

Comité technique spécial Musées Direction générale des Patrimoines

6 OCTOBRE 2017

Projet de procès-verbal

ORDRE DU JOUR

- I. Projet d'arrêté modifiant l'arrêté du 16 décembre 1998 érigeant divers services de la direction des musées de France en services à compétence nationale (pour avis).....5
- II. SCN des musées et domaines de Compiègne et Blérancourt :.....5
– Point de suivi relatif au SCN des musées nationaux et domaine de Compiègne et Blérancourt (pour information).....5
- III. Point sur l'action du ministère : vers les labels « diversité » et « égalité » (pour information).....13

LISTE DE PRESENCE

Représentants de l'administration :

Marie-Christine LABOURDETTE, Directrice, chargée des musées de France

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

Représentants du personnel titulaires :

CGT- Culture :

Françoise PINSON

Jérôme LEFAURE

FSU :

Robert RODRIGUEZ – MONTERO

SUD – Culture :

Caroline LESUEUR

Représentants du personnel suppléants :

CFDT – Culture :

Valérie POLLET

CGT – Culture :

Christelle LAVIGNE

FSU :

Marie-Hélène THIAULT

SUD Culture Solidaires :

Warda BALAH-CHIKHA

Maria-Anne PRIVAT-SAVIGNY

Sandrine GRIGNON-DUMOULIN

Secrétaire du comité :

Kevin THIERY, Adjoint à la Cheffe de la Mission dialogue social

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

Collaborateurs de la présidente :

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

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

Patricia AUGER-LECAS, Secrétaire générale du SCN Musée du château et domaine national de Compiègne

Nicolas GUYOMARCH, Secrétaire général adjoint du SCN Musée du château et domaine national de Compiègne

LISTE DES EXPERTS

Expert à la demande de l'administration :

- sur le point 3 : Agnès SAAL, chargée de mission

Experts à la demande de la CGT – Culture :

- sur le point 2 : Frédéric DOUWES, SCN Musée du château et domaine national de Compiègne
- sur le point 1 : Antoine ZINK, C2RMF, site de Paris

Experts à la demande de SUD Culture Solidaires :

- sur l'ensemble des points : Gérard CAZOBON, Syndicat Sud Culture Solidaires

Christelle LAVIGNE de la CGT Culture est désignée secrétaire adjointe de séance.

Warda BALAH-CHIKHA demande que la situation du château et musée de Pau soit examinée lors du prochain CT. En effet, les horaires des expositions ont été changés, sans que le CT en soit informé.

Carole ETIENNE-BOISSEAU prend note et ouvre la séance. Elle indique que la Présidente du CT les rejoindra dès que possible et qu'elle s'excuse de ce problème d'emploi du temps indépendant de sa volonté.

I. Projet d'arrêté modifiant l'arrêté du 16 décembre 1998 érigeant divers services de la direction des musées de France en services à compétence nationale (pour avis)

Carole ETIENNE-BOISSEAU explique que ce point a pour objet de toiletter l'arrêté du 16 décembre 1998 érigeant divers services de la DGP en SCN et traite de la mutation et de la suppression effective du SCN Service des bibliothèques, des archives et de la documentation générale des musées de France (SBADG).

Carole ETIENNE-BOISSEAU rappelle que le service des bibliothèques et de la documentation générale est, depuis le reclassement de l'ensemble des personnels, une coquille vide.

Pour autant, la Directrice annonce son souhait de le reporter, dans l'attente d'examiner l'impact de la modification de rédaction proposée relative au Centre de restauration des musées de France.

Le point est reporté.

II. SCN des musées et domaines de Compiègne et Blérancourt :

– Point de suivi relatif au SCN des musées nationaux et domaine de Compiègne et Blérancourt (pour information)

Caroline LESUEUR souhaite donner lecture d'une déclaration liminaire en présence de Marie-Christine LABOURDETTE.

Carole ETIENNE-BOISSEAU propose de commencer à examiner les sujets d'actualité.

Caroline LESUEUR suggère d'examiner la situation du musée de Blérancourt.

