président-directeur du musée
Président du Comité technique (CT)

Karim MOUTTALIB
Administrateur général
Président suppléant du CT

Assistants de l'administration

M. Matthieu DETREZ-JACQUIN
Directeur de la Direction des ressources humaines (DRH)

Mme Maryvonne BUART
Directrice adjointe de la DRH

M. Jean-Marc IROLLO
Directeur adjoint de la DRH

M. Xavier MILAN
Chef du service de la communication interne

Représentants du personnel

CGT

M. Thierry CHOQUET
Technicien d'art

Mme Nabahats HAMITI
Technicienne des services culturels

M. Jean-Louis GOUDOU
Adjoint technique

Mme Naïma ZANDAGUE
Adjointe administrative

M. Gary GUILLAUD
Adjoint technique d'accueil et de surveillance

Mme Nacera TAIBI
Technicienne des Services Culturels

Mme Assya MEHDAOUI
Adjointe technique d'accueil et de surveillance

SUD-CULTURE

Mme Elise MULLER
Adjointe technique d'accueil et de surveillance

Mme Vanessa MICHAUT VALORA
Adjointe technique d'accueil et de surveillance

Mme Brigitte DUCROT
Chargée d'étude documentaire

Mme Bibata OUEDRAOGO
Technicienne des services culturels

Mme Marie COADIC
Adjointe technique d'accueil et de surveillance

SNAC-FSU

Mme. Céline ALCAZAR
Cheffe de service de la Surveillance des accès

Suppléant
M. André SACRISTIN
Adjoint au Chef de service de la caisse générale

Experts pour l'administration

Mme Dominique de FONT-REAULX

Mme Marion OECHSLI

Mme Farida LAIDAOU

Mme Anne-Laure BEATRIX

Mme Nathalie CUISINIER

M. Yann LE THOUER

M. Adel ZIANE

Mme Delphine HUMBLET

Mme Bernadette LEROY

Mme Catherine BOURGUIGNON

M. Serge LEDUC

Mme Valérie FAURE

Mme Christine FINANCE

Mme MOSSAN, *stagiaire de l'ENA chargée d'un audit formation, sur le point relatif à la formation.*

Ordre du jour

1) Approbation du Procès-verbal de la séance du 12 octobre 2016 (pour avis)	4
2) Réorganisation au musée national Eugène Delacroix (pour avis)	4
3) Réorganisation de plusieurs entités de la Direction financière, juridique et des moyens (DFJM)	10
4) Réorganisation et ajustement organisationnels au sein de la Direction des relations extérieurs	17
5) Transformation de l'Unité prévention (UP) de la DRH en Service prévention – SP (pour avis)	25
6) Bilan Formation 2016 (pour information)	27
7) Plan de formation 2017 (pour avis)	37
8) Réorganisation de la Sous-direction du pilotage administratif et de la Direction de l'accueil des publics et de la surveillance (pour avis)	44
9) Réorganisation de la Sous-direction de l'accueil et de la surveillance muséographique (SDASM) : la création du service de l'accueil et de la surveillance inter-muséographique (pour avis)	52
10) Expositions temporaires, Nuit des musées et autres manifestations : autorisation du dépassement des heures supplémentaires au-delà de 25 heures et extension provisoire pour un nombre limité de nocturnes en vue de l'amélioration des conditions de visite (pour information)	56
11) Actualisation du dispositif de vidéosurveillance (pour information)	59
12) Modalités et informations sur la mise en place progressive du RIFSEEP (pour information)	60
13) Nouvelles modalités de gestion des récupérations (pour information)	64
14) Questions diverses	68

La séance est ouverte à 9 h 23 sous la présidence de M. Jean-Luc MARTINEZ.

Jean-Marc IROLLO procède à l'appel des participants.

La CGT assurera le secrétariat de séance.

1) Approbation du Procès-verbal de la séance du 12 octobre 2016 (pour avis)

M. Jean-Luc MARTINEZ, Président-directeur du musée

Nous commençons l'ordre du jour en commençant par l'approbation du Procès-verbal (PV) du précédent comité qui s'est déroulé le 12 octobre 2016. Avez-vous des remarques ou des corrections à apporter ?

Mme Naïma ZANDAGUE (CGT)

Page 1, je ne suis pas gestionnaire administratif mais adjoint administratif.

Mme Élise MULLER (SUD CULTURE)

Mme Brigitte DUCROT (SUD CULTURE)

À ce propos, existe-t-il une règle en matière de féminisation des fonctions ?

M. Jean-Luc MARTINEZ

Le musée n'a aucune politique propre en cette matière. En tant qu'établissement public national, il suit les directives nationales qui consistent à féminiser l'ensemble des titres.

Mme Brigitte DUCROT

Il faudrait donc appliquer cette règle.

M. Jean-Marc IROLLO

Ce sera fait.

M. Jean-Luc MARTINEZ

Qui s'abstient ? Qui vote contre ? Je vous remercie.

*Sous réserve des corrections demandées par les organisations syndicales, le PV du CT du
12 octobre 2016 est approuvé à l'unanimité :
Pour : CGT, SNAC FSU et SUD CULTURE ; Contre : 0 ; Abstention : 0.*

2) Réorganisation au musée national Eugène Delacroix (pour avis)

Mme Dominique de FONT-REAULX (Directrice du musée national Eugène Delacroix)

Bonjour à tous. J'ai eu l'occasion de parler avec certains d'entre vous du projet d'organisation que je présente aujourd'hui. Je vous remercie de l'intérêt que vous y avez porté.

Je dirige le musée depuis quatre ans. À mon arrivée, j'ai trouvé une organisation qui n'avait jamais réellement été pensée ou mise en place. Cependant, je n'ai pas voulu la bouleverser dans les premières années, car il me semblait important de voir comment les choses se passaient. Par ailleurs, le rattachement du musée Delacroix au musée du Louvre, en 2004, s'est mis en place de façon très heureuse sur certains aspects, notamment ceux liés aux travaux et aux expositions. Toutefois, il reste une marge de progression importante dans les liens entre les deux musées sur d'autres éléments. Cette réflexion a été nourrie par deux éléments fondateurs. Le premier est la rédaction du Projet scientifique et culturel (PSC) du musée. Celui-ci a permis de rappeler l'histoire du musée, sa situation actuelle et son ambition en lien avec le PSC de l'Établissement public du Musée du Louvre (EPML). À ce titre, je remercie le président du musée du Louvre d'avoir fait ce lien. Le PSC a été accepté par la Direction générale et soumis au Conseil d'administration (CA) du Louvre. Le deuxième élément fondateur, très riche en enseignement, est le fait que le musée Delacroix a été pilote pour l'ensemble du diagnostic relatif aux Risques psychosociaux (RPS). En commun accord avec la Direction générale (DG) du Louvre et la Direction des ressources humaines (DRH), ce diagnostic a été mené et ce projet s'est très bien passé. Huit agents sur la trentaine que compte le musée se sont portés volontaires pour ce projet, qui permet de mettre en évidence les forces, les faiblesses et les points d'amélioration qui portaient notamment sur l'organisation du musée. Les agents ont pointé les zones de flou de l'organisation précédente et des chaînes de responsabilité manquant de précisions, ce qui était conforme à mes propres impressions. Il a également été mis en évidence la nécessité de mieux organiser le musée par rapport aux missions qui lui sont confiées en tant que musée national : la sécurité et la conservation des lieux, des biens et des personnes et valorisation du lieu, dans Paris, la ville des musées ateliers. Dans ce contexte du musée Delacroix est donc très différent du Louvre. En effet, le musée Delacroix doit s'intégrer dans un réseau qui associe les musées nationaux et ceux de la ville de Paris.

Toutes ces réflexions nous ont permis de créer des liens avec les musées de la ville de Paris et de l'État, notamment l'inscription du musée Delacroix dans le réseau « Maison des Illustres », depuis le 1^{er} janvier 2016. Cela nous a permis de comparer notre organisation avec celles des autres musées. Par ailleurs, les musées ateliers de la ville de Paris ont fait l'objet d'une réorganisation d'ampleur et sont relativement bien organisés en interne.

Je me suis inspirée donc de l'organisation de ces musées, notamment de celle du musée de la Vie romantique et du musée Bourdelle. Ces deux musées sont géographiquement, scientifiquement et par leur nombre de visiteurs les plus proches du musée Delacroix. Pour être honnête, l'organigramme présenté aujourd'hui est très inspiré par celui du musée de la Vie romantique. Il ne me semblait pas pertinent d'inventer une nouvelle manière de faire, mais au contraire se fonder sur une organisation existante.

L'organigramme présenté aujourd'hui comporte un directeur, un secrétaire général, trois unités et un service. L'unité collections est rattachée directement au directeur. Une nouvelle unité, l'unité médiation et action culturelle, regroupe un XXX et un chargé d'action culturelle. La troisième unité est l'unité communication, et un nouveau service est consacré à l'accueil et à la sécurité. Ce service compte deux chefs d'équipe différents.

Cette organisation n'est pas révolutionnaire, mais il identifie bien les liens hiérarchiques. Il permet aussi de constituer des unités qui travailleront entre elles. Cette organisation permet au directeur de

se consacrer aux missions de représentation. Enfin cet organigramme permet un lien efficace avec les directions du Louvre grâce à des correspondants bien identifiés pour les enjeux de médiation et d'accueil.

Cette nouvelle organisation est le fruit d'une réflexion déjà partagée avec vous, autour d'un projet fondé sur l'accueil et la médiation. Pour cela, un projet de formation, poursuivi depuis 2015, a permis à tous les agents de bénéficier d'une formation à l'accueil. Ce plan a d'ailleurs été mis en œuvre ensuite au musée du Louvre. En outre, les volontaires ont reçu une formation « accueil plus » en mai-juin 2016. Depuis lors, des réunions sont organisées chaque mardi matin, sous ma direction, avec les agents volontaires présents, pour mettre en œuvre les projets de médiation. Cette organisation nous permet de mettre en œuvre un projet d'accueil relativement inédit d'accueil et de médiation au musée Delacroix. En effet, la notion d'accueil dans ce lieu, qui est un ancien appartement, est fondamentale. Cette formation se poursuit en 2017 avec une nouvelle formation, et je l'espère, pour les années suivantes.

Je serais très heureuse de répondre à vos questions. Je précise que ce projet a été réalisé dans la concertation. Il a été évoqué dans les réunions mensuelles 2016 et a fait l'objet du séminaire annuel du musée Delacroix du 21 février. Merci.

M. Thierry CHOQUET (CGT)

Cet organigramme permet clairement à l'ensemble des agents d'avoir une visibilité sur les fonctions et les responsabilités des uns et des autres. Cependant, concernant l'unité communication et développement et l'unité collections, un poste est indiqué « en redéploiement ». Est-ce que cela sous-entend qu'à terme ce poste sera supprimé ? Qu'est-ce qui se cache derrière le mot « redéploiement » ? Par ailleurs un autre redéploiement concerne le poste de documentaliste. Cet organigramme sera-t-il modifié dans les mois à venir ? Dans ce cas, il devra passer de nouveau en CT.

M. Matthieu DETREZ-JACQUIN, Directeur de la DRH

Les effectifs sont constants. Aucun poste n'est donc créé ou supprimé. Néanmoins, deux fonctions, aujourd'hui, ne sont pas couvertes. Donc, à terme, les effectifs pourraient évoluer. Ainsi, des agents pourraient rejoindre les postes de documentaliste et de chargé de communication. Ces agents viendraient d'autres unités ou services dans lesquels où ils ne seraient pas remplacés. Il s'agirait d'un glissement budgétaire prévisionnel. Cette prévision est indiquée sur l'organigramme de manière à éviter de repasser en CT un organigramme modifié. L'organigramme présenté aujourd'hui est un organigramme cible comportant deux postes qu'il est impossible de pourvoir aujourd'hui faute des assises budgétaires nécessaires. Cependant, à terme, nous souhaitons, dans le cadre de mobilités, recruter des agents – avec leurs assises budgétaires – sur ces deux postes.

M. André SACRISTIN (SNAC-FSU)

Je vous remercie pour cette présentation. Madame la directrice, vous aviez effectivement attiré notre attention sur ces deux postes de documentaliste et de chargé de communication qui ne sont pas pourvus à ce jour. Nous comprenons que ces postes seront pourvus « en complémentaires » et non pris sur l'effectif actuel du musée Delacroix.

M. Matthieu DETREZ-JACQUIN

En termes d'effectifs, le musée Delacroix est inclus dans les 2 000 postes budgétaires du musée du Louvre.

Mme Élise MULLER

L'idée est donc d'attendre les départs volontaires de personnels dont les postes seraient supprimés pour publier des avis de vacance inter-musées.

Nous nous satisfaisons du dialogue avec les équipes, mais nous nous interrogeons quant au désir de faire partir des personnes dont les postes seraient supprimés...

M. Jean-Luc MARTINEZ

Au contraire, j'ai compris qu'il s'agissait d'augmenter l'équipe du musée national Eugène Delacroix, dans le cadre du plafond d'emploi qui vaut pour les deux établissements. Il s'agirait donc d'un redéploiement de deux postes du musée du Louvre vers le musée Delacroix.

M. Matthieu DETREZ-JACQUIN

Ce redéploiement peut aussi se faire à l'intérieur du musée, par exemple, s'il s'avérait que le Secrétaire général, de part sa fonction, englobe le poste de chargé de gestion administrative et financière. À terme, s'il n'est pas utile de conserver ce poste, il pourrait être redéployé, budgétairement parlant, sur un poste de documentaliste. Un appel à candidature serait alors lancé interne et externe sur ce métier. L'idée est de mutualiser les deux musées. Ainsi, le poste de chargé de mission administrative et financière pourrait ne pas être utile au musée Delacroix. Ce point sera discuté ultérieurement.

Mme Élise MULLER

À l'heure actuelle, il y a trois chefs d'équipe, alors que dans l'organigramme cible, il en reste deux.

M. Matthieu DETREZ-JACQUIN

Mes explications précédentes répondent à votre question. Il s'agit du reclassement d'un agent proche de la retraite et qui est absent depuis très longtemps. Il va revenir, mais avec des restrictions médicales.

Mme Bibata OUEDRAOGO rejoint la séance à 9 h 44

Mme Brigitte DUCROT

Quel est le nombre de titulaires ? Par exemple le poste de régisseur sera repris par une chargée de développement culturel.

Mme Dominique de FONT-REAULX

Il s'agit d'un Contrat à durée indéterminée. L'appellation « chargée de développement culturel » est une appellation qui lui avait été donnée pour accéder à un type de poste. En réalité, cette personne est chargée d'une mission régie depuis longtemps. Avec son accord, j'ai souhaité qu'elle travaille spécifiquement sur la régie. Elle a été formée et a un CDI.

Mme Brigitte DUCROT

Le musée Delacroix est la seule entité – en comparaison avec les départements – qui n'a pas de secrétaire assistant. Est-ce un problème pour vous ?

Mme Dominique de FONT-REAULX

Le contexte est évolutif. Quand je suis arrivée au musée Delacroix, il n'y avait pas d'organisation et j'assumais quasiment toutes les fonctions, y compris le secrétariat du musée. Par ailleurs, je bénéficie d'une assistante qui travaille sur le planning avec moi et cela me convient. Aujourd'hui, la présence d'un futur secrétaire général à mes côtés, fait que le secrétariat du musée n'est pas un enjeu immédiat pour sa refonte par rapport à d'autres postes, comme les postes de documentation et de communication. Si, pour moi, il est important d'avoir un assistant, en revanche, pour le musée, les choses se passent autrement, sachant qu'en termes de visibilité des postes, nous partons de très loin.

M. Jean-Luc MARTINEZ

L'établissement a fourni un effort particulier en créant quasiment de toutes pièces une unité collections, avec un conservateur complémentaire. Actuellement, il y a une documentaliste, un régisseur, alors qu'auparavant, il n'y avait aucun personnel scientifique, hormis le directeur-conservateur. Il n'y avait pas non plus à proprement parler de travail de médiation dans ce musée. Vous regrettez l'absence d'un secrétaire assistant, mais le choix a été fait de...

Mme Brigitte DUCROT

Je profitais de la présence de Mme de FONT-REAULX pour évoquer cette situation car elle est particulière.

M. Jean-Luc MARTINEZ

Nous avons fait le choix de développer d'autres compétences. La comparaison avec les départements est assez restrictive, car les départements ne gèrent, par exemple, pas la surveillance et ne sont pas autonomes en termes de communication.

Mme Naïma ZANDAGUE

Sur l'organigramme actuel apparaît un caissier qui n'apparaît plus dans l'organigramme cible. Ce poste a-t-il été transformé ?

Mme Dominique de FONT-REAULX

Ce point est très important. La personne qui est régulièrement à la caisse a une formation de libraire. Elle était salariée de la Réunion des musées nationaux (RMN). Depuis longtemps elle

souhaite retrouver ses fonctions de libraire. Une particularité du musée Delacroix est d'être le seul musée national en lien avec le Louvre. Cette fonction n'existe pas au musée du Louvre, mais au sein du musée Delacroix, il est important que cette agente soit reconnue en qualité de libraire, tout en assumant des fonctions de caissier, puisque la caisse et la bibliothèque se situent au même endroit. Un certain nombre d'agents du musée occupent aussi la caisse puisque le musée est ouvert tous les jours du mercredi au lundi, de 9 h 30 à 17 h 30. La fonction de caissier existe toujours et sera inscrite dans la fiche de poste de la bibliothécaire. En effet, nous travaillons en parallèle sur les fiches de postes. Nous proposons donc des fiches de poste spécifiques à chaque agent. Dans cette perspective, j'assiste à toutes les évaluations pour que la rédaction des fiches se fasse en échangeant avec les agents.

M. Thierry CHOQUET

J'ai saisi la nuance sur les postes en redéploiement. Tout cela se passe souvent sans que nous en soyons informés. Finalement, des besoins sont identifiés et il est dommage de devoir privilégier certaines fonctions par rapport à d'autres. En revanche, je reconnais que cette organisation est beaucoup plus lisible que la précédente.

M. Gary GUILLAUD (CGT)

Dans le dossier du CT, nous avons constaté que l'administration s'appuie sur certains audits de la Direction de la qualité et de l'audit interne (DQAI) pour présenter certaines organisations. Il serait intéressant d'avoir un retour de ces audits pour mieux comprendre le fondement de ces réorganisations. Certaines directions, dont celle du musée Eugène Delacroix, ont récemment été auditées, et nous souhaiterions avoir un retour sur ces audits.

M. Jean-Luc MARTINEZ

Comme vous l'avez souhaité, la DQAI fait partie intégrante de la DG. Elle rend donc compte, au cours du collège, de l'ensemble des audits réalisés dans l'établissement sous la forme de restitutions présentés à l'ensemble des directeurs. Ces restitutions s'accompagnent de préconisations que je retiens ou non en fonction de l'actualité. Je ne vois aucune difficulté à diffuser ces restitutions aux Organisations syndicales. Ces documents internes ne sont pas faits pour être diffusés à l'extérieur de l'établissement, mais ils constituent des outils d'aide à la décision. Ces audits permettent, en outre, de recueillir le ressenti des agents en postes. Ils nous permettent d'avoir une meilleure vision de la vie de l'établissement. Je ne vois aucune difficulté à vous transmettre les restitutions effectuées en collège.

M. Gary GUILLAUD

Merci.

M. Jean-Luc MARTINEZ

Je vous invite à vous prononcer. Qui vote contre ? Qui s'abstient ? Je vous remercie.

La réorganisation du musée national Eugène Delacroix est approuvée à l'unanimité.

M. Jean-Luc MARTINEZ

Je vous remercie pour le musée et ses équipes. Je pense que vous leur envoyez un signe positif d'évolution.

Mme Élise MULLER

Plutôt que de réorganisation, il s'agit plutôt d'une organisation du musée Delacroix. Nous saluons l'énorme travail réalisé. Il aboutit à une meilleure visibilité en interne et en externe. Notre vote favorable concerne la structuration du musée Delacroix, et non la question des effectifs qui nous semblent insuffisants. Cependant, nous sommes conscients du contexte de pénurie d'effectifs qui ne dépend pas du musée du Louvre mais des tutelles.

Mme Céline ALCAZAR (SNAC-FSU)

Nous notons que, pour une fois, nous pouvons évoquer un dialogue. Quand les choses sont présentées de façon posée, claire et rationnelle, nous pouvons voter pour. C'est rare dans la maison.

3) Réorganisation de plusieurs entités de la Direction financière, juridique et des moyens (DFJM)**M. Jean-Luc MARTINEZ**

La troisième délibération vise plusieurs ajustements et la réorganisation de plusieurs entités de la DFJM. La première concerne la réorganisation de l'aire de livraison.

3A – Réorganisation de l'aire de livraison de la sous-direction de la logistique (pour avis)**Mme Marion OECHSLI, Directrice de la DFJM**

Bonjour à tous. Nous avons trois points à présenter pour la DFJM et pour les deux premiers points je laisse la parole à Farida.

Mme Farida LAIDAOU, sous-directrice de la logistique

Bonjour à tous. Le premier point concerne l'aire de livraison de marchandises. Au sein de la sous-direction de la logistique, le chargé de l'outil informatique nous a quitté en janvier 2017 dans le cadre d'une mobilité interne. Nous avons donc examiné les missions de ce poste, dont 50 % étaient dédiés à la logistique et 50 % au suivi de dossiers informatiques. La partie informatique peut être prise en charge par la Direction des systèmes d'information (DSI), qui est une nouvelle direction. En outre, il nous semblait intéressant de réfléchir à une meilleure utilisation du poste. Au regard des problématiques rencontrées à l'aire de livraison (l'encombrement de la voie de desserte intérieure – VDI- les gaz d'échappement, la distinction entre la livraison d'œuvres et de marchandises, la gestion des salles réunion mutualisée etc.), nous avons repositionné ce poste et nous avons établi une fiche de poste pour un adjoint au chef service de l'aire livraison. En effet, ce chef de service occupe un poste qui revêt de grandes responsabilités et il est important de pouvoir le remplacer quand il est en congé. De plus, pour faciliter l'organisation du travail, il est important que quelqu'un puisse le remplacer pour mettre en œuvre des conditions de travail et de sécurité pour les prestataires comme pour les personnels de l'aire de livraison et le personnel du musée qui circule dans ce secteur et dans la VDI.

Nous proposons donc de transformer le poste de chargé informatique en poste d'adjoint au chef de service de l'aire de livraison. Par ailleurs, il nous semble important de réfléchir à une réorganisation des livraisons. En effet, les quais de Seine sont fermés depuis quelques mois, ce qui occasionne des embouteillages importants le matin. Actuellement, l'aire de livraison ouvre à 06 h 30, mais uniquement pour la gestion des poubelles. Les personnels de l'aire de livraison de marchandises prennent leur service à 07 h 30. Cependant, beaucoup de livreurs se fauillent et attendent pendant une heure que les équipes arrivent. Cet espace est donc souvent saturé et l'air s'emplit de gaz.

De plus, la Ville de Paris annonce la création d'un tramway rue de Rivoli, pour 2019, et les travaux vont bientôt commencer. Nous nous préparons donc à fluidifier les flux pour améliorer les conditions de travail des personnels. D'ailleurs, les agents ont proposé eux-mêmes de prendre leur service plus tôt, à 07 h 00 et finir à 17 h 00. J'ai donc proposé de modifier, dans ce même dossier, les horaires des personnels de l'aire de livraison, qui ouvrirait donc à 7 heures du matin pour fluidifier les flux. Bien entendu nous avons prévenu les prestataires du musée, notamment ceux de la restauration collective qui prennent leur service à 6 h 30. Plus vite leur marchandise de produits frais leur est livrée, plus ils sont satisfaits. Ce projet est donc unanimement accepté par les prestataires et les personnels.

M. André SACRISTIN

La fermeture interviendra plus tôt. Est-ce que cela n'occasionnera pas de problématiques pour des activités de fret particulières.

Mme Farida LAIDAOU

Pour les livreurs de fonds, nous avons défini un horaire particulier. Nous leur avons demandé si la fermeture à 17 h 00 leur posait un problème, et cela ne leur en pose pas.

M. André SACRISTIN

Je suis au courant, mais entre les conventions et la réalité des faits, il y a parfois des décalages... Nous pourrons voir ce point ultérieurement.

Par ailleurs, concernant le point n° 4, l'ensemble des changements de l'organigramme est proposé au personnel, mais nous n'avons jamais connaissance de la réaction des personnels. Vous avez dit vous-même qu'ils avaient demandé de prendre leur service plus tôt, mais, concernant les autres changements d'horaires ou de fonctions, avez-vous des retours de la part des agents ? De votre point de vue, sont-ils favorables majoritairement à ces changements ?

Mme Farida LAIDAOU

Aucune mission ne change au niveau des agents de l'équipe de l'aire de livraison. Ils ne souhaitent pas être rattachés directement à l'adjoint. Nous ne les avons donc pas rattachés directement à l'adjoint, sauf quand le chef de service est en congé. Ils ont donc validé le projet. Par ailleurs, jusqu'à présent, quand le chef de service est absent, ils devaient assurer ce rôle à tour de rôle. Ils sont donc très contents que quelqu'un prenne cette responsabilité.

M. Thierry CHOQUET

Connaissez-vous les prestataires qui arrivaient systématiquement en avance ? Est-ce que ce sont toujours les mêmes qui arrivent tôt ? Si oui, il faut leur faire comprendre qu'arriver une demi-heure avant est inutile, car le temps d'attente reste le même. De plus, en termes de sécurité et de condition de travail des agents – notamment en raison des gaz d'échappement – les livreurs qui arrivent trop tôt posent des problèmes. D'autant plus que certains prestataires, notamment les convoyeurs de fonds ne jouent pas du tout le jeu de mettre en place les évacuations de gaz d'échappement prévus à cet effet. Il faut leur faire une piqûre de rappel par rapport à ces horaires.

Mme Farida LAIDAOU

Justement, nous les avons référencés et ceux qui arrivent tôt sont les livreurs de produits frais pour les restaurants. L'objectif de l'adjoint sur place sera notamment de surveiller ces flux et de faire des relances. Concernant les convoyeurs de fonds, qui stationnent à l'aire de livraison, l'adjoint pourra intervenir pour faire respecter les règles. Pendant que l'un gère la logistique courante, l'autre peut traiter les problématiques, quitte à refuser les livreurs ne respectant pas les horaires demandés.

M. André SACRISTIN

Je souhaite que les propos relatifs aux convoyeurs de fonds soient retirés du PV.

M. Thierry CHOQUET

Au contraire, je demande au contraire à maintenir ces propos. À plusieurs reprises, les agents du Louvre ont été menacés par l'un des convoyeurs de fonds, chacun peut en faire l'analyse qu'il veut mais je souhaite que ma déclaration soit maintenue au PV.

M. Jean-Luc MARTINEZ

M. CHOQUET, vous avez bien entendu le droit de dire tout ce que vous voulez, mais on s'éloigne du sujet. Les questions de gaz et de conflits à l'aire de livraison relèvent du Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT). Vous avez fait des déclarations, mais aujourd'hui nous sommes réunis pour évaluer la réorganisation proposée pour améliorer la gestion de l'aire de livraison, pas pour faire un diagnostic. Cette nouvelle organisation vise à améliorer les choses, car la situation de ce service est de plus en plus compliquée, compte de tenu de la fermeture des quais. Chacun peut constater que les conditions de travail se dégradent.

Mme Bibata OUEDRAOGO (SUD CULTURE)

Nous ne parvenons pas à faire le lien entre l'aire de livraison et la gestion des salles mutualisées.

Mme Farida LAIDAOU

Depuis 2014, nous avons récupéré la gestion des salles de réunion, pour que chacun puisse bénéficier de ces salles. C'était une demande du CHSCT. Aujourd'hui, cette gestion est assez complexe, car nous n'avons pas de logisticien en charge de ce chantier. Dans le cadre du marché de manutention à l'aire de livraison, une équipe est dédiée à la gestion des salles. Le rôle de l'adjoint sera justement de coordonner le planning pour organiser au mieux les salles, avec la sonorisation, les micros, le rangement... L'adjoint coordonnera donc les équipes de manutention dédiées aux

salles. Le lien entre ce service et les salles, réside dans le fait que les manutentionnaires entrent dans le cadre d'un marché à l'aire de livraison.

M. Jean-Luc MARTINEZ

D'autres remarques ? Je vous invite à vous prononcer sur cette délibération. Qui vote contre ? Qui s'abstient ? Je vous remercie. Vous pouvez commenter votre vote.

*Sur la réorganisation de l'aire de livraison de la sous-direction de la logistique :
Pour : CGT, SNAC FSU ; Contre : 0 ; Abstention : SUD CULTURE.*

Mme Élise MULLER

SUD CULTURE ne dispose pas de suffisamment d'éléments concrets sur ce sujet pour se prononcer de façon pertinente. C'est donc une abstention.

3B – Réorganisation du service administratif et des achats et de la cellule téléphonie bureautique (pour avis)

Mme Farida LAIDAOUI

Aujourd'hui, la cellule téléphonie bureautique se compose de trois personnes : le chargé d'outil informatique et deux agents qui me sont directement rattachés, et ils n'ont pas de n +1 avec eux. Ces deux agents sont en charge de la téléphonie, du photocopieur et des véhicules etc. pour tout ce qui concerne Sainte-Anne. Ils ont exprimé plusieurs fois les difficultés de travailler ensemble, car je suis souvent sur le terrain. Par ailleurs, tout ce projet est lié au départ du chargé d'outil informatique. Nous nous sommes posé des questions car le service achat achète de la téléphonie, des photocopieurs et des véhicules. Il nous semble donc cohérent d'intégrer ces deux agents au service des achats, au sein de la sous-direction de la logistique. Ils pourraient ainsi intervenir en appui technique du chef de service. En effet, il y a deux ans, un des agents de la cellule téléphonie et bureautique a passé avec succès une formation diplômante. Il est arrivé troisième sur 18. Cette personne pourrait donc travailler dans un domaine où elle a excellé. Dans le cadre d'une promotion interne, nous avons donc proposé à cet agent de devenir l'adjointe du chef de service et de travailler sur les marchés de véhicules, de téléphonie et de photocopieurs. Elle a accepté. Un des deux agents de la cellule téléphonie bureautique deviendrait donc adjoint du chef de service et travaillerait sur les marchés publics. Cet agent n'aurait pas d'autorité hiérarchique sur le reste de l'équipe et les missions des agents ne seraient pas modifiées. Le périmètre des bureaux n'est pas non plus modifié. Il s'agit donc simplement d'une harmonisation de la politique d'achats.

Mme Naïma ZANDAGUE

En comparant les deux organigrammes, nous pouvons constater la disparition d'un un poste.

Mme Farida LAIDAOUI

Il s'agit du chargé d'outil informatique qui va à l'aire de livraison. Il faisait 50 % de logistique et 50 % d'informatique.

Mme Naïma ZANDAGUE

Nous constatons qu'il y a six postes, avec un chef de service. Il s'agit donc d'un repliement ?

Mme Farida LAIDAOUI

Oui. Il y avait trois agents dans la cellule téléphonie bureautique et informatique. La mission informatique a été retirée de cette cellule et ce sujet est traité par la DSI. L'agent en charge de l'outil informatique, qui avait une mission logistique sur les salles de réunion, a été transféré au service de l'aire de livraison.

M. André SACRISTIN

Je demande une précision sur lien hiérarchique. Je crois comprendre que les nouveaux postes d'adjoint au chef de service n'ont pas de lien hiérarchique avec les personnels dont ils ont la charge. Cela me paraît curieux.

Mme Farida LAIDAOUI

L'adjoint est rattaché au chef de service et n'exerce une autorité hiérarchique que dans le cadre du remplacement du chef de service. Dans l'organigramme, l'adjoint n'a pas de lien hiérarchique direct avec les agents.

M. Jean-Luc MARTINEZ

Il existe plusieurs types d'adjoints. Certains ont des équipes rattachées, d'autres ont des équipes rattachées lors de l'intérim.

M. André SACRISTIN

Cette situation ne nous avait pas échappé et nous en avons déjà débattu par ailleurs. Justement, ce sujet nous préoccupe parce que, fonctionnellement, cette organisation ne nous paraît pas cohérente. Au quotidien, il paraît difficile d'être responsable des agents pour une période de remplacement du chef de service titulaire, et pas les autres jours de l'année. Cela nous paraît incohérent.

M. Jean-Luc MARTINEZ

Si l'administration fait cette proposition, c'est qu'elle paraît cohérente, surtout pour une petite équipe de six personnes. J'entends bien votre remarque, quand l'équipe est conséquente, mais pour une petite équipe, il ne doit pas avoir systématiquement deux chefs. Avez-vous d'autres questions ? Je vous propose de voter sur cette délibération. Qui vote contre ? Qui s'abstient ? Je vous remercie.

Pour : CGT, SUD CULTURE ; Contre : 0 ; Abstention : SNAC FSU.

3C – Réorganisation du SPA de la DFJM et de celui de la Direction générale (pour avis)

Mme Marion OECHSLI

Ce troisième point concerne la réorganisation sur Service administratif et financier (SAF) de la DG. Aujourd'hui ce service compte cinq personnes. Un poste, celui du chef de service, est vacant, et un autre poste est momentanément dépourvu.

Les missions de ce service sont principalement : la gestion et la prise en charge financière des missions et réceptions, le suivi et la réservation des salles de réunion pour les salles situées dans le pavillon Mollien, l'organisation de la paie du personnel, la gestion RH de proximité pour les agents de la DG, la gestion des fournitures et d'autres petites tâches administratives. Suite au départ de la cheffe de service du SAF fin septembre 2016, à la demande de l'administrateur général, la cheffe de service de l'exécution de la DFJM a assuré de manière temporaire, jusqu'à fin 2016, la mise en paiement des remboursements de frais de mission et de réception des agents du musée, en lien avec les gestionnaires du SAF de la DG.

Parallèlement, l'administrateur général a demandé à la DFJM de réfléchir à une réorganisation et de formuler des propositions d'évolution pour l'organisation du SAF. Nous avons mené ce travail à l'automne 2016. Nous avons analysé les procédures relatives aux déplacements professionnels, la chaîne de gestion financière des missions et réceptions, les règles relatives aux politiques de voyages, missions et réceptions. Nous avons également mené plusieurs entretiens avec l'ancien chef du SAF de la DG pour mieux comprendre toutes les activités entrant dans le champ de ce service.

Sur la base de ces éléments, il ressort que les activités du SAF de la DG sont de nature très diverse : la gestion financière, la logistique, l'événementiel – avec, par exemple, l'organisation de la fête du personnel. De plus, la gestion de la prise en charge financière des missions et réceptions nécessite un degré de technicité relativement élevé, puisqu'elle requiert d'utiliser un certain nombre d'outils informatiques. De plus, dans le contexte de la réforme de la Gestion budgétaire et comptable publique (GBCP), les contrôles sur la chaîne financière sont multipliés, ce qui nécessite aussi une certaine technicité.

Au regard de ces éléments, nous avons organisé plusieurs réunions avec les agents du SAF de la DG pour mieux comprendre, dans le détail, leurs missions. Au vu de ces éléments, la proposition présentée aujourd'hui consiste donc à rattacher au SPA de la DFJM la partie de l'activité qui relève de la prise en charge financière des missions et réceptions. En effet, le SAF de la DG gère plusieurs activités, et cette partie de gestion financière, il nous semblait plus opportun de la rattacher, à un service dont c'était déjà le métier.

Nous proposons également de confier à la Direction des relations extérieures (DRE) l'organisation de la fête du personnel et de rattacher à la sous-direction de la logistique de la DFJM la partie SAF de la DG qui relève de la logistique (principalement la gestion des salles et la commande des repas pour les réceptions). Nous proposons de rattacher l'agent qui resterait au sein de la DG à la DQAI. Cette personne conserverait les missions de gestion RH et administrative de proximité. Cet appui resterait donc stable au sein de la DG.

Aujourd'hui, sur la base de ces missions, trois profils de poste sont dégagés :

- un profil de gestionnaire financier, rattaché au SPA de la DFJM

- un profil de gestionnaire administratif, rattaché à la sous-direction de la logistique, en charge des missions logistiques, des achats courants...
- un profil de secrétaire assistant, rattaché à la DQAI, chargé de la gestion opérationnelle : la préparation des ordres de missions, des réceptions...

Nous avons organisé plusieurs réunions avec les agents du SAF de la DG, à plusieurs niveaux : avec l'administrateur général, les personnes de la DFJM concernées, la sous-directrice de la logistique et la sous-directrice du SPA de la DFJM. Ces réunions avaient pour objectif de comprendre les missions des agents et leurs aspirations afin de dégager des profils de poste cohérent, avec le bon rattachement hiérarchique. Une réunion avec la DRH a permis de commencer à réfléchir à la rédaction des fiches de postes. Si cette organisation est validée aujourd'hui, d'autres réunions seront organisées pour rédiger concrètement ces fiches de postes. Nous vous présentons les organigrammes qui comportent :

- un gestionnaire financier au SPA de la DFJM
- une adjointe administrative rattachée à la sous-direction de la logistique
- une secrétaire assistante rattachée à la DQAI.

M. Jean-Luc MARTINEZ

Avez-vous des questions ou des commentaires ?

M. André SACRISTIN

Dans le premier organigramme, il y a deux gestionnaires financiers. Ces personnels seront-ils recrutés au sein de l'établissement ?

Mme Marion OECHSLI

En effet, un poste est aujourd'hui momentanément dépourvu, un gestionnaire financier étant en congé parental, mais nous ne savons pas exactement quand cette personne va revenir. Il est donc envisagé de recruter un deuxième gestionnaire financier, a priori vacataire, pour épauler le gestionnaire financier rattaché au SPA de la DFJM et chargé de la gestion financière des missions.

M. André SACRISTIN

Quel serait son temps de travail ?

Mme Marion OECHSLI

Il s'agit d'un temps complet.

M. Matthieu DETREZ-JACQUIN

Entendez par vacataire, un non titulaire de remplacement. La titulaire du poste est en congé parental, son poste doit être libéré à son retour.

M. Jean-Luc MARTINEZ

Avez-vous des questions ou des commentaires ? Je vous invite à vous prononcer. Qui vote contre ? Qui s'abstient ? Je vous remercie.

Pour : CGT ; Contre : 0 ; Abstention : SNAC FSU, SUD CULTURE.

4) Réorganisation et ajustement organisationnels au sein de la Direction des relations extérieurs

M. Jean-Luc MARTINEZ

Nous étudions à présent le quatrième point à l'ODJ, relatif à certains ajustements organisationnels au sein de la DRE. La première délibération concerne la réorganisation de la sous-direction du mécénat.

4A – Réorganisation de la Sous-direction du mécénat (pour avis)

Mme Anne-Laure BÉATRIX, directrice de la DRE

Bonjour à tous. Je vous présente une proposition de réorganisation de la sous-direction des relations avec les mécènes et les partenaires commerciaux. Il y a trois ans, il y avait trois services du mécénat : le service mécénat des entreprises, le service mécénat individuel et le service mécénat international. Quand nous avons créé la DRE, il y a trois ans, ces trois services nous ont semblé un peu lourds. Nous sommes donc passés à deux services : un service mécénat individuel et un service mécénat entreprises. Au cours des trois années passées, la pratique nous a démontré que nous devions aller au bout de cette démarche et nous avons donc décidé de réunir dans un seul service l'ensemble des chargés de mécénat. En effet, ces derniers ont des postes très proches les uns des autres et le maintien de deux services a conduit à des lourdeurs administratives. Les équipes, de plus, ont le sentiment de faire face à des doublons, soit quand ils sont en relation avec l'extérieur, soit quand ils sont en rapport avec les départements. En effet, pour la recherche de fonds, à l'extérieur ou auprès des départements, les deux chefs de service étaient présents, voire deux chargés de mécénats en plus. Toute cette organisation était lourde. L'arrivée de Yann LE TOUHER a permis de parler avec les équipes et de faire un bilan des trois dernières années. Il a été conclu qu'un service unique de mécénat résoudrait beaucoup des difficultés présentées.

Aujourd'hui, nous vous proposons de mettre en place un service unique du mécénat, c'est-à-dire une équipe unifiée qui travaillera de façon plus légère et autonome. En effet, les chargés de mécénat ont exprimé leurs envies d'autonomie et de créativité et de valoriser les compétences de chacun. L'organisation proposée est le fruit du travail conduit par Yann LE TOUHER et moi-même depuis plusieurs mois en rencontrant l'ensemble des équipes, de façon individuelle et collective. Depuis le mois de décembre, nous nous sommes ainsi concertés avec l'ensemble des équipes. Nous avons aussi présenté ce projet à plusieurs reprises pour l'affiner et le présenter aujourd'hui en CT.

Le principe d'organisation retenu est le suivant : un sous-directeur et sous son autorité directe, un service unifié de chargés de mécénat. Le poste de sous-directeur nécessitant d'être souvent à l'extérieur pour rencontrer les partenaires et les mécènes, les équipes ont demandé que le directeur soit secondé d'un adjoint. Cet adjoint pourrait ainsi rendre les arbitrages requis auprès des équipes. Le binôme formé par le sous-directeur et son adjoint nous a semblé répondre aux besoins propres au travail de mécénat. L'organigramme proposé comporte donc un poste de sous-directeur et un poste d'adjoint au sous-directeur, un service des concessions – qui ne bouge pas – un service unique du mécénat avec 12 agents et un agent dédié aux fonds de dotation. En CHSCT a été mise en évidence une coquille dans l'organigramme actuel au sein du service mécénat individuel, où il y

a sept agents, dont un chef de service et un agent dédié aux fonds de dotation. La réorganisation se fait à effectif constant, avec 21 collaborateurs dans l'entité. Les deux postes spécifiques sont adaptés :

- le chargé de mission « marque » qui existait ;
- le chargé du développement stratégique en charge de sujets transversaux de la sous-direction, ce poste est le fruit de la réflexion menée avec les équipes, notamment sur les sujets de planification.

M. Jean-Luc MARTINEZ

Avez-vous des questions ou des demandes de précisions ?

M. André SACRISTIN

Nous reconnaissons que sur le fond votre travail est important, mais le SNAC-FSU ne pourra pas valider cet organigramme qui démontre que Louvre recherche de plus en plus de fonds propres à travers le mécénat, dont l'activité augmente. Nous constatons malheureusement un désengagement manifeste de l'État aux ressources des EP. Proposer un nouvel organigramme dans ce cadre démontre que Louvre doit rechercher des fonds propres au-delà des droits d'entrée, auprès des mécènes. Nous connaissons les conséquences de cette recherche de fonds propres : la restauration d'œuvre est malheureusement liée au bon vouloir des donateurs, qui ne sont pas seulement des quidams, mais aussi des grands donateurs qui exigent, naturellement, en retour des compensations.

Dans ces conditions, nous ne validerons pas, par principe, cet organigramme et cette restructuration. Par ailleurs, l'emploi massif de contractuels, dans ce cadre, ne répond pas au besoin de la FSU de reconnaître les métiers et d'entériner les emplois de titulaires, les contractuels étant malmenés par des contrats spécifiques.

En outre, vous avez précisé que l'équipe de mécénat aurait beaucoup d'autonomie, ce qui signifie que la recherche de mécènes se fera sans un contrôle suffisamment important. Je ne mets pas en cause l'origine des fonds reçus par le musée, mais la recherche de fonds qui est envisagée l'est dans tous les domaines et dans toutes les conditions. Or, nous ne pouvons pas accepter ce principe.

M. Jean-Luc MARTINEZ

D'abord, M. SACRISTIN, si j'entends votre position, je ne comprends pas bien cette position de principe, qui consiste à s'opposer au développement du mécénat, car cela porte préjudice aux personnels qui font ce métier au musée. Ces personnels existent et, depuis plus de 30 ans, le musée dispose d'un service dédié au mécénat. Il s'agit, dans ce CT, de proposer une organisation pour que ces personnels travaillent dans de meilleures conditions. Vous pouvez donc rappeler votre position de principe, mais vous pourriez tout de même avoir un avis sur l'organisation proposée.

Par ailleurs, le mécénat est strictement encadré en France, et le musée a sa propre charte de déontologie. De plus, nous menons des enquêtes, notamment pour vérifier la solvabilité des mécènes. Les contreparties du mécénat, en France et au musée du Louvre, sont également encadrées. Les mécénats de plus de deux millions euros sont également débattus en CA. En tant qu'EP, nous rendons compte des entrées et des sorties d'argent. Il n'y a aucun risque de dérive.

Ensuite, l'autonomie dont parlait Mme BÉATRIX ne concerne pas la stratégie de mécénat. En effet, les axes de recherche de mécénat sont définis par la DG. L'autonomie de l'équipe de mécénat signifie la capacité à prendre des contacts, rédiger des courriers dans un cadre parfaitement défini.

Enfin, vous regrettez la présence de contractuels, mais un certain nombre de métiers des musées sont plus ou moins récents et pour lesquels il n'existe ni statut ni corps dans la fonction publique.

Au-delà de vos positions de principe, auxquelles j'ai essayé de répondre, pourquoi ne pouvez-vous pas vous prononcer sur l'organisation d'un service qui existe depuis 40 ans au musée ?

M. André SACRISTIN

Nous ne nous opposons pas au service mais à la volonté des pouvoirs publics d'autonomiser les EP en les obligeant à augmenter les recherches de fonds propres. Depuis 40 ans, je constate que les mécènes sont présents au quotidien dans nos vies professionnelles. Mais quand la part de financement des EP assurée par les mécènes augmente, nous sommes en droit de nous demander jusqu'à quand le musée pourra s'affirmer comme étant rattaché au ministère de la Culture. Aujourd'hui, vous devriez même être d'accord avec moi, car nous demandons à l'État de s'engager beaucoup plus dans les EP, quelles que soient les couleurs politiques des gouvernements successifs. Au-delà de cela, nous ne pouvons pas valider que le Louvre doive rechercher de plus en plus de fonds propres pour subvenir à ses besoins. Nous ne remettons en cause ni le personnel, ni la DRE. Nous sommes prêts à reconnaître les compétences des personnels de la DRE, mais le problème ne se pose pas sur ce point. En outre, vous savez que statutairement, les métiers évoluent au sein du Louvre. Les exemples sont nombreux de personnels employés dans des métiers qui ne sont pas inclus dans leur statut, notamment sur des missions particulières. Notre position n'est pas de favoriser les contractuels en Contrat à durée indéterminé (CDD), mais de favoriser l'emploi de fonctionnaires titulaires.