Carole ETIENNE-BOISSEAU croit savoir qu'un certain nombre de points ont pu être partagés lors du dernier CHSCT, notamment sur les conditions de travail liées à la réouverture du musée.

Patricia AUGER-LECAS indique que le groupe technique, constitué depuis plusieurs mois, s'est très régulièrement réuni. Il a constaté que toutes les conditions étaient réunies pour pouvoir ouvrir le site de Blérancourt. Il reste quelques points à régler. Le groupe technique continuera à se réunir autant que de besoin. Patricia AUGER-LECAS note que le site est ouvert, à la satisfaction du public et des agents. Elle propose de répondre aux questions des représentants du personnel.

Caroline LESUEUR le confirme : d'un point de vue technique, les conditions d'ouverture du site de Blérancourt sont réunies. Elle souhaite néanmoins que les points suivants soient traités :

- L'hyperviseur ne fonctionne pas de façon optimale, ce qui nécessite le maintien des anciens systèmes de surveillance ;

- La formation des agents à l'utilisation de l'hyperviseur et à la reconnaissance du site, n'a pas eu lieu, notamment pour les agents de Compiègne qui doivent avoir une bonne connaissance du site de Blérancourt puisqu'ils en gèrent la vidéosurveillance depuis Compiègne ;
- Les effectifs durant la pause méridienne posent problème ;
- Les problèmes d'humidité du site ont des répercussions sur les œuvres et probablement sur la santé des agents ;
- La climatisation du hall d'accueil n'est pas satisfaisante, les agents recevant de l'air froid sur le dos ;
- Qu'en est-il du maintien de la prestation de surveillance nocturne ?

Carole ETIENNE-BOISSEAU observe que plusieurs points concernent les conditions de travail et relèvent du CHSCT. D'autres concernent l'organisation du service et les conditions de sécurité du musée.

Nicolas GUYOMARCH indique que la surveillance nocturne du site de Blérancourt est en place et se poursuivra. La climatisation du hall d'accueil était effectivement réglée à une température très froide afin que la température soit suffisamment froide au fond de la salle « Les épreuves ». Ensuite, il a fait très chaud à la banque d'accueil. De nouveaux réglages ont eu lieu et la température est à nouveau à un niveau acceptable. Une démarche est en cours pour installer, au-dessus de la banque d'accueil, un système qui permettrait à l'air de monter au-dessus des postes de travail pour ensuite aller vers la salle « Les épreuves ». Le devis de l'installation est signé.

Christophe CLEMENT ajoute qu'il a demandé à nouveau à la maîtrise d'œuvre de prêter une attention particulière à cette question qui lui avait été signalée durant l'été. Il convient de vérifier les réglages au niveau des grilles et d'examiner s'il est possible de mieux traiter la question. La situation n'était effectivement pas admissible.

Caroline LESUEUR ajoute qu'une casquette va être posée.

Christophe CLEMENT préfère rester prudent quant à l'installation de cette casquette. En tout état de cause, il assure que le nécessaire sera fait.

Valérie POLLET confirme le problème de climatisation. En deux semaines, la température est passée de 15 à 30 degrés à l'accueil. La température est aussi variable selon les heures ou les espaces.

Christophe CLEMENT se dit mécontent de l'équipe de maîtrise d'œuvre, avec laquelle il est en cours de négociation par ailleurs. Il déclare que le bureau d'études n'agit pas correctement.

Nicolas GUYOMARCH confirme le problème d'humidité. Dans les parties muséales et dans les parties techniques, notamment les toilettes ouvertes au public. Le problème a été évoqué lors du dernier CHSCT. Dans un premier temps, les taux d'humidité seront mesurés attentivement.

Gérard CAZOBON rappelle que ce problème est ancien, dans la mesure où une rivière coule sous le site. Il soulève le souci scientifique qui en découle, en termes de protection des œuvres.

Carole ETIENNE-BOISSEAU le confirme, ce problème a déjà été signalé et constaté.