Mme Élise MULLER

À l'époque de la réorganisation, nous avons déjà évoqué le désengagement de l'État et la contrainte de rechercher des financements propres. Nous nous inscrivons bien sûr contre cette pratique ministérielle.

M. Jean-Luc MARTINEZ

Ce n'est pas le sujet qui vous est proposé ce matin.

Mme Élise MULLER

Tout à fait, mais je rappelle la position de notre OS.

Lors du CHSCT, nous avons déjà pointé que la DRE emploie énormément de contractuels par rapport aux autres directions, compte tenu des missions qui lui incombent. Nous souhaitons connaître la répartition contractuels/titulaires. Nous savons que le traitement est différencié pour les individus selon qu'ils sont recrutés sur la base de l'article 4.1 (quand il n'existe pas de corps de métiers de fonctionnaire) ou sur la base de l'article 4.2. L'article 4.1 permet une transformation du contrat en CDI, ce qui n'est pas le cas de l'article 4.2. Pour le bien des agents et des équipes, nous estimons qu'une certaine pérennité est nécessaire.

Nous souhaitons également savoir quels sont les volumes relevant du stock et du flux, et connaître la répartition CDI/CDD. Effectivement, ces éléments impactent le travail en équipe et la continuité de l'activité et des relations.

Il nous paraît indispensable d'insister auprès du ministère pour que certaines fonctions puissent intégrer des corps de métiers de fonctionnaires.

M. Jean-Luc MARTINEZ

En effet, il n'existe pas de statut de la fonction publique pour certains métiers, ce qui explique le taux important de contractuels dans cette direction. Il est cependant de notre responsabilité de promouvoir le statut le plus stable et le plus favorable pour les personnels remplissant ces fonctions. Nous pourrions porter ensemble une action auprès du ministère pour résoudre cette situation qui ne concerne pas que le Louvre.

Mme Anne-Laure BÉATRIX

Dans cette sous-direction, il y a un titulaire, tous les autres sont contractuels, dont quatre sont en CDI. Les autres sont en CDD, avec des fins de contrat qui s'échelonnent de 2017 à 2019. En outre, il y a 5 CDI concernés par le stock, le reste étant dans le flux 4.2.

Mme Élise MULLER

Cette situation me semble assez catastrophique.

Mme Anne-Laure BÉATRIX

En CHSCT j'ai donc été particulièrement attentive à vos remarques. Deux CCD arrivent à échéance en août et septembre 2017.

M. Thierry CHOQUET

La CGT rejoint la FSU et SUD sur l'aspect mécénat.

Concernant les statuts et les natures de contrats, nous attendons que le ministère organise la réunion sur ce qui relève ou non d'un corps statutaire, sachant que la deuxième version de Sauvadet est déjà programmée dans les concours. Nous relançons donc régulièrement le ministère à ce sujet pour clarifier la situation.

Dans les documents présentés, soit le service mécénat compte 12 agents, soit il en compte 14. Il y en a un de plus, donc cela fait 13...

M. Matthieu DETREZ-JACQUIN

La secrétaire partagée n'est pas rattachée administrativement à cette sous-direction, ce qui explique le quatorzième poste.

M. Thierry CHOQUET

Dans l'ancienne version de l'organigramme, il y a les deux chefs de service. Si j'ai bien compris, ils deviennent : un chargé du développement stratégique et un chargé de mission « marque ». Nous verrons par la suite ce que cela donne, mais il n'est pas évident pour un ancien chef de service de devenir chargé de mission. Il serait intéressant que les profils de poste soient faits en temps et en heure.

Mme Anne-Laure BÉATRIX

Ils ont été faits et partagés avec les deux personnes concernées.

M. Thierry CHOQUET

Dans les agents chargés de mécénat, faites-vous des distinctions de fonction ? Certains sont-ils responsables de mécénat et d'autres chargés de mécénats ? Sont-ils tous chargés de mécénats ? Nous avons eu des retours sur cette distinction qui passe mal auprès des agents. Dans l'organigramme que vous présentez aujourd'hui, cette distinction n'apparaît pas, mais elle était dans la première mouture de travail. La demande des agents est d'être tous identifiés de la même façon. En CT, nous sommes censés avoir, dans un organigramme, les fonctions précises qui existent dans un service doivent être indiquées.

Mme Anne-Laure BÉATRIX

Cette distinction entre responsable et chargé de mécénat existait dans les deux services. De fait, les gens qui ont le titre de responsable de mécénat le gardent. En réalité, cela traduit une vraie différence d'expériences plus que de contenu de poste. Si nous étions tout à fait précis, nous parlerions de profils senior et junior. Le profil de poste est cependant assez similaire pour tous. Effectivement, cette distinction entre responsable et chargé de mécénat crée une envie d'évoluer vers un poste de responsable. Cependant les profils très différents entre les juniors, pour qui ce sont les premiers postes, et les seniors qui ont déjà occupé deux ou trois postes mécénat dans leur carrière.

M. Thierry CHOQUET

Je ne suis pas sûr que cette distinction passe bien auprès des agents, je le dis très clairement. C'est étonnant car certains sont en poste depuis des années et ne sont que chargés de mécénat. Cette question reste posée.

Mme Nabahats HAMITI (CGT)

Vous dites que vous souhaitez faire des seniors des personnes « ressource » pour le reste de l'équipe.

Mme Anne-Laure BÉATRIX

Le fait d'avoir un sous-directeur et un chef service, pour certains responsables de mécénat ayant une connaissance accomplie du métier, leur donne le sentiment d'une certaine lourdeur administrative. Ils souhaitent donc travailler davantage en équipe sous l'autorité du sous-directeur, de façon à shunter les strates de validation qu'ils jugent lourdes et contrares à l'exercice du métier au quotidien.

Mme Nabahats HAMITI

Combien de personnes travaillent dans toute la direction ?

Mme Delphine HUMBLET, sous-directrice en charge de la sous-direction du pilotage administratif de la DRE

Au dernier recensement, 94 personnes travaillent à la DRE, sans compter les mises à disposition etc. Le nombre d'agents avoisine 100.

Mme Nabahats HAMITI

Ne pensez-vous pas que l'organigramme présenté, avec une centaine de personnes, nombre de sous-directions, de services et autant de sous-directeurs et de chefs de service, fait apparaître le lourd poids hiérarchique de votre direction ?

Mme Anne-Laure BÉATRIX

Cette organisation a été mise en place il y a 3 ans et fonctionne bien, mis à part les trois sujets abordés aujourd'hui. Les trois sous-directeurs présents dans cette instance peuvent en témoigner.

Mme Élise MULLER

Le statut des agents est très préoccupant. Serait-il possible de convenir d'une discussion entre OS et la direction pour étudier ce point afin de trouver des solutions éventuelles ?

M. Jean-Luc MARTINEZ

Bien sûr. Cela aiderait la direction et la DRH à réfléchir aux meilleures solutions envisageables pour ces personnels.

Mme Brigitte DUCROT

Maintenez-vous le recrutement du sous-directeur exclusivement à l'externe ?

Mme Anne-Laure BÉATRIX

Oui, c'est un choix réfléchi et assumé.

Mme Nabahats HAMITI

Concernant la gestion des flux, et en particulier les actes de vacance dans votre direction, beaucoup de postulants internes sont écartés complètement alors qu'une petite formation suffirait... Il faudrait s'attarder sur les candidatures internes et faire monter en compétence les agents. Sur des postes de chargé de mécénat, l'an dernier, il y a eu des postulants en interne, et ils n'ont pas été recrutés.

M. Jean-Luc MARTINEZ

Par principe, si les personnels veulent évoluer sur ces métiers, l'établissement se doit de leur fournir une formation. Je ne sais pas si ces agents peuvent être identifiés, mais nous pouvons essayer de les accompagner, sans leur garantir toutefois l'accès à un poste. Il faut que cela soit formulé dans leurs souhaits de formation.

M. Thierry CHOQUET

Dans la première version de l'organigramme, il y avait deux postes gelés de chargé de mécénat. Ces postes sont-ils susceptibles d'être ouverts prochainement sachant que la charge de travail ne baisse pas. La charge de travail est-elle basculée sur l'équipe actuelle ?

M. Jean-Luc MARTINEZ

Si vous commentez des documents qui ne sont pas ceux que nous avons, on ne va pas s'en sortir.

Mme Anne-Laure BÉATRIX

Il n'y a pas de poste gelé. Je rappelle le principe qui est de discuter, dans les conférences budgétaires, de l'éventuel dégel des postes.

M. Thierry CHOQUET

Contrairement au musée Eugène Delacroix où tout est précisé, pour la DRE, nous ne disposons pas de l'intégralité des informations. En tant que membre du CT, nous sommes amenés à nous prononcer en ayant le maximum d'informations. Dans les 14 agents du service mécénats, deux postes sont-ils gelés ?

M. Matthieu DETREZ-JACQUIN

Non, ils ne sont pas indiqués comme gelé, car, si l'un d'entre eux l'était, il a été dégelé, il y a un mois. L'autre poste concerne un agent qui prend un congé pour suivre son conjoint aux États-Unis, avec retour de droit au mois d'août. Nous ne savons pas si cette personne souhaite, ou non, prolonger cette disponibilité. Si tel, est le cas, nous pourrions recruter un agent non-titulaire de remplacement. Dans le cas contraire, cette personne reprendra son poste. Il n'y a donc aucune mention à indiquer. Ces deux postes viennent en plus des 14, soit un total de 16 postes. Il y a donc une erreur que je n'avais pas vue. Ces deux postes auraient dû apparaître.

Mme Céline ALCAZAR

M. le Président, je me souviens de votre premier discours, où vous disiez que le musée devait redevenir un musée et que la part faite au mécénat ne serait plus la même. Nous avons des relations transversales et des connaissances et des collègues au sein de la DRE au quotidien. La position de la FSU est liée à la position politique et fondamentale de ce que doit être un musée. Je pense à l'un des derniers mécénats, et à la part belle faite à Vuitton en mars, où le musée a été défigurés pour une seule soirée. La débauche de moyens consacrés à emprisonner la région Richelieu dans un carcan commercial visible de l'extérieur, avec des vigiles, des tapis rouges, une « fan zone » etc. Pour moi, cette vision du musée est apocalyptique et fait des dégâts sur le musée, non seulement en tant que bâtiment, mais aussi pour les esprits. La culture est la vocation première du musée et ce qui est fait pas Vuitton est incompatible. Cette violence faite à l'établissement à travers ce faste, la mode et le clinquant n'a rien à voir avec le musée. C'est une question de fond. La forme de l'organisation même du mécénat rejoint le fond, donc nous ne votons pas favorablement sur cette réorganisation.

M. Jean-Luc MARTINEZ

Avez-vous d'autres questions ? Je vous invite à voter. Qui vote contre ? Qui s'abstient ? Je vous remercie.

Pour : 0 ; Contre : SNAC FSU ; Abstention : CGT, SUD CULTURE

4B – Ajustement organisationnel au sein de la Sous-direction du pilotage administratif (pour avis)

Mme HUMBLET

Il s'agit d'un ajustement plus qu'une réorganisation. Je souhaite intégrer la cellule financière créée au moment de la réorganisation dans le service budgétaire et juridique. Ce service serait intitulé service financier et juridique. Cette proposition permet de coller à l'organisation des autres services financiers au sein des sous-directions du pilotage administratif. Cet ajustement crée aussi un lien entre le budget et son exécution. Les trois agents de la cellule basculeraient dans le service. Au sein de ce service, la responsable financière serait promue au poste de chef de service financier et juridique. Le reste de la sous-direction ne change pas d'organisation.

M. Jean-Luc MARTINEZ

Avez-vous d'autres questions ? Je vous invite à voter. Qui vote contre ? Qui s'abstient ? Je vous remercie.

Pour : CGT, SNAC FSU ; Contre : 0 ; Abstention : SUD CULTURE.

Mme Élise MULLER

Nous ne sommes pas défavorables à cette proposition, mais eu égard à ce qui nous avait été expliqué à l'occasion de la réorganisation, nous estimons que cela aurait pu être fait plus tôt.

4C – Ajustement organisationnel au sein de la Sous-direction de la communication (pour avis)**M. Adel ZIANE, directeur adjoint de la direction de la communication**

Bonjour. Cette proposition d'ajustement vise à optimiser le fonctionnement et le travail des équipes actuellement dans le service de la communication visuelle et de la publicité. Actuellement, nous avons deux unités, l'unité graphique et l'unité éditoriale, situées au quatrième étage. Au moment de la réorganisation, en 2014, nous avons regroupé au sein de ce service plusieurs équipes disséminées dans différents lieux. Nous avons opéré une première étape de rapprochement entre l'équipe graphique et l'équipe éditoriale. Aujourd'hui, la nomination d'un chef d'unité, Isabelle Lou Bonafonte, qui a vocation à diriger ces deux équipes, qui au quotidien travaillent déjà étroitement ensemble. Il s'agit donc d'optimiser le fonctionnement du service, de clarifier l'organisation, et de mener un travail de fond sur les fiches de poste.

M. Jean-Luc MARTINEZ

Avez-vous d'autres questions ? Je vous invite à voter. Qui vote contre ? Qui s'abstient ? Je vous remercie.

Pour : CGT, SNAC FSU, SUD CULTURE ; Contre : 0 ; Abstention : 0.

M. Jean-Luc MARTINEZ

Je vous propose de ne pas respecter l'ODJ, puisque Mme LEBOWSKI est souffrante et que M. LEDUC est en réunion ce matin. Je vous propose donc de reporter les points 5 et 6 à cet après-midi et de passer au point 7 de l'ODJ.

Interruption séance entre 11 h 08 et 11 h 26

5) Transformation de l'Unité prévention (UP) de la DRH en Service prévention – SP (pour avis)**M. Matthieu DETREZ-JACQUIN**

Nous présentons un projet de réorganisation de l'UP qui a fait l'objet d'une présentation en CHSCT. Aujourd'hui l'UP est rattachée à la sous-direction de la Qualité de vie au travail (QVT). Nous souhaitons la transformer en service dont la conseillère de prévention serait responsable. Les Assistants de prévention (AP) seraient dans ce service pour développer et amplifier la politique d'hygiène, de sécurité et de prévention de l'établissement.

Ce projet de réorganisation a fait l'objet de nombreux échanges et de rencontres avec les intéressés et l'Inspecteur santé sécurité au travail (ISST), qui soutient ce projet car l'EPML s'est doté d'agents de prévention à temps complet. L'idée est de ne pas diluer sur plusieurs directions l'autorité en matière de prévention des risques, mais au contraire de la réunir dans un service de professionnels, pour en donner toute la force et l'ampleur vis-à-vis de l'ensemble des directions pour lesquelles ces personnes interviennent.

Lors d'une question diverse du CHSCT du 31 janvier 2017, il a été souhaité une réunion en amont du CHSCT où serait présentée cette réorganisation. Cette réunion s'est tenue le 9 février, bien que les OS nous aient prévenus de leur absence 20 minutes avant le début. Nous avons maintenu cette réunion, car l'ISST et quelques acteurs de la sous-direction QVT étaient présents. Nous avons consolidé notre proposition et, suite au vote du CHSCT, et au dépôt d'une lettre et d'une déclaration de deux OS, nous avons invité les deux signataires ou leurs représentants, à une réunion qui s'est tenue avant-hier chez l'Administrateur général pour échanger sur cette proposition d'organisation. De cette discussion est née une contre proposition formulée par e-mail, mais après en avoir discuté en interne, je retire cette proposition qui consiste à faire quelque chose de bancal, à savoir placer le SP sous la hiérarchie du DRH, mais sous la responsabilité fonctionnelle de la sous-direction QVT. Cette organisation hybride n'est pas efficace et entraînerait l'incompréhension des gens extérieurs à notre organisation.

Je souhaite donc rester sur la proposition faite en CHSCT et dans le dossier et qui consiste à créer un SP, dans la sous-direction QVT, sous la responsabilité du conseiller de prévention, avec les AP au sein du service. Compte tenu de la spécificité du métier des AP, ils gardent totalement la même activité qu'aujourd'hui : même périmètre, mêmes conditions, même planning, mêmes modalités de travail. Il s'agit juste d'une organisation différente et non d'une transformation du métier des AP.

M. Jean-Luc MARTINEZ

Je comprends que ce sujet suscite de nombreux débats et de nombreuses réunions. L'administration a rappelé sa proposition. Vous pouvez vous exprimer sur ce sujet, sur lequel vous vous êtes déjà longuement exprimés.

Mme Élise MULLER

Nous ne referons pas tout l'historique de ce sujet. Nous rappelons que ce type de configuration nous a été proposé lors de la grande réorganisation, il y a quelques années. À l'époque, nous avons collectivement convenu qu'il ne s'agissait pas de la meilleure manière de procéder au Louvre. À ce titre, nous sommes étonnés et fâchés de voir ressurgir la proposition retoquée à l'époque. Je n'étais pas présente au CHSCT de janvier, mais il me semble que les OS souhaitaient une réunion sur le sujet en présence de la DG. Les représentants ne se sont pas rendus à la réunion puisque la DG n'y participait pas.

M. Matthieu DETREZ-JACQUIN

Si vous aviez posé la question en amont, nous vous aurions répondu. L'administrateur général vous avait dit qu'il soutenait cette proposition et que ce qui serait dit dans cette réunion correspondrait à ce qu'il en pensait.

Mme Élise MULLER

Ce n'est pas ce qui a été dit en CHSCT.

Il y a eu un vote unanime contre cette organisation au CHSCT, ce qui est rare. C'est signifiant. S'il faut réfléchir à une réorganisation du système actuel d'HSCT et sur le positionnement des AP, cela doit être fait dans la durée, en se donnant les moyens de réfléchir collectivement, et non chacun de son côté.

Nous l'avons redit en CHSCT. Comme le DRH l'avait expliqué, le positionnement hiérarchique au sein de l'établissement, est important pour les AP. Lors de la réorganisation, nous avons d'ailleurs insisté sur le positionnement qui nous paraissait être le meilleur pour les AP, c'est-à-dire au plus près de la DG. Ce positionnement donne, en effet, une certaine force aux préconisations émises. À défaut, le placement auprès des différents directeurs marquait aussi leur responsabilité propre sur ces sujets, même si nous comprenons que la discussion porte aussi sur les moyens d'imposer certaines préconisations susceptibles de ne pas être suivies. Cet aspect relève d'une volonté de la DG, et tout arbitrage doit s'opérer à ce niveau pour rappeler aux directeurs et directrices leurs responsabilités individuelles sur ces questions.

Le sujet est extrêmement important, tout le monde en convient. Le positionnement hiérarchique des AP proposé est un vrai recul dans la compréhension collective de ce que cela signifie. Au lieu d'être placés au plus près d'un directeur, les AP sont placés à n- x. C'est un signe politique qui nous pose problème.

M. Jean-Luc MARTINEZ

Je pense qu'il n'y a pas de réponse à apporter à cette proposition de principe que vous aviez déjà énoncé en 2014. Si l'administration revient avec cette proposition, c'est que nous partageons les mêmes objectifs, faire mieux, mais que nous sommes en désaccord sur les moyens. Nous en prenons acte. D'autres remarques ?

M. André SACRISTIN

Concernant la réunion d'avant-hier ?

M. Matthieu DETREZ-JACQUIN

Ont été invités les signataires de la lettre de demande de rendez-vous.

M. André SACRISTIN

Concernant la proposition de réorganisation, nous trouvons dommage que l'ensemble de l'unité ne soit pas rattaché directement à la DRH, plutôt que par l'intermédiaire de la sous-direction QVT. Nous souhaitons que les fonctions d'AP et de l'UP soient directement rattachées au DRH ou à la DRH sans intermédiaire. Dans la plupart des entreprises, il n'y a pas d'intermédiaire entre les AP et la DRH. Dans notre esprit, un rattachement hiérarchique direct est gage d'une meilleure efficacité et efficience des missions confiées aux AP et des rapports qu'ils ont avec le DRH pour les suites à donner, sans intermédiaires. Dans ce cadre, nous sommes contre les intermédiaires.

M. Gary GUILLAUD

Je précise que, la FSU n'étant pas signataire de la lettre, cela correspond à la démarche entamée : nous avons demandé à l'administration que le SP – c'est-à-dire le conseiller de prévention et les AP – soit directement rattaché au directeur de la DRH. Il est dommage que le musée n'aille pas dans ce sens.

M. Jean-Luc MARTINEZ

Avez-vous d'autres questions ? Je vous invite à voter. Qui votre contre ? Je vous remercie.

Pour : 0 ; Contre : CGT, SNAC FSU, SUD CULTURE ; Abstention : 0.

Mme Élise MULLER

Sur un sujet aussi important, sensible et grave que le sujet HSCT, nous regrettons un passage en force de la direction. Il me semble que nous aurions pu réfléchir et trouver la solution la plus appropriée.

6) Bilan Formation 2016 (pour information)**Mme Bernadette LEROY, chef du service organisation, métiers et formation**

Le premier document présenté est le bilan formation 2016. Il résume l'ensemble des activités menées au long de l'année par le service formation avec l'appui de ses prestataires, de ses formateurs, internes ou externes, et des directions avec lesquelles il travaille. Le document s'articule en trois parties :

- les chiffres clés de la formation, avec les indicateurs habituels agents formés, les stagiaires, les durées, les coûts comparés d'une année sur l'autre
- une partie qualitative sur les actions de formations collectives, résumant leurs objectifs et bilans
- des données complémentaires sous forme de tableaux.

D'abord, le premier indicateur marque un certain nombre d'évolutions entre 2015 et 2016, notamment sur le nombre de stagiaires qui est en progression +17 % comparativement aux deux années précédentes. Nous constatons également une progression du de 13 % du nombre de jours formation réalisés, mais une légère baisse (- 1,4 %) du nombre d'agents formés.

Le premier indicateur (le nombre de stagiaires) traduit la progression des présences aux formations et un nombre plus important de stages de formation suivis durant l'année. Le nombre de jours de formation progresse en lien à la remise en place de dispositifs longs sur les formations en langues, les savoirs fondamentaux, le Français langue étrangère (FLE) et d'autres points. Le nombre d'agents formés marque un léger recul, mais chaque agent formé participe, en moyenne, à un peu plus de trois stages de formation (3,1 stages) contre 2,6 en 2015. La durée de formation progresse également, passant de 4,3 jours en 2015 à 4,9 jours en 2016.

Dans le bilan, nous intégrons dorénavant les actions relatives au développement de compétence : les visites conférences, les conférences, les colloques, les journées d'études. Un meilleur recensement de ces actions marque des progressions très sensibles entre 2015 et 2016 : + 81 % du nombre de stagiaires, + 82 % du nombre de jours et +68 % du nombre d'agents concernés. Les actions relatives aux réflexes en cas d'attentats ou aux gestes qui sauvent procèdent aussi de cette évolution.

Les actions de formations sont suivies au travers de deux indicateurs dans le cadre du Contrat d'objectifs et de performance (COP). Pour le premier, le pourcentage d'agents ayant suivi au mois une action de développement de compétence, l'objectif fixé était 84 % et nous avons atteint 89 %. Pour le second, le pourcentage d'agents ayant suivi au moins une action de formation, l'objectif fixé était 71 %, et nous avons atteint 69 %.

Nous avons toujours une très forte dominance des actions de formation collectives intra. Elles représentent la part prépondérante en termes de coûts pédagogiques, de jours et du nombre de stagiaires...

M. Jean-Luc MARTINEZ

Si vous n'écoutez pas Mme LEROY, nous arrêtons la présentation.

Mme Bernadette LEROY

Nous avons également décrit la répartition des agents formés par catégorie. Nous en tirons plusieurs conclusions. D'abord, les agents majoritairement formés appartiennent à la catégorie C, sachant que ces agents représentent la part prédominante des agents de cet établissement. Néanmoins, dans leur catégorie, les agents qui se forment le plus sont ceux de catégories A et B. En effet, durant l'année 2016, un grand nombre d'actions visaient ces catégories, notamment les formations HSCT de l'encadrement, les formations dans le domaine de l'achat, de la finance et de l'informatique. Cela explique les pourcentages en forte hausse pour ces catégories. Nous notons 60 % d'agents de catégorie C représentés en formation. Nous constatons aussi que la durée moyenne des formations progresse sensiblement pour les agents de catégories B et C : de 3,9 jours en 2015 à 4,7 jours en 2016. La durée moyenne d'un stage de formation reste stable avec 1,6 jour. Des représentations graphiques illustrent ces chiffres.

Figurent également dans le bilan des précisions sur la formation des personnels en contrat d'avenir : 90 % ont suivi au moins une action formation, ce qui représente un peu plus de deux formations

suivies, et une durée moyenne de 16 jours/an. Cette durée est importante car nous avons accompagné dix projets individuels en 2016. En complément de ces projets individuels et professionnels, ces personnels ont participé aux actions inscrites au plan de formation dans les domaines de l'environnement professionnel, du développement individuel et HSCT. Dix d'entre eux ont également participé aux formations aux langues étrangères. Le document présente le détail des projets individuels accompagnés en 2016.

Concernant la répartition par sexe, comme depuis plusieurs années, les femmes se forment plus largement que les hommes et sur des durées plus longues.

Nous soulignons que la part des agents non formés depuis trois ans diminue, mais reste de 11 %, soit 249 agents.

Le nombre de stagiaire progresse sensiblement. Ils se répartissent majoritairement sur les thématiques suivantes : 29 % pour les formations HSCT, 20 % pour les formations en informatique (part importante de formation sur les progiciels métiers billetterie, Museum +, SIREPA) les formations sur l'environnement professionnel, et les préparations aux concours et aux examens professionnels.

Les durées de formation progressent de façon importante, mais nous constatons toujours une part d'absentéisme importante. Sur les dispositifs classiques et courts, le taux d'absentéisme est de 10 %, sur les formations en langues étrangères, il atteint en moyenne 25 % pour les cours collectifs et 36 % pour les cours en centre de ressource. Par manque de participant, nous avons été contraints d'annuler 19 sessions de formation en 2016.

Nous avons consommé l'intégralité du budget de formation et sollicité un abondement de la DRH pour mettre en œuvre les actions réalisées.

Le rapport entre les dépenses de formations et la masse salariale est de 2,73 %, soit en légère progression par rapport à 2015.

Nous constatons un fort accroissement des demandes de bilan de compétence en 2016. Cela nous a amenés à développer de nouveaux dispositifs présentés en commission formation ces derniers mois. En revanche, les demandes de Validation des acquis de l'expérience (VAE) et de congés de formation professionnelle sont stables.

Sur les 304 demandes de Droit individuel à la formation (DIF) exprimées, 32 ont été réalisées. Nous constatons une baisse des demandes et surtout des formations DIF réalisées, qui représente néanmoins un coût de 26 000 euros en 2016, pour 32 agents formés au titre du DIF.

Je ne reviens pas sur la partie qualitative. Je souligne simplement que nous avons développé 26 actions nouvelles au titre du plan de formation en 2016 et nous avons poursuivi et enrichi les dispositifs, notamment dans le domaine de l'accueil, de l'HSCT, de l'accompagnement à la mise en place du décret GBCP, des formations en langues étrangères, des savoirs fondamentaux et FLE, et du mode projet.

M. Jean-Luc MARTINEZ

Avez-vous des commentaires ?

Mme Vanessa MICHAUT VALORA (SUD CULTURE)

En amont du CT, nous avons tenu une commission formation. Pourquoi le PV de cette réunion n'a-t-il pas été intégré à ce document ? Si ce n'est pas pour élaguer le travail d'aujourd'hui, à quoi sert la commission formation ?

Mme Bernadette LEROY

C'est la première fois que nous avons fait une transcription exhaustive de la commission formation et je n'ai pas pensé à l'inclure.

M. Jean-Luc MARTINEZ

La commission sert à préparer le travail et informer l'ensemble des personnels. Le CT est une autre instance. Il n'y a pas d'objection sur le principe d'une meilleure articulation entre la commission et le CT.

Mme Vanessa MICHAUT VALORA

Cela signifie qu'aujourd'hui nous devons répéter la même chose qu'à la commission.

M. Matthieu DETREZ-JACQUIN

Non, car ce qui a été dit en commission a fait l'objet de réponses, d'un débat. Le PV reprend la totalité des interventions. Nous pouvons vous faire un envoi complémentaire. Normalement le CT devait se réunir le 9 ou le 10, et l'envoi des documents devait se faire une semaine avant. La commission ayant eu lieu le 28, puisque vous ne pouviez pas être présents à la date initiale. Elle a donc été retardée et matériellement, la transcription n'aurait pas eu le temps d'être réalisée si le CT s'était tenu le 9. S'il le faut, nous joindrons le PV en document complémentaire.

M. Jean-Luc MARTINEZ

L'objet de cette présentation au CT est d'éclairer votre vote sur le plan de formation 2017. Nous avons l'ordre des présentations pour que vos réflexions sur le bilan de formation alimentent votre position sur le plan de formation 2017. Cependant, vous n'avez pas tort : cela vous oblige peut-être à répéter les choses. Nous pouvons aussi intégrer dans le PV de ce CT les remarques faites à la commission en joignant la transcription de ces débats.

Mme Élise MULLER

Pour l'an prochain, il faudrait réfléchir à une temporalité qui permette les intégrations des PV. Ainsi nous pourrions nous centrer sur les points problématiques. Les questions calendriers et les surcharges de travail rendent difficile la réalisation des transcriptions dans des délais courts.

M. Jean-Luc MARTINEZ

Nous sommes déjà en mars, et voter un plan de formation 2017 plus tard serait compliqué... Mais vous avez raison sur le principe, il serait préférable d'avoir cette commission en amont et donc les documents prêts plus tôt dans l'année.

Mme Élise MULLER

Si nous sommes pressés par le temps, une option peut être de présenter en commission formation des documents moins exhaustifs que ceux présentés en CT.

Mme Bernadette LEROY

Pour nous, le plus délicat est de produire le bilan dans un délai court. D'évidence, nous ne pouvons entamer le bilan qu'à partir du 2 janvier. À partir de cet instant, c'est un peu la course contre la montre pour compiler l'ensemble des données, produire le document, vous le transmettre et vous laisser le temps de vous en emparer.

M. Jean-Luc MARTINEZ

Je retiens la proposition de faire des documents moins formalisés pour la commission et que celle-ci se tienne, si possible, environ un mois avant le CT votant le plan de formation. L'idée est que le document présenté en CT soit nourri des réflexions issues de la commission.

Mme Élise MULLER

Dans ce cadre, les exigences des représentants du personnel SUD CULTURE seraient moindres que dans le cadre d'une présentation de bilan complet.

Mme Naïma ZANDAGUE

Page 13, en quoi consistent les frais de mission des stagiaires à hauteur de 3 023 euros ?

M. Matthieu DETREZ-JACQUIN

Ce sont des frais de déplacement et de repas en dehors de la région parisienne, puisque nous ne prenons pas en charge Paris et la première couronne.

Mme Bernadette LEROY

Tout à fait. Ce sont les frais de mission des stagiaires.

Mme Naïma ZANDAGUE

Page 14, le budget hors emploi d'avenir s'élève à 971 779 euros, et sur le tableau en dessous, celui-ci monte à 974 964 euros. Cela correspond peut-être à l'abondement de la DRH dont vous parliez ?

Mme Catherine BOURGUIGNON, adjointe à la chef de service organisation, métiers et formation

Tout à fait.

Mme Vanessa MICHAUT VALORA

Dans le tableau des données pages 45 et 46, concernant le développement individuel, trois formations accordées ont été accordées : astangha, yoga et professeur de yoga. Je n'ai rien contre le yoga, mais le DIF s'octroie à titre professionnel dans le cadre du musée. Pourquoi ces formations ont-elles été accordées dans le cadre du DIF, alors que d'autres formations correspondant au cadre

du DIF – comme un stage en photographie ou un stage Photoshop pour quelqu'un faisant de l'archivage – n'ont pas été accordées ?

M. Jean-Luc MARTINEZ

Il s'agit d'un cas très particulier et je ne citerai pas le nom de la personne concernée. Il s'agit d'un accompagnement pour un reclassement et une évolution vers un autre métier en dehors du musée Louvre.

Mme Élise MULLER

Nous savons qu'il est difficile d'accompagner certaines personnes vers la sortie. Nous supposons que c'est le cas ici. Cependant, nous demandons un traitement non différentiel entre les personnels qui souhaitent quitter l'établissement et ceux dont la direction souhaite qu'ils sortent.

Mme Nabahats HAMITI

Page 16, nous constatons que le nombre de réponses défavorables aux demandes de DIF est en hausse à hauteur de plus de 25 %. Comment vous envisagez la mise en place du Compte personnel de formation (CPF) ? Aujourd'hui les agents n'arrivent pas vraiment à exercer leur droit au DIF, puisqu'ils ne l'utilisent pas. La CGT souhaite que soit distinguée une ligne budgétaire DIF, dissociée de la ligne budgétaire professionnalisation pour clarifier les choses. Par ailleurs, est-ce que les demandes DIF peuvent-elles être arbitrées par la commission formation. Actuellement, nous n'avons pas de visibilité : nous ne savons pas pourquoi les avis rendus sont favorables ou défavorables. Il faudrait recréer ce débat à la commission formation pour que cela soit transparent. Cette ligne DIF ne doit pas être intégrée dans le budget global de la formation. Aujourd'hui, nous constatons un nombre très important de refus et même, les agents ne demandent plus car ils savent que leur demande de DIF sera refusée. J'ai des dossiers sur des agents qui, depuis dix ans, demandent la formation de Service de sécurité incendie et d'assistance à personnes (SSIAP). Ils ne l'ont toujours obtenu alors qu'ils sont dans le métier. Cela devient problématique, surtout avec la réforme qui se met en place.

M. Jean-Luc MARTINEZ

Je ne sais pas si nous pouvons donner des éléments de réponses, mais je ne peux pas vous laisser dire que les agents ne demandent plus le DIF, puisque les demandes augmentent. En outre, d'après le tableau, il y a 71 avis favorables sur un total de 304 demandes. Vous pouvez juger ces chiffres insuffisants, mais environ 20 % des demandes honorées.

Mme Nabahats HAMITI

Je lis ce qui est écrit : les souhaits recensés dans le cadre de DIF enregistrent une baisse d'environ 18 %.

Mme Bernadette LEROY

Nous recevons effectivement moins de demandes. Chacune est analysée et étudiée par les chargés de formation du service formation. Certaines demandes exprimées portent un caractère non professionnel, elles renvoient vers des demandes non professionnelles. Pour les autres, nous en

validons un certain nombre, et comme les textes le prévoient pour le DIF, nous apportons des réponses négatives pour d'autres.

Il y a quelques années, une orientation a été définie concernant la prise en charge des SSIAP. Les formations SSIAP initiales sont dédiées au personnel exerçant en Poste de contrôle (PC) et elles sont prises en charges par le musée. De plus, nous prenons en charge au titre du DIF les formations de recyclage et de remise à niveau de SIAPP pour ceux précédemment formés au SSIAP et sollicitant leur recyclage, s'ils ne sont pas en poste de contrôle. Pour l'instant, nous ne sommes pas sur une position élargie au SSIAP, qui est une formation longue, de plus de dix 10 jours. Il nous serait donc très difficile de répondre massivement à un grand nombre de demandes.

Concernant le CPF, seule une ordonnance est parue en janvier 2017. Nous attendons des décrets d'application et des réunions de travail communes avec le ministère de la Culture, car ce sujet est à la fois important et nouveau. Nous attendons ces échanges pour construire une approche commune de mise en œuvre des demandes exprimées dans le cadre du CPF dès 2018.

Mme Naïma ZANDAGUE

Les demandes de DIF pourraient-elles être décidées en commission formation ?

M. Matthieu DETREZ-JACQUIN

Nous avons décidé d'arrêter de faire la litanie des listes en commission formation. En commission formation, nous parlons du plan, du bilan, mais pas des listes de demandes. Des professionnels de la formation reçoivent les agents et travaillent avec eux sur leurs projets. En commission, nous n'allons pas lister les 300 dossiers et dire oui ou non. Nous avons collectivement convenu que nous ne le ferions pas. En tout cas, je n'assisterai pas à cette commission, car ce n'est pas professionnel. Vous allez répondre oui aux 300, mais nous avons un budget à tenir et des professionnels instruisent les dossiers, reçoivent les agents, les réorientent, diffèrent les demandes... Il faut faire confiance aux professionnels. Sinon la commission fait le plan, le bilan, etc. Non, je ne peux pas retenir cette proposition.

Mme Vanessa MICHAUT VALORA

Quelle est la position de la direction par rapport au niveau à atteindre par les agents en langues ? Quel est l'objectif de la direction à ce propos ?

M. Jean-Luc MARTINEZ

Il n'y a pas un niveau, car la pluralité des métiers implique une pluralité des réponses. L'usage des langues est différent d'un métier à l'autre. Je ne vois pas comment vous répondre globalement.

Mme Vanessa MICHAUT VALORA

Quand nous suivons les cours de langue, nous faisons des tests de positionnement, mais nous ne savons pas, à l'issue de la formation, quel niveau nous avons atteint. Nous ne savons pas si le niveau atteint est suffisant pour passer d'une langue à une autre...

Mme Bernadette LEROY

Vous aviez posé cette question en commission formation et depuis je me suis renseignée. L'erreur nous incombe, car, effectivement, nous devons remettre, à l'issue du cycle formation suivi dans l'année, à chaque stagiaire formé, le positionnement qu'il avait lors du test initial et celui qu'il a atteint à l'issue de la formation. Ce dispositif est prévu avec notre prestataire, mais nous avons manqué de réactivité dans notre demande et dans la mise en œuvre. Ce résultat sera cependant transmis à chaque stagiaire. C'est prévu et ce sera fait.

Mme Vanessa MICHAUT VALORA

Concernant les langues, vous proposez un nombre d'heures a minima. Cependant, comme vous l'aviez rappelé en commission, pour atteindre un niveau intermédiaire il faut 120 heures de formation par an, en continu. Vous proposez 120 heures par semestre. Quel niveau peut-on atteindre avec si peu.

M. Jean-Luc MARTINEZ

Si je comprends bien, il faut deux semestres pour atteindre un niveau intermédiaire.

M. Matthieu DETREZ-JACQUIN

Dans ce cas, il faut le faire sur deux années, avec le *e-learning* et le présentiel ou les cours collectif... Je suppose qu'il est possible d'avancer d'une année à l'autre, et de se réinscrire...

Mme Bernadette LEROY

Un certain nombre de personnels s'inscrivent chaque année et suivent des cycles de formation sur plusieurs années. En matière de langues, les progressions nécessitent du temps de formation, d'investissement et de travail personnel et du temps de pratique, pour ancrer les connaissances acquises. Effectivement 120 heures, cela correspond au volume d'heures indiqué pour passer un niveau. Cependant, passer à 120 heures de formation représente un coût. Le budget serait doublé, or, dans le plan, nous devons donner place à tous les chapitres et toutes les formations. Ensuite, c'est une question de choix.

Mme Bibata OUEDRAOGO

Quel niveau faut-il atteindre pour passer d'une langue à une autre ? Depuis plusieurs années, on nous dit qu'il faut un niveau en anglais pour passer à l'espagnol, puis à une troisième langue. Depuis 2012, il ne nous semble pas que quelqu'un ait passé ce niveau. À aucun moment un niveau nous a été proposé pour pouvoir demander l'espagnol, puis l'italien.

Mme Bernadette LEROY

Effectivement, pour la Direction de l'accueil du public et de la surveillance (DAPS), le principe est d'aborder l'espagnol dès que le niveau minimum requis en anglais est acquis. Ce niveau est A2B1 dans l'échelle de niveau européenne, ce qui correspond à un début de niveau intermédiaire. Les personnels de la DAPS souhaitant s'engager dans une formation en espagnol passent, dans un premier temps un test en anglais. Dès lors que le niveau A2B1 est matérialisé, ils ont accès aux formations en espagnol.

M. Jean-Luc MARTINEZ

Est-ce que cela est dit aux agents ?

M. Matthieu DETREZ-JACQUIN

Nous allons leur dire.

Mme Céline ALCAZAR

Je reprends vos propos, vous avez dit qu'il faut faire confiance aux professionnels. Nous étudions le bilan de la formation, et relativement au management, qu'est ce qui a présidé à votre choix quand vous avez acheté de la formation management pour la DAPS ? Cette session où nous étions en vrac dans la salle des 80 et où nous avons fait de l'expression corporelle a été une journée calamiteuse, avec une après-midi indécente. Je pense qu'il n'est pas très agréable pour les personnels de se sentir cloîtré dans cette salle et dans l'obligation de faire de l'expression corporelle après le repas. N'était-ce pas une perte d'argent ? Concrètement le management est très important et nous en avons besoin, surtout à la DAPS, où le management est au point mort. La DAPS est archaïque, elle n'évolue pas et devrait être réformée. Faire confiance aux professionnels, acheter de la formation et se planter, cela peut être dommageable pour la suite.

M. Matthieu DETREZ-JACQUIN

À la lecture des questionnaires de satisfaction, votre opinion est ultra-minoritaire. Le ressenti a été assez positif. Il s'agissait juste d'une entrée en matière pour permettre aux gens de réfléchir et travailler sur les problématiques. Mais, je vous rejoins, pour que ce soit utile, il faut un plan d'action. Nous veillerons donc à travailler avec la DAPS sur ce plan d'action. L'intérêt est d'ouvrir des possibilités pour mettre en place un plan autour du management au sein de la DAPS avec sa pluralité de métiers, sa diversité d'humains et donc une difficulté pour construire. On est acteur et on veut croire que nous allons avancer et progresser.

Mme Céline ALCAZAR

Effectivement, nous avons l'habitude d'être dans la minorité et parfois dans l'expression de cette minorité qui n'est pour autant pas inexacte. Cela devrait être pris en compte. Je maintiens que, pour cette formation, on a perdu de l'argent et on a fait perdre du temps à certains qui avaient déjà suivi des formations qualifiantes à l'extérieur sur le management. Ces formations, parfois plus coûteuses, d'une durée d'une semaine, avaient été bien choisies. Mais là, je pense qu'on s'est trompé.

Mme Bernadette LEROY

Je vous laisse libre de vos propos. Vous évoquez le séminaire management de la DAPS, qui ne correspond qu'à une partie de ce qui peut être proposé. Dans le management, il y a une série d'actions de formation que nous conduisons depuis quelques années dont des formations d'accompagnement pour les encadrants de proximité de la DAPS. Nous proposons également des actions de formation dans le domaine de la prévention des risques, des formations au management des situations difficiles à l'encadrement. L'offre est donc davantage plurielle que celle que vous évoquez. Concernant le séminaire management de la DAPS, pour la première fois que les chefs d'équipe et de services se trouvaient, dans un même temps, dans une démarche de dialogue et d'échanges entre eux. Les retours faits sur ce séminaire sont plus contrastés et positifs que ce que vous soulignez.

Mme Céline ALCAZAR

C'est pour cela que je souhaite m'exprimer, car j'ai eu l'impression qu'il était difficile d'avoir le point de vue que je développe aujourd'hui. À travers l'action syndicale, il mérite cependant d'être entendu. D'ailleurs, il est étonnant que la DAPS, pour un séminaire fasse appel à une entreprise extérieure qui gère ce qu'elle ne sait pas gérer.

Mme Élise MULLER

J'entends qu'il est question d'un plan d'action au niveau de la DAPS, quels sont les leviers pour la DG pour obtenir ce plan ? En effet, le système actuel compte les mêmes personnes en poste depuis plus de quinze ans. Visiblement, une action sur la question de la gestion des équipes n'a jamais suscité un intérêt quelconque au niveau de cette direction jusqu'à présent. Quels sont vos leviers pour faire évoluer ce milieu sclérosé sur ces problématiques ?

M. Matthieu DETREZ-JACQUIN

Nous avons des points mensuels avec la direction de la DAPS. Nous essayons d'élaborer ensemble ce plan d'action, c'est inscrit à l'ODJ du travail que nous menons conjointement. Nous sommes conscients que ce travail de remise en question est difficile avec des personnes présentes depuis des dizaines d'années, mais nous y croyons et nous sommes là pour ça.

M. Karim MOUTTALIB rejoint la séance à 12 h 19

M. Jean-Luc MARTINEZ

Avez-vous d'autres commentaires ?

Mme Nabahats HAMITI

Je reviens aux langues. Je regrette que les modalités des cours des agents de la DAPS soient différentes de celles des autres directions. Ces agents affrontent trop de contraintes. Je souhaite que soit étudiée la possibilité, pour les agents de cette direction qui ont le niveau – en rejoignant les propos du Président-directeur concernant les métiers – d'intégrer les groupes existants pour apprendre les langues rares.

M. Jean-Luc MARTINEZ

Est-on en capacité de connaître ceux qui pourraient avoir accès à ces langues rares ? Pour maîtriser une langue rare, il faut avoir un certain niveau et un certain investissement à moyen et long terme. Ce n'est pas impossible mais complexe.

Mme Nabahats HAMITI

Ces agents ont été répertoriés, car aujourd'hui ils représentent un appui pour l'organisation du travail. Leurs profils comportent une annotation sur la langue qu'ils parlent. Lors de la campagne d'évaluation, ces agents sollicitent un perfectionnement. Il faudrait leur ouvrir cette possibilité, car ils parlent déjà très bien.

M. Jean-Luc MARTINEZ

Qui fait ce référencement ? Il faudrait professionnaliser ce référencement et je suis prêt à ouvrir et voir ce que nous pouvons faire pour accompagner ces personnes référencées pour se perfectionner dans les langues rares. Il faudrait que le système de référencement rejoigne la pratique de formation.

Comme la chorale envahit les lieux dans quelques instants, je vous propose d'interrompre notre CT et de le reprendre à 14 h 00.

Pause déjeuner entre 12 h 22 et 14 h 07.

7) Plan de formation 2017 (pour avis)

M. Jean-Luc MARTINEZ

Nous reprenons la séance.

Mme Bernadette LEROY

Le plan de formation 2017 s'inscrit dans le cadre, plus large, du plan triennal 2015-2017, lui-même s'articulant avec un certain nombre de documents qui en constituent les fondements : le Projet scientifique et culturel (PSC), le COP, les plans de développement de compétences élaborés par les directions et les priorités interministérielles de formation. Pour élaborer le plan 2017, nous avons procédé, comme sur les années antérieures, en nous appuyant sur le recueil des besoins en formation exprimés lors de la précédente campagne d'entretiens annuels d'évaluation, sur la base de rencontres, réalisées à l'automne 2016, avec les directeurs pour entendre plus précisément leurs projets de formation collectifs. Le bilan des actions réalisées l'année précédente nous amène également à poursuivre ou à décliner différemment certaines actions conduites au travers des politiques publiques sur l'apprentissage, les contrats d'avenir et les services civiques et au travers des priorités interministérielles de formation.

Nous avons présenté le volet des actions dédiées à l'HSCT lors du CHSCT du mois de janvier 2017, et ce volet est inclus dans ce document. Depuis le début de l'année, nous avons déjà lancé la communication de nos axes de formation récurrents sur Mercure. Nous avons enrichi le catalogue de formation qui est également disponible sur Mercure. Nous avons aussi présenté, auprès des directions nous ayant sollicités, l'offre de formation 2017.

Concernant les grands chantiers 2017, nous maintenons et poursuivons des actions de formation récurrentes, inscrites au plan, et qui correspondent à des besoins dans l'établissement, en onction des volumétries adaptées à l'établissement. Nous ouvrirons également certaines actions de formation à des publics nouveaux, notamment les formations sur la conservation préventive, les formations sûreté, vol et malveillance. Dorénavant, ces formations seront ouvertes aux agents d'accueil et de surveillance muséographique. Nous conduirons aussi de nouvelles actions sollicitées par les directions ou les départements.

Concernant les formations dans le domaine de l'accueil du public, nous continuons à enrichir cette offre, d'année en année. Nous déclinons, notamment avec la Direction de la médiation et de la programmation culturelle (DMPC) et la DAPS, de nouvelles actions, notamment la formation sur les pratiques de l'accueil, nouveaux enjeux pour le musée du Louvre. Cette nouvelle action sera déployée tout au long de l'année. Nous ouvrirons également une nouvelle action sur l'accueil et la médiation de niveau 2 et poursuivrons nos actions de niveau 3 dans ce domaine pour certains

publics spécifiques et certaines zones spécifiques. Nous ouvrirons également de nouvelles actions sur la relation client avec le visiteur au service après-vente billetterie et sur les pratiques de l'accueil téléphonique.

La formation sur la conservation préventive est désormais ouverte aux agents d'accueil et de surveillance, alors qu'elle était destinée jusqu'alors à certains publics cible (les référents des collections ou les acteurs muséographiques). Nous proposons également une nouvelle action sur la loi patrimoine et de la création : « patrimoine en danger ». De plus, nous ouvrirons une nouvelle action sur le constat d'état des œuvres sculptées.

Nous poursuivons par ailleurs une série d'action relevant du domaine HSCT et déjà évoquées au CHSCT.

À la demande de la DFJM, nous poursuivons des actions très ciblées sur le contrôle financier, la TVA, la GBCP, l'exécution des marchés et sur la comptabilité générale dans le cadre d'un nouveau dispositif à concevoir.

Dans le domaine du management, les formations de prévention des RPS seront poursuivies, comme les autres actions du dispositif de management.

Les actions liées au post-recrutement constituent un élément important du plan 2017. Un nouveau dispositif a été mis en place au début de l'année 2017. Il intègre différentes modalités et de nouveaux supports pour les nouveaux arrivants et les encadrants qui les accueillent. Nous considérons qu'il est important, dans le temps de découverte de l'établissement, de préconiser des actions de formation, dont certaines existent déjà : mieux s'orienter dans les espaces muséographiques, l'environnement administratif et juridique du musée du Louvre... Mais nous ouvrons également une nouvelle formation intitulée « être agent public d'État » pour les nouveaux arrivants.

Nous poursuivons également des dispositifs importants comme les formations en langues, celles sur les savoirs fondamentaux et sur le FLE. Ces dispositifs capitalisent des volumes d'heures importants. Nous poursuivons également les actions de professionnalisation de la fonction RH pour les professionnels de service de gestion du personnel et – c'est une nouveauté – pour les relais RH dans les directions et les départements. Enfin, nous poursuivons des actions initiées, depuis deux ans, sur la conduite de projet et ciblées vers des publics spécifiques. Nous poursuivons aussi l'accompagnement des personnels en emploi d'avenir dans le cadre de leurs projets individuels et nous continuons à prendre en charge les apprentissages et la formation des personnels volontaires des missions de service civique.

Pour conclure, le budget 2017 de la formation s'élève à 928 672 euros pour conduire l'ensemble des actions évoquées, collectives et individuelles, afin de répondre aux différents enjeux d'évolution des personnels et d'accompagnement des enjeux et des projets stratégiques de l'EPML.

Les dernières pages du document récapitulent, par orientation stratégique et par intitulé, les actions que nous prévoyons de mettre en place, leur volumétrie et leur coût prévisionnel.

M. Jean-Luc MARTINEZ

Avez-vous des questions ?

Mme Vanessa MICHAUT VALORA

Concernant les langues, le budget a baissé car il y a moins de stagiaires. Par conséquent, les cours collectifs sont passés de six à trois, pour certains groupes et le nombre d'heures a également diminué. Comment fonctionne ce budget ?

Mme Bernadette LEROY

Ce n'est pas le budget en soi qui a diminué, mais le nombre de demandes réceptionnées au second semestre 2016. Mécaniquement, sachant que moins de stagiaires suivront ce dispositif en 2017, nous avons projeté un coût moindre.

Concernant la taille des groupes, lors des tests, les niveaux sont apparus plus éclatés. Auparavant, avec des volumes plus grands, nous parvenions aisément à composer des groupes de niveau homogène de six ou sept personnes. Pour 2017, nous avons composé des groupes homogènes beaucoup plus petits, de deux ou trois personnes. Un tel groupe peut-il être viable compte tenu de l'absentéisme constaté en langues ? En effet, parfois des personnes quittent le dispositif ou ont une présence perlée pendant la formation. Nous avons néanmoins décidé de constituer ces petits groupes, mais dans le cadre d'un temps de formation plus court.

Mme Vanessa MICHAUT VALORA

De ce fait, ceux qui restent sont pénalisés.

Mme Bernadette LEROY

La pénalisation aurait été plus forte si nous avions décidé de ne pas mettre en place de groupes homogènes, sachant que nous n'avions pas cinq ou six personnes au minimum.

M. Matthieu DETREZ-JACQUIN

Dans un groupe de trois personnes, vous avez quasiment la qualité d'un cours individuel. La formation est moins longue, mais plus orientée, la progression doit donc être quasiment identique à celle d'un groupe plus grand, avec une durée plus longue, où le temps de parole de chacun est dilué.

Mme Brigitte DUCROT

Nous comprenons le problème, mais ce système est un peu pervers. Pourquoi les personnes ne s'inscrivent-elles pas ? Si le volume d'inscrits diminue, les stagiaires bénéficient de moins d'heures de formation dans une proportion non négligeable car le nombre d'heures est divisé par deux. Ce système désavantage ceux qui veulent apprendre les langues. Quel est le coût de la formation par personne ? Jusqu'à quel coût peut-on aller ? Si vous aviez seulement deux personnes en plus dans le groupe, le nombre d'heure serait multiplié par deux.

Mme Bernadette LEROY

C'est une difficulté. Malheureusement, durant l'année, les groupes se délitent. Quand sur un groupe de quatre, au final il ne reste que deux personnes, cela pose des difficultés d'organisation et de ration coût/nombre de personnes concernées. Nous pouvons réfléchir à une évolution de ce système.

M. André SACRISTIN

Concernant les modalités de mise en œuvre du décret GBCP, vous connaissez le Pôle national de soutien au réseau (PNSR). Les formations de ce pôle peuvent-elles s'inscrire dans ce domaine afin de mutualiser les compétences avec le ministère des Finances et de diminuer les coûts. Cette piste permettrait de reporter le coût de ces formations vers d'autres, telles que celles évoquées par nos collègues.

Mme Bernadette LEROY

C'est à étudier.

Mme Élise MULLER

Quels acteurs ont-ils élaboré le contenu de la formation « les pratiques de l'accueil, nouveaux enjeux du musée du Louvre » ? Qui s'est penché sur cette question ?

Mme Bernadette LEROY

Quand nous construisons un dispositif de formation qui vise certains publics ou certaines directions, nous travaillons systématiquement avec la direction concernée. Pour la formation évoquée, nous avons donc travaillé avec la sous-direction du pilotage administratif de la DAPS, avec laquelle nous avons eu différents allers et retours, et avec notre prestataire. Quand nous élaborons ce genre d'action, il y a presque systématiquement, de la part de nos prestataires, une étape de rencontre préalable avec un certain nombre d'agents ou d'encadrants pour comprendre la particularité du fonctionnement, de l'organisation et de l'activité. Le prestataire se nourrit de cette connaissance pour être juste dans les propos qu'il porte. Après, la conception de la formation s'effectue comme je l'ai indiqué.

Mme Élise MULLER

Pour les pratiques de l'accueil et les nouveaux enjeux, si le contenu concerne la médiation culturelle, la sous-direction du pilotage administratif n'est certainement pas compétente en la matière.

M. Matthieu DETREZ-JACQUIN

Sur le sujet de la médiation, nous ne travaillons pas, en effet, avec cette sous-direction, mais avec la DMPC, et notamment Marina-Pia VITALI.

Mme Élise MULLER

Par ailleurs, les référents de collection sont encore priorités sur certaines démarches de formation. Je rappelle que les référents de collection, s'ils sont très motivés et compétents, l'étaient déjà avant l'existence de ce statut. Compte tenu de l'extrême rigidité de la DAPS, pour certains, ce statut est le seul moyen d'avoir des marges horaires. Les rigidités structurelles de la DAPS poussent à accéder à un statut qui n'est pas forcément visé en termes de contenus pour les agents concernés. Identifier le statut de référent de collection comme une compétence spécifique n'est pas vérifié pour tous, car certains sont motivés par une rémunération plus élevée ou des facilités matérielles. Par conséquent

repérer en permanence les référents de collection comme un public cible pour certaines actions de formation nous pose problème.

Par ailleurs, le contenu des formations post-recrutement est intéressant, mais si elles sont nécessaires pour les nouveaux arrivés, il faudrait aussi prévoir un volume pour les anciens agents. En effet, à ma connaissance, personne n'a bénéficié de formation hygiène et sécurité au poste de travail, par exemple.

Mme Catherine BOURGUIGNON

Certains le font déjà. À l'occasion de l'arrivée de nouveaux agents, ils en profitent pour accompagner l'équipe entière. Avec le temps, nous arriverons à balayer l'ensemble des effectifs.

M. Matthieu DETREZ-JACQUIN

Avec un bon service de prévention nous pourrions davantage dupliquer cette méthode de management.

Mme Élise MULLER

Est-ce que la formation post-recrutement « être agent public d'État » concerne les titulaires et les non titulaires, y compris les temps incomplets ?

Mme Catherine BOURGUIGNON

Oui, et j'ajoute que cette formation est obligatoire pour les primo entrants dans la fonction publique.

Mme Élise MULLER

D'expérience, il nous semble utile d'avoir un point d'information sur la question des retraites, et notamment l'impact du temps partiel sur la carrière et le rachat des années de contractuels pour les titulaires.

M. Matthieu DETREZ-JACQUIN

Ce n'est plus possible car cela a été abrogé il y a quelques années. Il n'y a plus de rachat. Pour ceux qui avaient ouvert leur dossier de rachat avant le 1^{er} janvier 2011 (de mémoire), l'instruction se poursuit. Depuis, racheter n'est plus possible.

Mme Élise MULLER

Il y a quand même une information à faire sur les retraites et la politique d'action sociale de l'EPML et du ministère. Comme la DG a décidé de mener une politique volontariste sur ce sujet, il est nécessaire d'en informer les agents.

Mme Bernadette LEROY

Cette information sera donnée lors de la journée d'accueil des nouveaux arrivants, où le service social intervient sur ce point.

M. Matthieu DETREZ-JACQUIN

C'est exact. Le service social se présente devant les nouveaux arrivants et présente l'intégralité des dispositions offertes par le musée. Les agents, laissent leurs coordonnées et peuvent être joints par la suite. Cet accueil est fait pour tous les nouveaux, quel que soit leur statut.

Mme Catherine BOURGUIGNON

Dans le livret d'accueil « bienvenue au Louvre » pour les nouveaux agents, il y a une fiche spécifique sur l'action sociale.

Mme Élise MULLER

Concernant la professionnalisation de la fonction RH et la formation des relais RH dans les directions et départements, quels sont les relais RH à la DAPS, hormis, hélas les syndicalistes contraints de délivrer des informations de base sur les droits des agents ?

M. Matthieu DETREZ-JACQUIN

Vous avez à votre gauche un des relais, c'est-à-dire les managers de proximité. Nous sommes en train de les former.

Mme Élise MULLER

Ils sont donc dans les sous-directions opérationnelles.

M. Matthieu DETREZ-JACQUIN

Oui, et je souhaite qu'on aille de plus en plus loin, jusqu'à la notification des décisions pour que les managers de proximité puissent expliquer aux agents l'ensemble des actes de gestion qui les concernent, les lire avec eux, les illustrer et non pas envoyer par la poste un texte non compris à signer et à renvoyer.

Mme Nabahats HAMITI

Page 12, le nouveau dispositif d'intégration des nouveaux, comme convenu en commission formation, devait être présenté au CT pour information. Lors de cette présentation, nous aimerions que soient intégrés les modules de formation par direction pour avoir une idée globale du dispositif de formation post-recrutement.

M. Matthieu DETREZ-JACQUIN

Nous sommes d'accord pour faire cette présentation, mais pour les contenus, je laisse Catherine vous répondre.

Mme Catherine BOURGUIGNON

Nous avons abordé ce sujet durant deux commissions formation. Nous avons établi ensemble le module transversal à l'ensemble des agents qui comprend : mieux s'orienter dans les espaces muséographiques, connaître l'environnement administratif et juridique de l'EPML, être sensibilisé à l'hygiène et à la sécurité au poste de travail, mission et organisation et être agent public d'État. Il

s'agit du tronc commun à l'ensemble des nouveaux arrivants. Ensuite, nous allons travailler progressivement avec chaque entité pour dégager les parcours post-recrutement. Actuellement, nous avons un maillage au niveau de la fiche de poste, mais pas de maillage métier permettant de structurer cette offre par métier. Nous devons trouver le bon calibrage pour proposer un parcours qui serve de référence aux encadrants au moment de l'entretien post-recrutement, qui sera systématique et tracé sur Talentsoft. Ce travail est à mener avec les entités et avec vous, dans le cadre d'une commission.

Mme Nabahats HAMITI

Page 15, des prestataires de formation sont recrutés pour animer certaines formations et il y a des intervenants... Qui sont ces intervenants ?

Mme Bernadette LEROY

Effectivement, nous aurions pu indiquer : « les formateurs du prestataire de formation ». Ce sont des formateurs.

Mme Nabahats HAMITI

Page 18, pourquoi les formations sur l'environnement muséal – à part mieux s'orienter au musée – ne sont-elles pas délivrées par les formateurs internes ? Des personnels ont fait l'école du Louvre, ils connaissent l'histoire du Louvre...

Mme Bernadette LEROY

Certaines sont animées par des animateurs internes. Pour l'histoire du Louvre, il y a des intervenants internes et externes. De quelles formations parlez-vous ?

Mme Nabahats HAMITI

Le pavé de formations « renforcer la qualité de l'accueil : s'approprier l'environnement muséal pour mieux orienter et conseiller ». Pour certains intitulés, vous précisez « formateurs internes », donc, pour les autres, il s'agit de formateurs externes.

Mme Bernadette LEROY

Oui. Nous aurions pu être plus précis. Pour « l'histoire du Louvre », comme pour « des musées au musée », il y a des intervenants internes et externes. La formation « histoire du Louvre » est assez pointue, et il n'est pas simple d'avoir les formateurs internes maîtrisant vraiment l'enseignement du contenu de cette formation. Nous en avons deux, mais nous avons encore besoin de recourir aussi à des compétences extérieures pour couvrir l'ensemble des sessions.

Mme Nabahats HAMITI

Je propose d'ouvrir ces postes en internes, car certains agents ont les compétences et les diplômes pour le faire. Je pense que nous pourrions nous appuyer sur ces potentiels internes plutôt qu'aller les chercher à l'externe.

M. Jean-Luc MARTINEZ

Il y a une différence entre connaître un sujet et l'enseigner, mais vous avez raison, il y a sans doute des potentiels au sein du musée. Si vous n'avez pas d'autres questions, je vous invite à vous prononcer sur le plan de formation 2017. Qui vote contre ? Qui s'abstient ? Merci.

*Le plan de formation 2017 recueille les votes suivants :
Pour : CGT ; Contre : SUD CULTURE ; Abstention : SNAC-FSU.*

Mme Élise MULLER

SUD CULTURE ne remet pas en question le travail fait sur ce plan de formation. Nous avons noté les avancées, les progrès et l'engagement des équipes mais comme la DG ne bouge pas sur ce que nous estimons être un mépris à l'endroit d'un millier d'agents concernant l'apprentissage des langues, nous ne pouvons décemment pas bouger non plus à ce sujet.

8) Réorganisation de la Sous-direction du pilotage administratif et de la Direction de l'accueil des publics et de la surveillance (pour avis)

M. Serge LEDUC, Mme FAURE, Mme FINANCE rejoignent la séance à 14 h 41

M. Serge LEDUC, Directeur de la DAPS

Bonjour à toutes et tous. Comme déjà présenté en CHSCT, nous nous sommes aperçus avec la DRH à l'occasion d'un travail d'élaboration des fiches de poste de la sous-direction du pilotage administratif, que la réalité vécue et assumée par les agents était légèrement différente de l'organisation formelle. Dans l'ancien organigramme, l'adjointe à la sous-directrice n'avait pas de champ de compétence particulièrement défini, mais qu'une réalité s'est imposée au fil des années : ses relations avec l'ensemble des gestionnaires de cette sous-direction la placent comme leur supérieure hiérarchique.

Le document qui vous est soumis vise à officialiser la répartition des compétences entre la directrice adjointe et sa collaboratrice directe en créant un service : le service d'administration des RH de la DAPS. La cheffe de ce service serait donc l'ancienne adjointe de la sous-directrice. Seraient rattachés directement à cette cheffe de service – en réalité c'est déjà le cas – les deux pôles au sein desquels l'activité des agents ne change pas :

- le pôle de gestion administrative, qui comprend un référent réglementation et procédure et trois chargés de gestion
- le pôle affectation et de coordination administrative, qui suit les affectations et le temps de travail à Mollien et à l'Oratoire.

En revanche, resteraient rattachés à la sous-directrice le pôle de pilotage qui comprend trois agents, le chargé de pilotage des indicateurs RH et des tableaux de pilotage, la chargée de pilotage de suivi des effectifs titulaires et contractuels et la chargée de pilotage finances et budgets.

Les deux sujets, l'élaboration des fiches de poste avec la chargée de mission de la DRH et l'ajustement de l'organigramme, ont été largement discutés au sein de cette sous-direction qui a l'avantage d'être légère en termes d'effectifs (une vingtaine d'agents). Les discussions bilatérales se sont établies de manière assez fluide et les discussions collectives permettent à tout le monde de partir d'un bon pied avec cette nouvelle organisation qui n'est que l'officialisation d'un état de fait.

Mme Élise MULLER

Quand nous avons lu le document, nous nous sommes demandé s'il ne s'agissait pas d'une provocation d'inscrire les RH au sein de cette sous-direction. En effet, depuis des années, nous expliquons que le positionnement de « DRH bis » de cette sous-direction a des conséquences importantes et souvent néfastes au sein de la DAPS dans son ensemble. Est-ce votre intention d'aller directement au clash ?

M. Serge LEDUC

Si vous voulez, nous pouvons changer cet intitulé. Nous ne sommes pas arc-boutés sur un terme ou un autre. Le Louvre est le septième établissement dans lequel je suis en service. J'ai servi dans six autres musées auparavant. J'ai été agent au musée Rodin et au musée Guimet. J'ai été chef de service dans quatre musées : au musée du Jeu de Paume, au musée national du Moyen Âge, au musée Picasso et au Musée d'Orsay. Dans tous ces établissements, il y a toujours eu une fonction de gestion administrative du personnel d'accueil et de surveillance parallèlement à l'existence de services de gestion du personnel. Dans les établissements de taille moyenne où j'ai exercé, c'est le chef de service qui assure cette fonction. Il traite des questions de formation, qui suit les effectifs, il suit le temps de travail des agents, il est le premier interlocuteur pour répondre aux questions individuelles des agents etc. Il est le premier interlocuteur pour les questions de temps partiel, sur les autorisations d'absence etc. Dès qu'un certain seuil d'effectif est dépassé, comme au Musée d'Orsay qui compte 250 agents, cette fonction est décentralisée et accomplie par une autre personne que le chef de service, car le nombre de situations à traiter est trop important. Lorsque je suis arrivé au musée d'Orsay en 1994, il y avait une coordination administrative qui existe toujours actuellement. La raison est simple : les services d'accueil et de surveillance sont les seuls, dans un musée national, à travailler sept jours sur sept et 24 heures sur 24. Les problèmes des agents ne s'arrêtent pas à 18 heures. Quand un agent de nuit a une question, il vient nous la poser. Nous sommes un relais : il s'agit d'une fonction d'accueil et de prise en charge des demandes. En effet, la plupart du temps, nous prévenons ensuite la DRH et nous revoyons les agents vers la DRH. C'est une prolongation de l'action de la DRH. Cependant, nous pouvons changer l'intitulé. Je vous ai expliqué la raison de la présence d'une fonction administrative au sein de la DAPS, mais elle existe dans tous les établissements.

M. André SACRISTIN

Il ne s'agit pas de changer d'intitulé, mais de mode de fonctionnement. La FSU rejoint SUD CULTURE : si ce n'est pas une provocation, cela y ressemble. Je vais même plus loin : il n'y a pas une « DRH bis », mais une DRH au troisième étage de l'aile Mollien et l'autre DRH, située à Sainte-Anne, ne fait que de la figuration. Hélas, nous pouvons vous donner des exemples – trop nombreux – pour démontrer cette affirmation. Nous ne cherchons pas à vous dévaloriser, la FSU est pour des institutions fortes, présentes, et pas des institutions qui calent des décisions qui viennent d'ailleurs. Or, malheureusement, nous le constatons tous les jours.

Par exemple, concernant le pôle de gestion administrative, le gestionnaire administratif, le référent réglementation, le chargé de gestion administrative, le chargé de pilotage et le secrétaire assistant ont tous les mêmes fonctions. Ce n'est pas intéressant. Par ailleurs, M. le DRH a dit lors de la présentation du plan de formation 2017 que les relais RH concernent les encadrants proximité. Alors les encadrants de proximité font des RH, le pavillon Mollien fait des RH, tout le monde fait des RH ! Où est la DRH ? La DRH est nulle part et partout. Nous ne pouvons pas valider cette

désorganisation totale. C'est un enfumage absolu, un placement de personnel. Il faut créer des chefs de service, des positions statutaires ou de préférence sans tenir compte des vrais besoins du musée. Ce musée a besoin d'une vraie DRH qui dirige les agents.

Expérience pour expérience, dans ma carrière privée, j'ai travaillé dans une société de surveillance qui travaillait sept jours sur sept et 24 heures sur 24. Cette entreprise comptait 1 200 personnes et j'étais responsable de 400 personnes. Je les connaissais ces 400 personnes et il n'y avait qu'un seul service DRH qui s'occupait des 1 200 personnes.

Mme Céline ALCAZAR

J'ajoute que la situation actuelle est assez difficile à vivre, notamment pour les chefs de service à la DAPS. Être au contact et connaître les agents, quand on est chef de service, est très précieux pour expliquer, orienter etc. Parfois, la sous-direction du pilotage administratif n'est pas une aide, mais un capharnaüm : elle donne des ordres et des contre-ordres, les papiers transitent de droite et de gauche, les agents s'y perdent. C'est un fiasco. Le but serait de rationaliser les effectifs et de parvenir à une efficience qui ne soit pas une torture à chaque fois qu'on sollicite une action administrative. Les missions des agents ne sont pas administratives, ce sont des missions d'Accueil, de surveillance, de magasinage (ASM) ou technique. Il ne faut pas mélanger les genres.

Mme Élise MULLER

La grande réorganisation a très peu impacté la DAPS. Il était question de repenser – en se donnant le temps – les missions et les répartitions des missions au sein des sous-directions, mais cela n'a pas été fait à notre connaissance. Dans le document présenté, il est précisé qu'un travail a été fait sur les fiches de poste. Mais nous ne les avons pas. Nous n'avons donc pas de lisibilité. En revanche, au regard des documents que nous avons et de notre connaissance empirique des choses, nous savons qu'au sein de cette sous-direction, à l'exception du PAC A Oratoire et la sûreté, les missions ne relèvent pas des corps de la filière ASM. Nous avons analysé les textes pour trouver des correspondances, mais nous n'en voyons pas. Cela pose problème pour la carrière de ces personnels qui normalement ne pourraient pas bénéficier de promotion puisqu'ils ne remplissent pas les missions de leur corps de métier. Normalement, il est difficile d'obtenir des promotions en ne remplissant pas ces fonctions, mais ce n'est pas le cas au Louvre puisque les listes de promotion sont gérées par cette sous-direction. Mais c'est une anomalie.

Par ailleurs, ces agents n'ont le socle de connaissance de la filière administrative, mais ils peuvent l'acquérir via des parcours de formation. Or l'établissement n'a pas doté ces agents des parcours professionnels adaptés, et ne leur a pas donné les formations et les informations adéquates. Nous nous retrouvons donc dans des situations très litigieuses. Par exemple, des contrats de travail des agents à temps incomplet ne correspondaient pas au planning mis en place par la sous-direction. Quand les fonctions ne correspondent pas au corps approprié, à un moment ou à un autre, des difficultés se posent.

D'autres difficultés sont liées au fait que cette sous-direction percute l'ensemble des lignes hiérarchiques de la DAPS. Par exemple, les autorisations d'absence – suivant les consignes ministérielles – relèvent de la voie hiérarchie, sauf pour la DAPS : l'autorisation peut être demandée au responsable hiérarchique, mais la décision est rendue par la sous-direction avec laquelle les agents n'ont pas de lien hiérarchique. Cela pose des problèmes de lisibilité pour les personnels qui ne savent plus à qui s'adresser, à qui faire un recours... Normalement, il faut faire

un recours hiérarchique, mais quand la décision est prise par une autre entité, la situation est compliquée.

Cela pose également des difficultés aux chefs de services et aux encadrants de proximité qui sont parfois face à des informations et des injonctions contradictoires. Il nous arrive, en tant qu'OS, de transmettre la circulaire d'autorisation d'absence, car, selon les interlocuteurs, les personnels recevaient des réponses discordantes.

Ces problèmes se rencontrent depuis longtemps, mais la proposition de réorganisation ne solutionne pas les difficultés et met en exergue les dysfonctionnements. Il devient primordial de se poser pour déterminer ce qui relève d'une DRH en tant que tel, ce qui relève de la ligne hiérarchique des sous-directions et ce qui relève de la coordination des équipes. Cette réflexion demande de disposer de tous les éléments, mais ils ne nous sont pas donnés.

Mme Céline ALCAZAR

Ma collègue de SUD CULTURE parle d'anomalie au sujet des carrières. En effet, il n'est pas normal que la sous-direction du pilotage administratif détienne, depuis des années, les listes de promotion des agents promouvables. Je pose cette question directement à la DRH, car nous voulons une DRH forte. Pourquoi l'administration abandonne-t-elle à cette entité l'élaboration de la liste des agents promouvables et son classement ? Pourquoi, depuis tant d'années, une carte blanche est donnée à la sous-directrice du sous-pilotage administratif – en fait la RAF de la DAPS – pour composer cette liste à partir du grand tableau d'avancement ? Par qui et pourquoi ce rôle clé pour la carrière des agents est-il confié à cette personne ?

M. Serge LEDUC

C'est totalement faux. Les services adressent leurs listes à leur directeur adjoint. J'établis ces listes avec les directrices et les directeurs adjoints concernés. Bien sûr la directrice adjointe chargée du pilotage administratif fait partie du tour de table. Mais, c'est moi qui établis la liste de la DAPS. Cette liste n'est pas gravée dans le marbre de la Commission administrative paritaire (CAP). Elle est transmise au directeur de la DRH, qui dresse la liste de l'ensemble des agents promouvables de ses corps hors DAPS. La liste est donc modifiée et envoyée au ministère qui a la charge d'établir la liste finale de tous les agents de France. Il faut donc relativiser les choses.

Mme Céline ALCAZAR

Je n'admets pas que vous dites que mes propos sont faux. Ils ne le sont pas et je peux le prouver. De plus, je m'adressais à la DRH.

M. Matthieu DETREZ-JACQUIN

Je démens les propos que vous tenez. La DRH envoie à chaque directeur la liste des promouvables de sa direction. Chaque directeur les classe et l'envoie ensuite à la DRH, qui recueille donc l'intégralité des listes et les fusionne avant de les transmettre à la Direction générale du patrimoine (DGPAT) qui les retient. La liste qui est transmise au ministère n'est donc pas celle de la DAPS, même si les corps de la DAPS sont ultra-représentés puisque 90 % du corps y figure, mais cette liste comporte également des agents de la DMPC, du musée Delacroix... La DRH ordonne cette liste sans la participation de la DAPS, car nous prêtons une grande attention à l'équité. Je ne peux

pas laisser dire que la DAPS fait la liste qui part au ministère et qui est présentée à la CAP, puisque c'est faux.

M. Jean-Luc MARTINEZ

Je signale que la procédure décrite ne vaut pas que pour la DAPS, elle vaut pour l'ensemble des directions du musée. C'est bien la DRH qui transmet au ministère l'ensemble des listes, direction par direction, corps par corps. Ce travail est bien entendu préparé par chaque directeur.

Mme Céline ALCAZAR

Comment se fait-il que la plupart des agents grévistes, il y a 10 ans, n'ont pas été promus ou l'ont été au compte-gouttes ? Il faut bien que ces gens soient connus et ventilés pour ne pas apparaître dans les meilleures positions sur les listes élaborées par la DAPS.

M. Jean-Luc MARTINEZ

Si vous avez des soupçons de ce type, ils ne relèvent pas du CT. Ils relèvent d'autres instances ministérielles, où vous pouvez dénoncer ces pratiques.

Mme Elise MULLER

La DRH n'a pas la possibilité de voir qui est sur une mission hors corps d'origine ou non, à moins de consulter les fiches de postes à chaque fois.

M. Matthieu DETREZ-JACQUIN

Nous connaissons les grades et les fonctions. Nous connaissons donc les référents de collection, les chefs d'équipe, les chefs de service, les adjoints aux chefs de service... Il y a un pesage du poste par rapport à un ordonnancement, ensuite, vous connaissez les critères qui sont les vôtres : l'âge et l'ancienneté.

Mme Elise MULLER

A la sous-direction du sous-pilotage administratif, très nettement, ce ne sont pas les missions du corps ASM qui sont remplies. Je ne dis pas qu'il faut scléroser les parcours, mais la direction du Louvre propose à la promotion des agents qui ne remplissent pas les fonctions de leur corps de métier. Cela explique qu'aucun personnel de la filière administrative n'intègre cette sous-direction.

M. Matthieu DETREZ-JACQUIN

Nous héritons de ce sujet quand on arrive au Louvre. Compte tenu de leur statut, les agents ne peuvent pas être licenciés – au motif qu'ils ne remplissent pas des missions de leur corps – pour être remplacés par des agents du corps administratif. La demande ne peut venir que de leur part d'intégrer le corps administratif, or nous savons très bien pourquoi ils ne le demandent pas. Pourquoi pas dans le cadre de renouvellement de personnel, mais aujourd'hui je ne peux pas obliger les agents à changer de corps. Dès que nous pouvons, nous accompagnons des changements de corps.

M. Jean-Luc MARTINEZ

Je voudrais que nous revenions au sujet qui nous occupe la réorganisation de ce service.

Mme Nabahats HAMITI

Avez-vous, M. LEDUC, envisagé un changement de planning dans cette sous-direction ? Beaucoup de personnes sont sur la même équipe de suivi administratif, et peu s'occupent des week-ends.

M. Serge LEDUC

Quand je passe le week-end, je vois toujours des gestionnaires présents. Il faut que nous regardions plus précisément le déséquilibre que vous soulignez. Si ce déséquilibre est important et que la permanence n'est pas assurée pour certains week-ends, nous le traiterons.

Mme Nabahats HAMITI

Le personnel du PACA est présent le week-end sur les deux équipes, mais en dehors de celui-ci, il n'y a pas grand monde sur une des deux équipes. Il y a beaucoup plus de personnel sur l'autre équipe. Il faudrait harmoniser.

M. Gary GUILLAUD

Il y a une faiblesse sur l'équipe B.

M. Jean-Luc MARTINEZ

Pour qu'il y ait moins d'ambiguïté, l'administration propose de changer l'intitulé : « service de suivi des personnels de la DAPS ». Le mot RH n'apparaît plus dans l'intitulé. Avez-vous d'autres demandes ?

M. André SACRISTIN

Ce n'est pas une question d'intitulé mais de pratique et d'existence réelle. Vous pouvez intituler ce service comme vous voulez, la pratique restera la même.

M. Jean-Luc MARTINEZ

S'il n'y a aucune évolution possible, nous en restons là et ce CT ne sert à rien. Il s'agit d'entendre vos positions à propos de ce changement de nom. Vous avez raison de dire que les intitulés et les contenus des missions doivent être travaillés. Les fiches de poste permettront peut-être de clarifier les points qui vous paraissent ambigus dans les missions entre ce service et la DRH.

Mme Bibata OUEDRAOGO

Plusieurs fois nous vous avons alertés sur ce fonctionnement porteur de mal-être et de maltraitance, sur la façon dont doit être organisé ce service et sur la définition des missions, qui doivent être claires pour tout le monde. Pour les agents du musée et pour les agents de ce service, il doit être clair qu'une seule DRH est chargée de faire appliquer les règlements. Nous avons écrit à l'administrateur général en ce sens et nous avons sa réponse. Il dit également que la DRH est en charge de l'application des règles dans ce musée. Il faut que cela soit réaffirmé et entendu, non seulement autour de cette table, mais surtout par ceux qui, après des années de pratiques aberrantes, créent un climat détestable dans ce musée.

Quand est-ce qu'on se pose pour parler des missions de cette direction ? La réorganisation nous offre l'occasion de vous reparler de ce sujet qu'il ne faut pas survoler. Nous aimerions avoir les fiches de poste et que soient clairement circonscrites les missions de chaque sous-direction. Pourquoi n'avons-nous pas de problèmes avec les autres sous-directions de la DAPS ? Nous avons eu une formation au management il y a deux semaines et la question est revenue sur la table. Nous n'avons pas eu de réponse. Ce n'est pas qu'une question de réorganisation, il faut vraiment en parler. Il n'est plus possible de nous répondre que ce n'est pas le sujet.

M. Serge LEDUC

Lorsqu'un chef de service de la DAPS est à la tête de 50 ou 80 agents, avec des encadrants autour de lui, il arrive à faire appliquer les règles qui viennent de sa hiérarchie et du service des RH dont il dépend, même s'il est éloigné. Dans une direction comme la nôtre, qui comporte 14 services, je ne veux pas laisser la gestion des équipes aux 14 chefs de service, à leurs adjoints et à leurs chefs d'équipe. Normalement je devrais être responsable de l'équité de traitement entre les agents, mais je ne peux pas. Je confie donc cette fonction à une directrice adjointe qui dispose d'une équipe ancienne. Certains agents de cette équipe se sont beaucoup formés et entretiennent des relations étroites avec les gestionnaires de la DRH pour leur transférer des remontées ou, au contraire, appliquer des instructions de la DRH. Je ne peux pas entendre ce que vous dites et je ne confie pas la gestion administrative des agents aux chefs de service.

Mme Céline ALCAZAR

J'ai un exemple assez rigolo. Je suis en repos aujourd'hui. Je viens au CT ; je signe la feuille de présence. Jean-Marc le sait, à chaque fois c'est le cas : demain, je suis logiquement en repos, pour compenser, et je serai en « injustifié ». Ça fonctionne comme ça et je suis cheffe de service, spéciale et mise à l'écart, mais cheffe de service.

Dans mon service, il n'y a aucun relais administratif. Nous avons une affectation que nous faisons en cinq minutes, des gens qui veulent des formations, des congés etc., et notre travail de fond, qui consiste à gérer les accès, comme un PC de sûreté. Je n'ai jamais voulu qu'on m'affecte un élément RH dans ce service pour ne pas créer un emploi fictif.

Mme Elise MULLER

La demande de SUD CULTURE n'est pas de supprimer la fonction. Il s'agit de la préciser, d'y réfléchir et de voir comment aller mieux collectivement. Par exemple, la voie hiérarchique valide les congés, mais elle ne peut pas le faire sur les récupérations de formation ou les jours de Réduction du temps de travail (RTT). Il y a un manque de cohérence. Autre exemple, les feuilles d'absences sont remplies et transmises au chef de service qui les fait valider par la sous-direction avant leur transmission à la DRH. Ce fonctionnement est étonnant car cette sous-direction n'a pas de lien hiérarchique avec les agents et les chefs de service. Les personnels de la DAPS sont en grande souffrance sur certains sujets. Si nous pouvons améliorer les choses pour tout le monde, profitons-en !

M. Jean-Luc MARTINEZ

Nous avons bien compris l'état d'esprit dans lequel vous vous placez, je pense que le directeur y souscrit. Il faut essayer ensemble de faire en sorte que les choses soient plus claires et plus précises. Le processus en cours de définition des fiches métier permettra peut-être de préciser cette

articulation. Peut-être qu'il faudra revoir certaines procédures ? Je retiens qu'au-delà de la réorganisation, il faut s'orienter vers des réunions de travail pour examiner les dysfonctionnements que vous soulevez et pour détailler les fiches métier. Il s'agit de préciser qui fait quoi, et à quel niveau.

M. André SACRISTIN

M. le Directeur de la DAPS dit qu'il ne veut pas que les chefs de service fassent des RH. M. le DRH, alors, pourquoi investir dans une formation RH destinée à l'encadrement de proximité ? C'est peine perdue.

M. Matthieu DETREZ-JACQUIN

Le Président vient d'expliquer qu'il nous engage à travailler sur la définition des lignes hiérarchiques, des cœurs de métiers, de la transversalité et du lien DAPS-DRH. Nous réfléchissons donc avec la DAPS à ces questions.

M. Jean-Luc MARTINEZ

Nous héritons tous de cette situation. Aucun d'entre nous n'a la volonté de mal faire. Cela ne signifie pas que les systèmes existants ne peuvent pas être améliorés, mais je voudrais qu'on reconnaisse que si cette organisation existe, c'est qu'elle s'est imposée à un moment donné.

M. Thierry CHOQUET

Ce point ne peut-il pas être reporté à un prochain CT pour nous laisser le temps de discuter de toutes les problématiques soulevées ? Est-il urgent de statuer aujourd'hui sur une situation en place ? Nous pourrions nous laisser un certain nombre de semaines pour travailler sur les différents sujets, notamment ceux qui posent de réels problèmes, pour tenter de les résoudre ?

M. Jean-Luc MARTINEZ

En 2014, j'ai posé la question service par service et il n'y a eu aucune question sur cette sous-direction. Je suis néanmoins d'accord avec vous. Plutôt que d'aller vers un vote négatif, je propose de retirer ce point.

Mme Céline ALCAZAR

Nous ne sommes pas d'accord pour un report, nous voulons voter.

M. Jean-Luc MARTINEZ

Je retire ce point puisque je constate qu'il n'est pas suffisamment instruit. Je le reporte au CT de juin en demandant à la direction de se rapprocher de la DRH et de construire des réponses aux questions posées. Je ne sais pas si nous serons prêts au mois de juin car ces questions sont fondamentales.

9) Réorganisation de la Sous-direction de l'accueil et de la surveillance muséographique (SDASM) : la création du service de l'accueil et de la surveillance inter-muséographique (pour avis)

Mme Christine FINANCE, Directrice adjointe de la surveillance muséographique

Bonjour à tous, je vous propose un projet de réorganisation de la SDASM avec la création d'un service de l'accueil et de la surveillance inter-muséographique. Il s'agit de suivre l'évolution de l'établissement et d'accompagner la mise en œuvre du PSC. Cette réorganisation vise à mieux répartir les agents dans les différents services de la SDASM pour bien accompagner les projets de rénovation et les projets d'entretien et de maintien des équipements techniques du musée, ainsi que les fermetures de salle occasionnées par ces projets. La répartition, chaque jour, des fermetures de salle, pour les entretiens ou les mouvements d'œuvres, est équilibrée entre les différents services bâtimentaires (Denon, Sully et Richelieu). Il faut veiller à une bonne répartition des effectifs d'agents, non seulement titulaires, mais aussi contractuels permanents durant les week-ends et les nocturnes, pour éviter les problématiques de manque de personnel dans un service et de trop-plein ailleurs. Aujourd'hui, les agents du service inter-région complètent les agents des services Sully, Denon et Richelieu. Ce service permet d'augmenter légèrement les effectifs et de suivre le plan d'ouverture des salles du musée. Si nous augmentons le nombre d'agents affectés au service inter-région, il est nécessaire d'augmenter aussi le nombre d'agents de l'équipe d'encadrement. Aujourd'hui cette équipe est constituée d'une cheffe de service, Marie LEMAIRE, et de sept chefs d'équipe. Cette situation est tendue car ces encadrants font aussi les évaluations : Certains encadrants se retrouvent avec plus d'une vingtaine d'agents à évaluer au moment de la campagne d'évaluation. C'est complexe.

De plus, les expositions programmées par l'établissement sont concentrées dans le hall Napoléon deux fois par an. Ce sujet a évolué ces dernières années avec la création, en 2007, du service de la surveillance des expositions temporaires. Mais ce dernier n'a plus la même pertinence aujourd'hui. Les six chefs d'équipe ont gagné en compétences. Leurs missions ont évolué et ils accompagnent les projets de façon plus professionnelle qu'il y a dix ans. Mais leur nombre reste délicat, car, à un moment de l'année, ils n'ont pas d'activité propre, les expositions temporaires se déroulant seulement sur une partie du premier et du deuxième semestre.

Par ailleurs, un espace pérenne a été créé pour les arts graphiques à la rotonde Sully, avec une entité nord et une entité sud. Le Département des arts graphiques (DAG) possède des collections qui ne peuvent pas être exposées en permanence, et qui devront tourner très régulièrement dans ces espaces. Le département y conduira également des présentations provisoires. L'accompagnement de ces présentations nécessite un suivi très appuyé que justement le service des expositions temporaires maîtrise complètement (les phases de travail des dossiers, les phases préparatoires, de travaux, d'accrochage, d'exploitation, de décrochage et de démontage). Le volume d'œuvres prêtées par les établissements extérieurs sera, dans le cadre des présentations, beaucoup plus important que dans les espaces muséographiques.

Ces trois points nous ont conduits à réfléchir à une réorganisation qui propose la fusion du service inter-région et le service de la surveillance des expositions temporaires, avec la remise en œuvre du poste de chef de service des expos temporaires, qui n'est pas pourvu depuis le départ du précédent chef de service en 2013, et qui pourrait devenir un poste d'adjoint au nouveau chef de service. Ce chef de service sera Marie LEMAIRE. Ce service sera composé de 13 chefs d'équipe, ce qui permettra d'accompagner l'évolution de l'effectif d'agents titulaires, contractuels saisonniers,

contractuels permanents, et d'accompagner les missions de suivi des expositions temporaires du hall Napoléon, avec la présence d'agents occasionnels recrutés pour celles-ci, et le suivi des présentations au niveau de la rotonde Sully, où des agents titulaires seront affectés, cet espace étant pérenne.

Les fiches de poste ont été rédigées par Mme LEMAIRE, la chargée d'étude de la DRH et moi-même. Pour les chefs d'équipe inter-région et expositions temporaires, ce travail a été conduit par des référents désignés par les chefs d'équipe eux-mêmes, avec Mme LEMAIRE et la chargée d'étude de la DRH. Volontairement, la fiche de poste des agents n'a pas été rédigée, puisque les missions seront communes à l'ensemble des agents des différents services (Denon, Sully, Richelieu et inter-muséographique). Ces fiches devront être élaborées avec des représentants de l'ensemble des services. Évidemment, depuis le mois de novembre, il y a eu des échanges avec tous les encadrants des services inter-région et expositions temporaires. Il y a eu des réunions communes de réflexion et de travail. Tous les points devant être pris en compte ont été considérés. Marie LEMAIRE a également présenté le projet aux agents.

Le passage en CHSCT a eu lieu la semaine dernière.

M. Jean-Luc MARTINEZ

Avez-vous des demandes de précision ?

M. André SACRISTIN

Vous connaissez notre point de vue. La DAPS ne veut pas se réformer, ou, quand elle se réforme, elle veut grossir. Créer un service avec 13 chefs d'équipe alors que d'autres endroits souffrent de sous-effectifs (par seulement à la DAPS)... Les compétences ne sont pas employées comme elles le devraient... Je reste calme, courtois et poli pour vous dire, qu'une fois de plus, à la DAPS rien ne change, au contraire, on amplifie les problèmes. Je sais que les collègues – et certains s'en contentent – seront dispatchés dans plusieurs endroits : pour une cohérence, pour un service efficace, ce n'est pas évident, même avec les e-mails, les téléphones etc. Nous ne pouvons pas être d'accord sur cette nouvelle organisation qui consiste à accumuler, grossir et malheureusement à ne pas employer les personnels dans leurs vraies compétences. Cette réorganisation fera des malheureux, c'est évident.

Mme Élise MULLER

Je ne reviens pas sur les discussions du CHSCT. Nous sommes partagés sur cette proposition de réorganisation. D'un côté, elle a l'intérêt majeur d'inscrire les expositions temporaires comme une activité permanente, c'est une grande avancée politique. D'un autre côté, cette activité permanente n'emploie pas des personnels permanents titulaires. Nous savons que cela se joue au niveau du ministère de la Culture et nous faisons ce que nous pouvons pour peser à ce niveau. Toutefois, concrètement, les expositions temporaires étant considérées comme une mission permanente par l'établissement, ce service ne devrait employer que des titulaires et des contractuels permanents à temps incomplets. Cet entre-deux fait coexister des titulaires et des non-titulaires, or tout le monde devrait être titulaire. Nous sommes donc embêtés.

M. Jean-Luc MARTINEZ

Je comprends bien. Nous héritons tous de cette situation. Au moment où nous avons ouvert les espaces d'expositions en 1989, il s'agissait d'une mission temporaire ou présentée comme telle pour l'établissement, puisque les expositions des musées nationaux se faisaient dans d'autres lieux. Aujourd'hui, il s'agit de reconnaître la place, la compétence et le caractère permanent de certains espaces du musée. Si vous voulez aller vers l'évolution que vous suggérez, je vous invite à voter pour ce projet de réorganisation, qui marque une étape. On ne peut pas faire de transformation brutale pour passer d'une situation à une autre.

Mme Élise MULLER

L'établissement a des éléments pour prouver la permanence de l'activité. Au niveau des bilans sociaux, il y a toujours, au niveau de la DAPS, un nombre minimum de personnels recrutés pour des besoins occasionnels. La permanence de l'activité existe et elle est avérée. Peut-être n'êtes-vous pas entendu à ce sujet.

M. Jean-Luc MARTINEZ

Je partage votre point de vue. Je répète que nous héritons de cette situation qui remonte aux années 1980. Si dans certains espaces des musées comme le nôtre, on considère qu'il y a des expositions temporaires mais que cette fonction est permanente, il faut en tirer les conséquences sur les personnels qui y travaillent. Mais nous ne pouvons pas passer d'une situation antérieure à ce vers quoi nous voulons tendre du jour au lendemain. Cette réorganisation est une première étape.

M. André SACRISTIN

Madame, vous parliez d'exposition temporaire maîtrisée, j'imagine que vous ne parlez pas de l'organisation et de l'accueil...

Mme Élise MULLER

Je vous fais part d'une inquiétude historique. Il y a 20 ans, tout le monde travaillait en même temps et les contrats n'étaient pas fondés sur les réglementations. Notre inquiétude est de se rediriger vers une porosité... Nous savons que les difficultés relatives aux effectifs impactent toutes les directions, et notamment la muséographie. Dans le contexte actuel de contrainte budgétaire, nous pouvons craindre que cette sous-direction soit un moyen à terme d'interchanger et pallier le manque de titulaires par le recrutement de contractuels, sur des contrats courts. Je ne sais pas quelle garantie pourrait nous être apportée sur ce sujet angoissant.

M. Jean-Luc MARTINEZ

Ce n'est pas pour cette raison que l'administration propose cette réorganisation. Nous ne voulons pas aller vers ce que vous décrivez. Je ne peux pas vous offrir d'autres garanties que la réalité de ce que nous faisons.

Mme Céline ALCAZAR

La FSU précise que nous avons besoin d'effectifs en salle, pour accueillir le public, pas dans les bureaux. Les bureaux regorgent d'effectifs inutiles. C'est ça le problème de la DAPS : 12 bureaux à

Richelieu, 12 à Sully, 12 à Denon (je n'ai pas les chiffres en tête). À ces bureaux s'ajoutent les bureaux inter-région, la SDPA, etc.

En réalité, accueillir le public, c'est simple, c'est une mission essentielle du musée. Cette mission doit effectivement s'organiser, mais il serait grand temps – comme cela a été fait à la SDSEA - de mettre les chefs d'équipe avec les agents pour équilibrer les choses par plateau dans les salles. Au lieu de cela, on fait des mille-feuilles et on veut être la plus grosse sous-direction. Il y a une concurrence entre la sous-direction de l'accueil et celle de la muséographie. Les effectifs ne sont jamais rationalisés, et ceux qui sont en souffrance sont les agents de la Joconde. Il y a aussi d'autres endroits, mais je parle de la Joconde, car j'avais déjà évoqué le système qui consiste à repousser le public, avec les *selfies*, les agents placés sur le côté... Quelle image donnons-nous au musée du Louvre ? Quelle image de management donnons-nous ? Reconstruisons complètement la DAPS, refondons les choses complètement avec une bonne organisation ! Nous dénonçons ce fonctionnement archaïque depuis des années. Je sais être stigmatisée pour l'avoir dénoncé... Je répète que les agents qui disent les choses et qui font grève, depuis dix ans, n'ont pas été promus. C'est comme ça. La DAPS est malade et les agents postés en salle sont en souffrance. Il faut s'intéresser de près à la DAPS largement, sans morceler les choses. Il faut traiter cette souffrance. Normalement des gens sont payés, en catégorie A, pour faire ce travail, mais il ne s'agit pas de faire les choses à moitié. Réformons ! Faisons quelque chose de qualité pour que le public s'en aperçoive et que les gens soient heureux au travail !

M. Jean-Luc MARTINEZ

Je vous invite à vous prononcer sur ce point.

M. Thierry CHOQUET

Nous demandons une suspension de séance.

La séance est suspendue de 15 h 43 à 15 h 50.

M. Jean-Luc MARTINEZ

Nous reprenons la séance. Si vous voulez bien, nous procédons au vote. Qui vote contre ? Qui s'abstient ? Je vous remercie.

Pour : 0 ; Contre : SNAC-FSU ; Abstention : CGT, SUD-CULTURE.

Mme Élise MULLER

Nous expliquons notre vote : dans une perspective à long terme, sur la pérennisation des activités d'exposition temporaires et la possibilité de peser au niveau ministériel, ce projet est une bonne chose, mais l'absence de garantie sur la réalité du travail ne nous permet pas de voter favorablement.

10) Expositions temporaires, Nuit des musées et autres manifestations : autorisation du dépassement des heures supplémentaires au-delà de 25 heures et extension provisoire pour un nombre limité de nocturnes en vue de l'amélioration des conditions de visite (pour information)

Mme Maryvonne BUART, Directrice adjointe de la DRHDS

Dans le cadre de la double exposition « Vermeer et les maîtres de la peinture de genre et Valentin de Boulogne », des ouvertures exceptionnelles sont prévues. Des nocturnes supplémentaires seront programmées les samedis 8, 15, 22 et 29 avril, les samedis 6, 13 et 20 mai, le dimanche 21 mai ainsi que des ouvertures au titre des amis du Louvre le jeudi 4 mai (en nocturne) et les mardis 11 et 18 avril. EN plus de ces ouvertures exceptionnelles, la nuit des musées aura lieu le 20 mai. Ces nocturnes généreront des heures supplémentaires qui porteront probablement au-delà des 25 heures les heures supplémentaires réalisées par les personnels. Nous informons donc le CT du dépassement des horaires de façon exceptionnelle sur cette période.

Ces journées continues/nocturnes seront effectuées sur la base du volontariat, dans le respect des règles concernant les horaires, à savoir pas plus de 48 heures par semaine, et 44 heures en moyenne par semaine sur une période de 12 semaines.

Si dans le texte nous parlons de « nocturnes », il s'agit, pour la plupart, de ce que vous appelez des « journées continues ». En effet, les agents exercent leur service en journée et enchaînent sur les nocturnes. Nous avons essayé d'établir une règle sur le nombre de nocturnes, mais c'est compliqué dans la mesure où les 44 heures moyennes par semaine sont à répartir sur 12 semaines selon les textes. De plus, les plannings sont établis sur 15 jours : neuf jours de travail par quinzaine. Cependant, nous avons demandé à la direction d'être très attentive sur le respect des règles de temps de travail.

Mme Élise MULLER

Vous parlez de volontariat pour les nocturnes de l'exposition Vermeer, quels sont les sous-directions ou les services concernés ou les agents concernés ? Plus le nombre de services concernés est grand, plus le risque de dépassement d'horaire est réduit. Si l'organisation des nocturnes pèse sur une entité de 30 personnes, les dépassements seront évidents.

Mme Maryvonne BUART

Je pense que la DAPS ouvrira ce dispositif à l'ensemble des sous-directions, car les effectifs du service des expositions temporaires ne seront pas suffisants pour réaliser ces heures supplémentaires.

Mme Élise MULLER

Pourriez-vous nous le confirmer par écrit ? Nous aimerions avoir plus d'informations sur le dispositif envisagé et les agents qui seront impliqués : l'inter-région uniquement, toutes les régions ?

Nous avons aussi un critère concernant les critères de sélection à la DAPS sur tout ce qui relève des heures supplémentaires, du mécénat et autres. À l'heure actuelle, ce sont les agents qui en ont fait le

plus par le passé qui sont prioritaires pour les heures supplémentaires à venir. Cette logique ne permet pas de lisser les heures sur la totalité des agents potentiels. Certains agents peuvent donc atteindre rapidement le dépassement d'horaire alors que si ces heures étaient équitablement réparties entre tous les demandeurs, nous pourrions ne pas avoir de dépassement d'horaire. Les critères en vigueur pour la répartition des heures supplémentaires et des heures mécénat de la DAPS favorisent les dépassements du temps travail.

Mme Maryvonne BUART

J'ai cru comprendre, notamment pour les journées continues, qu'il n'y a pas pléthore de demandes. Il s'avère même parfois compliqué de remplir les créneaux. Je ne suis donc pas sûre que les critères d'attribution des journées continues posent problème. Mais je vous entends, et il s'agit de combiner le mécénat, les nocturnes et les heures supplémentaires. Je sais que ce sujet revient régulièrement et que ce travail est à mener en relation avec la DAPS.

M. Jean-Luc MARTINEZ

Comment peut-on réserver des heures supplémentaires à des agents ayant déjà effectué des heures supplémentaires ? Comment est-ce possible ?

Mme Élise MULLER

C'est un sujet de désaccord depuis de longues années avec la DAPS. Visiblement, l'idée est de récompenser les plus travailleurs. Donc, ceux qui ont le plus travaillé antérieurement seront privilégiés et pris en priorité par rapport à ceux n'ayant pas fait de demande antérieure d'augmentation du temps de travail sur les heures dites mécénat... Pour nous, depuis toujours, c'est une aberration, car cela ne permet pas une répartition équitable de la rémunération. Par ailleurs, en termes de CHSCT, cela pose un vrai problème puisque ces heures sont toujours ciblées sur les mêmes personnels, ce qui n'est pas le cas pour les jours fériés, qui sont répartis de façon plutôt équitable.

M. Matthieu DETREZ-JACQUIN

Nous pouvons intégrer cette réflexion dans le groupe de travail DAPS/DRH.

M. André SACRISTIN

Les quotas de jours fériés de la DAPS ne sont pas toujours très équitables. Concernant la répartition des heures supplémentaires, si la totalité du personnel est « éligible » à la possibilité de faire des heures supplémentaire, même en dehors de leur lieu ordinaire de travail, le problème de dépassement des durées légales de travail ne doit pas se poser. Accepter le principe de dépassement d'heures supplémentaires nous embête. Pour avoir passé plusieurs années dans les salles et pour avoir fait des heures supplémentaires de façon à augmenter un petit salaire, je sais que c'est exténuant. Je sais que cette possibilité existe, mais travailler 44 heures par semaine pendant 12 semaines face au public entraînera des arrêts maladie des agents qui seront exténués. Il est difficile d'accepter ce principe, même si nos collègues ont malheureusement besoin d'argent pour compléter les fins de mois difficiles.

Par ailleurs, vous ne prenez pas en compte la règle qui s'applique aux contractuels qui peuvent faire des heures complémentaires à hauteur de 36 heures (article 6), ces heures sont moins payées que les heures supplémentaires. Il y a une inégalité de traitement.

Mme Maryvonne BUART

Ils peuvent travailler jusqu'à l'équivalent d'un temps complet. Ce sont des heures complémentaires payées qui sont rémunérées comme des heures normales. C'est le statut.

Par rapport à votre réflexion sur le dépassement des 25 heures hebdomadaires, nous préférons passer au CT pour information la possibilité de dépasser ces 25 heures, mais tout dépendra du nombre de volontaires. Vous présumez que la répartition sera telle que les 25 heures ne seront pas dépassées, mais cela n'est pas certain, même si le dispositif est ouvert à tous les agents. Tous les agents ne se portent pas volontaires pour effectuer des journées continues.

Nous vous informons d'une éventualité de dépassement, s'il n'y en a pas, c'est très bien. S'il y a un dépassement, vous avez été informés.

M. André SACRISTIN

Il ne s'agit pas de polémiquer. Je rejoins mes collègues de SUD CULTURE sur ce point. Il faut s'assurer – notamment pour éviter les dépassements – que l'ensemble des personnels de la DAPS soit concerné par cette possibilité de faire des heures supplémentaires dans le cadre de l'exposition Vermeer. Actuellement, ce n'est pas le cas. Il ne s'agit pas de stigmatiser les collègues du hall Napoléon, mais ils sont favorisés dans ce domaine car on considère qu'ils connaissent mieux cet espace. C'est un fait. Nous voulons donc avoir la certitude que la possibilité sera offerte, sans minimum, pour l'ensemble des régions muséographiques de la DAPS.

M. Jean-Luc MARTINEZ

L'appel au volontariat sera élargi en raison notamment des besoins exceptionnels générés par cette exposition.

M. Jean-Louis GOUDOU (CGT)

Concernant les heures supplémentaires, la nuit des musées est programmée le 20 mai et le 21 mai est programmée une nocturne. Quelle organisation envisagez-vous, notamment pour contrôler l'inscription à cette nocturne pour les agents qui auraient déjà assuré la nuit précédente ?

M. Jean-Luc MARTINEZ

Ce n'est pas nous qui avons fixé la nuit des musées au 20 mai. La nocturne du dimanche est liée à la date de fermeture de l'exposition, mais nous veillerons à ce point que vous soulevez.

Mme Élise MULLER

Les titulaires et non titulaires ne perçoivent pas la même rémunération pour la nuit des musées. Les contractuels à temps incomplets, très sollicités pour cette nuit, sont payés infiniment moins que les titulaires. Je sais pourquoi, mais ce n'est pas juste.

11) Actualisation du dispositif de vidéosurveillance (pour information)

M. Serge LEDUC

L'actualisation du dispositif de vidéosurveillance de l'EPML s'inscrit dans la prolongation de l'information communiquée le 13 octobre 2013 pour la première fois dans la vie du Louvre, sur l'existence des systèmes de vidéo protection. Un certain nombre de modifications sont intervenues depuis 2013 dans nos installations. D'abord, le nombre de vues vidéo pouvant être transférées à la salle d'information et de commandement de la direction de la sécurité de proximité de l'agglomération parisienne est de quatre. Ces transferts d'images s'effectuent soit à la demande des autorités préfectorales, soit à la nôtre, en fonction de nos nécessités. Ensuite, une autre modification importante a eu lieu consécutivement à l'épisode de la bande de voleurs à la tire qui a sévi dans le musée pendant 18 mois. Au premier trimestre 2014, nous avons installé un système de vidéosurveillance dédié à la surveillance de trois lieux où sévissaient ces délinquants : la salle de la Joconde, la salle de la Vénus de Milo et la crypte du Sphinx. Ce système de vidéosurveillance est indépendant du système ancien. Il est donc autonome et de technologie récente dite « protocole Internet (IP) », avec des caméras, un réseau et des enregistreurs dédiés. Il est exploité depuis le PC C. Sous Pyramide, depuis juillet 2016, une grande partie du parc de caméra et du système de vidéo protection a été rénovée. Ce système IP est également indépendant de l'ancien, et possède un réseau et des enregistreurs dédiés. Dans l'opération de rénovation réalisée jusqu'à présent, 70 anciennes caméras ont été déposées et 97 nouvelles ont été installées. Ce nombre augmentera légèrement avec l'achèvement de la rénovation de la zone d'accueil des groupes. Enfin, dans le courant du second semestre 2017, pour la mise en conformité avec une recommandation du haut-commissaire de défense et de sécurité de notre ministère, nous installerons un système de vidéosurveillance pour contrôler l'accès à la salle des serveurs informatiques, au cinquième étage de l'immeuble de la rue Sainte-Anne. Ce système indépendant sera doté de deux caméras placées dans les couloirs. Dans les finalités d'exploitation de ces systèmes, nous avons rajouté la possibilité de lever le doute en temps réel en cas d'attaque terroriste et de favoriser la progression des forces de l'ordre et des secours aux victimes. Les systèmes ont d'ailleurs été utilisés de cette façon durant l'exercice du 6 décembre 2016 et pendant l'attaque terroriste du 3 février 2017 (dans ce cas, il s'agissait de s'assurer que tout se passait bien dans les zones de confinement).

Au total, la répartition du parc de caméras est relativement stable avec environ 900 caméras : 64 % des caméras se situent dans des lieux ouverts au public, et 36 % dans les lieux privés (locaux techniques, couloirs de circulation, réserves d'œuvres). Par ailleurs l'arrêté préfectoral autorisant le Louvre à exploiter ces systèmes de vidéosurveillance et de vidéo-protection, publié le 2 janvier 2013, arrivera à échéance en 2018. Avec la DFJM, nous travaillons à formuler une nouvelle demande, complétée des informations présentement communiquées.

Mme Céline ALCAZAR

Page 6, je constate que les personnes autorisées à visionner les images, à les exploiter et à en demander le transfert sont le directeur de la DAPS et ses adjoints, notamment celui chargé de la sous-direction de la sûreté, or ce poste est non pourvu. Dans ce contexte difficile, notamment du point de vue de la sûreté, compte tenu des attaques terroristes, nous n'avons pas de sous-directeur sûreté et M. l'Administrateur, vous n'avez pas à vos côtés de chargé de sûreté. C'est une inquiétude pour nous qui vivons dans ce grand établissement.

Concernant le dispositif de vidéosurveillance, vous insistez sur l'appellation « vidéo-protection », ce qui est lié au code de la sécurité intérieure et à des faits politiques. Je ne pense pas que la vidéo protège. Il s'agit d'une vidéo surveillance qui est très utile dans notre établissement et nous nous félicitons de voir que des budgets sont alloués pour construire un dispositif fiable et opérationnel. Cependant, concernant les points d'accès, je me souviens avoir fait, en 2010, un état des lieux des vidéos défaillantes et des angles de vues s'avérant être des angles morts. Rien n'a été fait jusqu'à présent. J'ai l'impression d'un auto satisfecit, mais j'ai, pour ma part, des difficultés à y croire.

Mme Élise MULLER

SUD CULTURE, qui n'est pas friand des chefs dans l'absolu, préfère aucun chef à un mauvais chef de la sûreté.

12) Modalités et informations sur la mise en place progressive du RIFSEEP (pour information)

M. Matthieu DETREZ-JACQUIN

Je vous présente un travail mené par le ministère pour le Louvre sur le classement des groupes des filières des métiers d'art et des métiers de la surveillance et de l'accueil. Vous avez connaissance de l'ensemble des groupes que j'ai présentés en réunion pour ceux qui étaient disponibles. Je suis à votre disposition si vous avez des questions.

M. Thierry CHOQUET

Concernant les Techniciens d'art (TA), pourquoi les conducteurs de travaux sont-ils dans le groupe 2 alors que compte tenu de leurs fonctions et de leurs responsabilités, ils auraient dû être dans le groupe 1 ?

M. Matthieu DETREZ-JACQUIN

Nous avons fait cette proposition au ministère, qui nous l'a refusée. Nous avons reposé la question, et le ministère a confirmé sa position.

M. Thierry CHOQUET

Nous verrons cela avec le ministère, car dans toutes les discussions qui ont eu lieu, dans le groupe 1 il y avait les chefs d'atelier ou fonctions assimilées... Tout ce qui est fait depuis 15 ans, comme l'alignement du régime indemnitaire entre les conducteurs et les chefs d'atelier, est donc quasiment caduque. Nous verrons avec le ministère.

M. Matthieu DETREZ-JACQUIN

Je me suis dit que plus aucun chef d'atelier ne voudrait devenir conducteur de travaux, puisque cela implique de passer du groupe 1 au groupe 2, mais, dans ce cas, le régime indemnitaire est quand même maintenu.

M. Thierry CHOQUET

Nous ferons rectifier le tir au ministère qui ignore ce qu'est un conducteur de travaux.

Concernant le groupe 2, vous mentionnez des chefs d'équipe. Je n'ai pas souvenir qu'au sein des ateliers...

M. Matthieu DETREZ-JACQUIN

Il y a un cas : un chef d'équipe dans le groupe 2.

M. Thierry CHOQUET

Pourtant le terme « chef d'équipe », pour les ateliers, n'avait pas été pris en compte.

M. Matthieu DETREZ-JACQUIN

Ce n'est pas dans les ateliers.

M. Thierry CHOQUET

D'accord, je vois.

Pour le groupe trois, il faudrait indiquer les appellations précises : monteur d'objets d'art, monteur de dessins, etc. Il est juste indiqué « monteur », or cela n'existe pas.

M. Matthieu DETREZ-JACQUIN

D'accord.

M. Thierry CHOQUET

Pour le corps des Adjointes techniques des administrations d'État, la situation que vous présentez correspond à la photographie actuelle. Normalement, il ne devrait plus y avoir de conducteur de travaux en catégorie C dans les ATMC. Le seul cas a été promu.

M. Matthieu DETREZ-JACQUIN

Il a peut-être été promu au 1^{er} janvier 2017. Ce travail a abouti en décembre 2016. Je vérifie ce cas et je vous confirmerai ma réponse.

M. Thierry CHOQUET

Si je me réfère à la position du ministère par rapport aux conducteurs de travaux, si demain un conducteur de travaux devient un chef de travaux d'art, dans quel groupe sera-t-il placé ?

M. Matthieu DETREZ-JACQUIN

Nous demanderons au ministère.

Mme Naïma ZANDAGUE

Il y a une coquille dans le corps des Ingénieurs des services culturels (ISCP) au niveau des groupes 1 et 2 : le caractère est le même (supérieur ou égal à 20 personnes) donc il n'y a pas de distinction entre les groupes.

M. Matthieu DETREZ-JACQUIN

Si, pour le critère supérieur ou égal à 20, pour le groupe 2, il s'agit de chef de service, alors que pour le groupe 1, il s'agit de sous-direction. Ce ne sont pas les mêmes fonctions.

Mme Naïma ZANDAGUE

Le Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) a été mis en place dans la filière administrative depuis l'an dernier et nous n'avons pas eu, pour cette filière, le recensement des groupes par grade.

M. Matthieu DETREZ-JACQUIN

Je vous le fournirai au prochain CT.

Mme Brigitte DUCROT

Je suis un peu surprise de voir dans les Techniciens des services culturels et des bâtiments de France (TSC), des régisseurs d'œuvre et des régisseurs d'œuvre assistants.

M. Matthieu DETREZ-JACQUIN

Ces cas sont exceptionnels, mais il y en a.

Mme Brigitte DUCROT

Comment les reclasserez-vous par rapport aux autres régisseurs qui ne sont pas dans les TSC quand la RIFSEEP arrivera.

M. Matthieu DETREZ-JACQUIN

Les régisseurs auront leur propre RIFSEEP dans leur corps, c'est-à-dire Chargé d'études documentaires (CHED). Je ne peux pas reclasser un TSC en CHED.

Voulez-vous parler des montants ?

Mme Brigitte DUCROT

Le régisseur en TSC, se retrouvera avec des régisseurs d'œuvre assistant qui seront dans un autre groupe.

M. Matthieu DETREZ-JACQUIN

C'est déjà le cas, puisqu'il appartient à la catégorie B et qu'il travaille avec des agents de catégorie A.

Mme Brigitte DUCROT

Il y a aussi des régisseurs d'œuvre en catégorie B, mais dans la filière documentaire. La RIFSEEP ne sera donc pas la même. Les gens qui assurent les mêmes fonctions seront donc dans des filières différentes sur le même intitulé.

M. Matthieu DETREZ-JACQUIN

À terme, l'objectif est d'avoir un même niveau de rémunération à métier comparable et à fonction de poids égal. Malheureusement, la note de gestion rédigée par le ministère va à l'encontre de cela.

Mme Brigitte DUCROT

Il en va de même pour les Chefs de travaux d'art, avec des documentalistes scientifiques en groupe 4. Il a un souci.

M. Matthieu DETREZ-JACQUIN

Nous n'avons pas encore commencé le travail avec le ministère sur le RIFSEEP des métiers scientifiques. Je devrais être convié à ces travaux en juillet, voire en septembre. Quand nous aurons le classement des groupes de ces filières, nous retoucherons les métiers concernés, à la marge.

Mme Bibata OUEDRAOGO

Nous vous avons contacté sur certaines anomalies que nous avons relevées.

M. Matthieu DETREZ-JACQUIN

Je vous avais donné rendez-vous le 15, mais vous ne pouviez pas, donc je crois que nous nous voyons prochainement. Si notre rendez-vous est prévu le 28 avril, il faut l'avancer bien que nous ayons régularisé toutes les situations sur lesquelles nous avons été alertés individuellement.

M. André SACRISTIN

À l'époque de l'existence des Indemnités d'Administration et de Technicité (IAT) et des Indemnités forfaitaires pour travaux supplémentaires (IFTS), nous avons demandé, vainement, un récapitulatif général pour savoir qui touchait quoi et dans quelles conditions. Cette demande reste valable dans le cas de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) incluse dans le RIFSEEP. Certains collègues – à travail égal, responsabilités égales, grade égal – sont moins rémunérés par rapport à l'ancien IAT qui n'était pas à même hauteur pour ces fonctions. Un travail récapitulatif permettrait de connaître le traitement de chacun en fonction du poste, de la responsabilité, de l'ancienneté... Il faut une égalité de traitement dans ce domaine.

M. Matthieu DETREZ-JACQUIN

Je vous renverrai aux bilans sociaux de 2018, où, normalement, la moyenne des IFSE permettra à chacun de se positionner. Après, je ne peux pas traiter de l'individu, même si tout le monde rêve de tendre vers l'égalité de traitement. Il y a des parcours différents, des histoires différentes... Mais notre but est de tendre vers l'égalité de traitement. À chaque recrutement, nous calculons la moyenne et nous l'attribuons pour que cette moyenne ne bouge pas et que tous aient la même

moyenne. L'avantage de l'IFSE est de permettre de comparer tout ce qui est comparable, grâce à une unique ligne de régime indemnitaire.

Mme Élise MULLER

Le ministère a donc pu se comparer aux autres et ce n'est pas brillant.

Mme Naïma ZANDAGUE

Je me suis trompée, il y a une erreur non pas entre le groupe 1 et le 2 mais entre le groupe 2 et le 3.

M. Matthieu DETREZ-JACQUIN

Non, pour le groupe 2, il s'agit de la fonction de chef de service et pour le groupe 3, d'adjoint au chef de service. Si ce n'est pas clair, nous allons reformuler plus clairement.

13) Nouvelles modalités de gestion des récupérations (pour information)

Mme Maryvonne BUART

Nous vous présentons les nouvelles modalités de gestion de récupérations. La circulaire ministérielle de novembre 2001 précise les règles applicables en matière de gestion du temps de travail. Ces règles ont en partie été reprises dans le règlement intérieur, qui indique que toute récupération doit être prise dans le trimestre. Dans les faits, cette règle n'est pas appliquée dans le musée et ne l'a jamais été. Suite à la certification des comptes, à présent, les journées de récupération sont obligatoirement valorisées dans les passifs sociaux. À la demande des commissaires aux comptes et de l'agence comptable, la DRH a dû proposer l'institution des nouvelles modalités de récupération pour éviter que le stock gonfle d'année en année.

Nous avons donc réfléchi à une règle qui pourrait être mise en place pour stabiliser les stocks de jours de congé. Nous avons imaginé la création de deux comptes de récupération :

- un stock des jours acquis, dont nous ne pouvons pas demander, du jour au lendemain, la résorption totale
- un flux de jours de récupération, avec la mise en place d'une règle concernant l'épuisement des jours de ce compte.

La règle des trois mois nous paraît difficilement applicable et pose de réels problèmes d'organisation. Nous avons donc élaboré une règle permettant de gérer les récupérations en souplesse. La règle concerne donc l'épuisement des jours de récupération sur l'année en cours. En décembre 2017, puis sur l'année 2018 et les années suivantes, nous examinerons le stock de jours de récupération avec une possibilité de report d'une dizaine de jours à épuiser avant la fin du mois d'avril suivant. Le mécanisme est semblable à celui appliqué aux jours de congé. Ainsi, les jours de récupération générés en fin d'année, ne pouvant pas être épuisés avant le 31 décembre, pourront l'être au début de l'année suivante.

Ce dispositif permet de gérer le flux et de ne pas alimenter le stock de jours de récupération. Les compteurs Osiris seront adaptés pour permettre le suivi des jours de récupération. Par ailleurs, nous considérons que le Compte épargne temps (CET) doit permettre aux agents de réguler le positionnement des jours de récupération et des jours de congé, sachant que les jours de congé peuvent être reportés indéfiniment dans un compte CET.

Le CET a un plafond de 60 jours, et jusqu'à dix jours de congé peuvent être mis sur le CET par an, au-delà du premier socle de 20 jours.

Mme Élise MULLER

Nous serons toujours confrontés au même problème de sous-effectif pour la DAPS. La date butoir est identique pour les congés et les récupérations, or, nous avons déjà des difficultés à prendre les congés avant la fin du mois d'avril. Si, en plus, nous ajoutons les jours de récupération, à prendre avant la même échéance, il y aura de la perte. De plus, nous contraindre à mettre des jours sur le CET est assez scandaleux, voire impossible pour un certain nombre d'agents à temps partiel. De mémoire, les agents à 80 % ont 23 jours à prendre dans l'année... Même si ces agents souhaitaient ouvrir un CET, ils ne disposeraient pas des 20 jours de congé sur l'année antérieure. Par ailleurs, au regard des nombreux refus opposés aux demandes de congés pour le mois d'avril, si les récupérations s'ajoutent, nous ne nous en sortirons pas.

M. Serge LEDUC

De la même manière, quand un agent, qui a 60 ou 80 jours de récupération avant de partir en retraite ou d'être muté, prend ses jours, on ne s'en sort pas non plus. Il faut donc plutôt s'inscrire dans la proposition de la DRH et avoir une certaine discipline personnelle et au sein des services pour épuiser au fil de l'eau les jours de récupération de l'année.

Je pense cependant que la vérification du compteur devrait être faite avant l'été plutôt qu'en décembre. Il faudrait commencer la programmation des jours de récupération à partir de juin, compte tenu des jours accumulés pour les week-ends de Pâques, de Pentecôte et des jours fériés du mois de mai.

Mme Élise MULLER

Nous sommes déjà peu alertés, en décembre, du nombre de jours de congé à poser avant la fin du mois d'avril. Je ne pense donc pas qu'au mois de juin nous serons alertés sur le stock de jours de récupération à écouler...

M. Serge LEDUC

La SDPA s'en chargera.

Mme Élise MULLER

SUD CULTURE estime que les agents doivent prendre les jours de récupération et de congés sur les périodes qui les intéressent. S'il faut les poser au fil de l'eau, quand l'effectif le permet, les droits générés par le travail seront planifiés en fonction de ce qui arrange l'administration, et non pas de ce qui arrange les agents. Ce n'est pas acceptable.

Mme Nabahats HAMITI

Effectivement, plusieurs agents n'arrivent pas à épuiser leurs congés. Les congés sont refusés, les jours de congé sont stockés et les jours de récupération ne peuvent pas être pris. Sachant qu'il y a une jurisprudence, pourquoi ne pas autoriser le paiement des jours stockés ?

M. Matthieu DETREZ-JACQUIN

Nous pouvons payer les jours épargnés dans le CET, et nous le faisons chaque année en mars. Mais, financièrement nous ne pourrions pas payer l'ensemble des jours stockés et nous n'avons pas de jurisprudence sur ce sujet. L'agent comptable n'acceptera pas cela.

Mme Bibata OUEDRAOGO

D'abord, Mme BUART, vous dites que la règle inscrite au règlement, pour poser les jours de récupération, n'a jamais été appliquée. Cependant, l'encadrement, en fonction des effectifs, nous tenait informés des possibilités de poser nos jours de récupération, et le stock n'était pas alimenté.

Ensuite, depuis plusieurs années nous demandons que les jours de formation soient planifiés par rapport aux plannings de la DAPS. Cela permettrait de réduire le stock de jours de récupération à mettre sur les plannings.

Enfin, sur Osiris, comment distinguerez-vous le stock de récupérations et le flux de récupérations ?

Mme Maryvonne BUART

Il y a deux compteurs :

- le compte du stock, dont l'alimentation est désormais bloquée
- le compteur du flux qui sera alimenté.

Nous pourrions ainsi distinguer les jours de récupération qui relèvent du stock et tous les nouveaux jours de récupération générés, qui alimenteront le compteur du flux.

M. Matthieu DETREZ-JACQUIN

Nous fermerons le compteur du stock le 30 avril ou le 1^{er} mai, il ne sera plus jamais abondé. Les gens pourront puiser dans ce stock quand ils le souhaiteront. Nous devons démontrer aux commissaires aux comptes que nous n'aggravons pas le passif.

Nous ferons en sorte que les gens récupèrent le maximum de jours et que les congés non pris soient épargnés, comme les textes le permettent, voire rémunérés.

Mme Bibata OUEDRAOGO

Visuellement, sur Osiris, comment moi en tant qu'encadrant je vais distinguer les deux comptes ?

M. Matthieu DETREZ-JACQUIN

Vous aurez deux compteurs.

M. André SACRISTIN

Concernant l'information sur les congés, nous considérons que les encadrants de proximité devraient avoir pour mission d'informer les agents sous leur autorité hiérarchique de leurs congés. N'en déplaise à M. le Directeur de la surveillance, de notre point de vue il s'agit d'une mission RH de proximité pour les encadrants de proximité.

Concernant le cumul des récupérations, comme nous l'avons dit et redit, nous savons que tout le monde n'est pas logé à la même enseigne et que certains peuvent poser leurs jours de récupération plus facilement que d'autres, selon leur position hiérarchique. Le mode de cumul des jours de récupération, selon la présence au sein du musée, n'est pas le même pour tout le monde non plus. Je pense particulièrement aux dimanches, pour certains cadres. Est-ce que le cumul de certains jours de récupération se poursuivra tel qu'il l'est actuellement au sein du musée ou respectera-t-il la règle qui existe pour des cumuls précis ?

M. Matthieu DETREZ-JACQUIN

La règle, toute la règle, rien que la règle. On ne peut récupérer que les jours à récupérer (quand on a été planifié, en formation...), on ne crée pas de récupération fictive. C'est de l'argent public.

M. André SACRISTIN

Merci de le préciser car la somme correspondant à la valorisation des jours de récupération est énorme. Dans mon propos, je faisais allusion aux trois jours de récupération que certains personnels acquièrent par leur simple présence, le dimanche.

M. Serge LEDUC

Vous avez déjà lancé cette accusation. D'une part, un dimanche travaillé par quelqu'un en planning administratif génère deux jours de récupération. C'est la loi qui s'applique. D'autre part, les cadres auxquels vous faites allusion, c'est-à-dire mes directeurs ou directrices adjointes, le font à ma demande et sur des journées bien particulières. Par exemple, le 5 mars 2017, le dernier dimanche gratuit, je suis venu travailler en raison de la problématique Vermeer. Les autres dimanches gratuits, soit Denis FOUSSE, soit Christine FINANCE travaillent.

M. André SACRISTIN

Nous n'avons pas la même comptabilité.

Mme Élise MULLER

Pourriez-vous nous transmettre la demande des commissaires aux comptes et de l'agent comptable ?

M. Matthieu DETREZ-JACQUIN

Nous avons été saisis lorsque nous avons fait les passifs sociaux et les comptes ont été certifiés avec une seule réserve. Ceux qui étaient au CA en sont témoin. Pour lever la réserve, nous nous sommes engagés dans ce processus. Je ne sais pas s'il y a un écrit ou un échange de mails, je demanderai à l'agent comptable.

Mme Élise MULLER

Nous ne le voyons quasiment jamais et quand il est là, nous avons interdiction de lui poser certaines questions.

M. Matthieu DETREZ-JACQUIN

Nous résolvons les problèmes pour éviter que vous ayez à lui en poser.

14) Questions diversesMédecine de prévention**Mme Céline ALCAZAR**

M. le DRH, concernant la médecine de prévention, comme une mécanique parfaitement rodée, il apparaît que les fiches de visite émises par la médecine de prévention à destination de la SDPA sont réécrites par la médecine de prévention afin de convenir au mieux à la SDPA. Ainsi, une visite médicale peut être reprogrammée à plusieurs reprises afin d'obtenir la préconisation souhaitée par la SDPA. Cette sous-direction peut donc décider, en maître, d'un déplacement ou d'une modalité de déplacement. C'est un dévoiement de l'action de la médecine de prévention, qui, par ailleurs, est essentielle dans l'entreprise. Les équipes et les services, qui sont au contact des agents et qui connaissent leurs difficultés quotidiennes, assistent impuissants à ces manœuvres démontrant la mauvaise utilisation de la médecine de prévention dans notre établissement. Ainsi la SDPA s'immisce dans le fonctionnement des services de manière brutale et tyrannique. Quand y mettez-vous un terme ?

M. Matthieu DETREZ-JACQUIN

Je n'ai pas besoin d'y mettre un terme car les médecins de prévention sont libres et autonomes. Ils écrivent des fiches sous leur propre autorité, qui ne peuvent absolument pas être retouchées. Dans le cas contraire, leur protection serait remise en cause et ils le dénonceraient. Ils ont donc la totale liberté de ce qu'ils écrivent. Ce que vous dites est très grave. Pour eux, cette accusation peut les conduire à me demander la protection fonctionnelle, puisque vous mettez en cause leur autonomie et leur code de déontologie. Je vous laisse libre de vos propos, mais je suis obligé de leur reporter. Ils décideront des suites à apporter. Je ne peux pas laisser dire des choses aussi graves quand je sais avec quelle exigence nous avons, nous les RH et eux, les médecins, la volonté de ne jamais trahir le secret médical.

Mme Céline ALCAZAR

J'assume mes propos. J'ai des exemples.

Jurys de concours**Mme Céline ALCAZAR**

Le ministère de la Culture a fait passer un message fort, à plusieurs reprises, manifestant sa volonté de créer un nouveau vivier de personnels membres des jurys de concours, notamment pour les filières techniques et de surveillance. Des communications par e-mail et des annonces sur Sémaphore invitent les personnels à faire acte de candidature par e-mail, l'envoi d'un CV donnant suite à un rendez-vous en entretien pour un potentiel recrutement. C'est beau mais c'est faux.

Le ministère de la Culture ne donne pas suite aux candidatures qu'il reçoit. Il n'y a pas d'entretien, ni de recrutement fait sous ce mode. Comme toujours, les choses se font autrement. Les personnels

conviés à participer aux jurys le sont sans avoir fait de démarches particulières. C'est étrange. L'EPML propose-t-il des membres pour former les jurys organisés par le ministère de la Culture ? Si oui, qui au sein de l'EPML, joue se rôle ?

M. Matthieu DETREZ-JACQUIN

L'EPML n'intervient pas. Il y a une procédure. Le ministère de la Culture lance des appels à candidature. Je ne vois absolument pas qui se porte candidat et ce qui se passe ensuite. Je vous encourage à poser la question au ministère. Les seules choses que nous voyons sont les autorisations de cumuls que nous signons dès lors que nous apprenons que quelqu'un fera partie d'un jury.

Accueil de l'exposition Vermeer et les maîtres de la peinture de genre

M. André SACRISTIN

Concernant l'exposition Vermeer et les maîtres de la peinture de genre, vous avez répondu, M. le DRH, sur les engagements du musée quant aux files spécifiques pour les créneaux horaires. Nous avons noté que cela ne correspondait pas à l'engagement initial qui avait été pris. Nous avons souhaité un accueil spécifique pour ces créneaux, sans autre type de vente à ce moment-là, jusqu'à l'épuisement des créneaux. Vous répondez que ces spécificités existent, mais, avec, en plus, pour les agents concernés, des ventes etc.

Nous vous redemandons, comme cela était prévu initialement, de mettre en place un accueil spécifique pour délivrer ces créneaux, pour soulager les agents dans le contexte de l'exposition encours.

M. Matthieu DETREZ-JACQUIN

Cette question m'est adressée, mais elle concerne un métier, donc le DRH ne peut pas décider. La sous-direction de l'accueil doit être interrogée, mais il me semble que ce dispositif est établi avec les agents et qu'il est opérationnel. Il y a des tensions, mais il n'y a plus de problème. Je ne peux pas vous répondre, c'est le métier qui le peut.

M. Serge LEDUC

La réponse est non.

Dysfonctionnements liés à la GBCP

Mme Naïma ZANDAGUE

Nous sommes alertés par les agents sur les difficultés et dysfonctionnements qu'ils rencontrent depuis la mise en place de la GBCP. Cette situation s'est aggravée depuis le 1^{er} janvier 2017, avec l'arrivée de la Direction du patrimoine architectural et des jardins (DPAJ) dans le sillon du service de l'exécution. La CGT souhaite qu'un bilan soit fait à la demande de la direction, via la DQAI sur la mise en place et les conséquences de la GBCP dans les services et directions afin de remédier les difficultés qui perdurent.

M. Karim MOUTTALIB, Administrateur général

Cette question a été abordée à multiples reprises depuis le 1^{er} janvier 2016, début de la période de test. Au même moment, nous avons testé la GBCP, déployé le logiciel SIREPA et certifié les comptes à blanc puis à plein. Tout cela a imposé un changement des façons de travailler. De plus, pour des raisons de ressources humaines et d'organisation, la DPAJ a été laissée hors du circuit du service de l'exécution. Donc, à partir 1^{er} janvier 2017, conformément à nos engagements, la DPAJ a rejoint service de l'exécution en termes de process.

Certes, le service de l'exécution est monté en puissance, mais il lui reste quelques petites choses à régler. Je souligne que je ne critique absolument pas ce service. Il me semble qu'il reste, dans ce service, encore quelques postes à pourvoir. Nous pouvons demander à la DQAI d'insérer, dans son plan charge, un bilan sur la mise en œuvre de la GBCP, mais compte tenu du cumul des obligations réglementaires qui se sont imposées à nous, je vois déjà les conclusions de cet audit. À mon avis, il faut se focaliser sur l'avenir et les recrutements nécessaires, en nombre et en qualité. La DQAI, en tant que direction transversale, pourrait ensuite tirer des conclusions sur les procédures à mettre en place, mais la DFJM a déjà mené travail là-dessus. La DQAI n'a pas pour ambition de *driver* la GBCP pour l'établissement.

Mme Naïma ZANDAGUE

Par exemple, depuis le 1^{er} janvier, les factures de la DPAJ sont gérées par le service de l'exécution. La DPAJ, en tant que direction technique passe des marchés de travaux, des marchés de maintenance et, tous les mois des états d'acomptes. La DPAJ ne reçoit plus les factures, car le service de l'exécution les reçoit, puis doit normalement les scanner et les mettre sur SIREPA afin que les gestionnaires de la sous-direction financière de la DPAJ les transmettent aux services opérationnels qui établissent les services faits. Mais il y a 15 jours, nous avons appris que les services opérationnels doivent faire un état d'acompte qui sera transmis à la sous-direction financière de la DPAJ pour qu'elle le transmette au service de l'exécution. Donc, mi-mars, les états d'acomptes de janvier et de février n'ont pas été payés. L'anticipation au niveau des procédures crée des dysfonctionnements, surtout vis-à-vis des agents. Du jour au lendemain, les procédures changent et tout prend du retard, or le but de la GBCP était de limiter les délais de paiements. Depuis sa mise en place, ces délais ont été rallongés, plusieurs prestataires nous ont demandé des intérêts moratoires. J'ai peur que cette situation ne perdure car les marchés de la DPAJ sont plus complexes que ceux des départements.

M. Karim MOUTTALIB

Je ne suis pas sûr que la DQAI soit la plus à même de faire cet audit, car vous pointez l'articulation DFJM/DPAJ. Avant de lancer un bilan de la DQAI sur ce système complexe, il faut que la DFJM et la DPAJ fassent le bilan de ce qui est fait et de ce qui fonctionne ou pas. La GBCP a un objectif de fluidité, mais c'est surtout, pour l'État, un moyen de mieux gérer sa trésorerie en Autorisations d'engagement (AE), et Crédits de paiement (CP).

Si l'on doit regarder l'exécution de la DPAJ, il faut remettre les procédures dans le bon ordre. J'ai cru comprendre qu'il y avait un sujet sur les Engagements juridiques (EJ), les services faits, les clôtures de marchés... Se posent donc deux questions :

- la question de la procédure interne à la DPAJ
- la question de la compatibilité de la procédure interne avec le process de GBCP.

Par exemple, à quel moment apparaissent les EJ ?

Je crois que la DQAI n'apportera pas plus d'expertise métier que la DFJM et la DPAJ. Ce sujet a bien été identifié comme un point à clarifier.

Les évaluations

Mme Nacera TAIBI (CGT)

En ce moment ont lieu les évaluations, et nous ne comprenons pas le nombre de copies que nous devons faire. L'an dernier il fallait fournir trois copies de l'original, l'année d'avant quatre copies... Cette année, on nous demande trois copies et l'original. On ne sait pas...

M. Matthieu DETREZ-JACQUIN

Pour nous, cela n'a pas changé : il faut deux copies et l'original.

Mme Nacera TAIBI

Nous avons trois copies à faire.

M. Matthieu DETREZ-JACQUIN

Vivement la dématérialisation...

M. Jean-Luc MARTINEZ

Je vous remercie.

La séance est levée à 17 h 00.

Le Président
Jean-Luc MARTINEZ

Le Secrétaire
Jean-Marc IROLLO

Le Secrétaire adjoint
CGT