Christophe CLEMENT rappelle la construction du musée sur un marais. La nappe phréatique est fluctuante mais se situe le plus souvent en partie haute. Cet état de fait ne pourra pas être changé. Néanmoins, certaines mesures ont été prises, comme l'installation de systèmes d'électrophorèse dont le fonctionnement mérite d'être vérifié. La surveillance et la vigilance doivent

être permanentes, notamment en ce qui concerne les conséquences pour les œuvres. Un dispositif de surveillance doit être mis en place. L'architecte en chef sera associé à la démarche, afin qu'il propose des améliorations au niveau du bâtiment, si nécessaire. Les zones d'humidité se créent essentiellement au contact entre le bâtiment neuf et les vestiges. Durant le chantier, des mesures ont été prises, notamment dans le couloir du sous-sol sous le pavillon historique. Mais, elles ne sont pas suffisantes dans les trois caves des vestiges.

Nicolas GUYOMARCH indique, sur la question des effectifs durant la pause méridienne, qu'un système est en expérimentation afin de tenter de répondre au souhait de distinguer le temps du repos du temps du travail tout en assurant un fonctionnement normal du musée. L'expérimentation s'est déroulée au mois de septembre. Il est proposé de la poursuivre au mois d'octobre car tous les agents n'étaient pas présents au mois de septembre. En tout état de cause, le dispositif a fonctionné au mois de septembre même si tous les agents n'y adhéraient pas de la même façon. Le dispositif a permis d'assurer une continuité de service et une continuité de liaison avec le PC de Compiègne, qui reprend la gestion des alarmes durant la pause méridienne. Le dispositif n'a pas perturbé le bon déroulement des plannings. Il sera stabilisé à l'issue du second mois d'expérimentation.

Frédéric DOUWES signale qu'un agent, durant sa pause méridienne, récupère $\frac{3}{4}$ d'heure tous les midis, ce qui entraîne une accumulation d'heures supplémentaires qui seront difficilement récupérables par les agents, et des dysfonctionnements. Certains agents doivent en outre intervenir le matin en dehors de leurs horaires de travail, ce qui entraîne aussi des récupérations. Les heures supplémentaires s'accumulent déjà et il est nécessaire de trouver une solution.

Carole ETIENNE-BOISSEAU souligne que l'expérimentation vise précisément à déterminer si l'organisation peut être durable. Celle-ci devra être ajustée si elle ne se révèle pas satisfaisante.

Frédéric DOUWES n'estime pas nécessaire de poursuivre trop longtemps l'expérimentation dans la mesure où certains agents ont déjà accumulé de nombreuses heures de récupération.

Nicolas GUYOMARCH indique que l'expérimentation sera prolongée au cours du mois d'octobre. Un bilan en sera dressé. Sur dix agents, trois ont choisi les heures supplémentaires et, sept, la récupération. Pour l'heure, le planning du mois de septembre n'a pas été perturbé.

Carole ETIENNE-BOISSEAU indique que les heures supplémentaires ne doivent pas couvrir une organisation du travail pérenne. Les heures supplémentaires doivent permettre de faire face à des circonstances exceptionnelles. Les récupérations génèrent aussi des dysfonctionnements dans les services. Il convient donc d'examiner s'il existe d'autres solutions avec les effectifs désormais stabilisés.

Nicolas GUYOMARCH en a bien conscience, néanmoins il rappelle les différentes contraintes à prendre en considération : le règlement intérieur, la demande du CT de distinguer le temps de travail et le temps de repos, le refus de la journée continue, la nécessité de fonctionner en liaison avec le PC de Compiègne. Si le dispositif testé actuellement devait être écarté, il serait nécessaire d'en trouver un autre, chose peu aisée.

Caroline LESUEUR souligne les problèmes inhérents aux récupérations. Certains agents les ayant accumulées monopolisent les plages de congés, empêchant les autres d'en poser.

Nicolas GUYOMARCH le reconnaît, il s'agit d'un problème, dont la solution consiste à bien répartir la charge de travail entre les agents.

Françoise PINSON assume avoir demandé que les agents puissent prendre leur pause méridienne, conformément à leurs droits. Elle rappelle néanmoins avoir soulevé le problème des heures supplémentaires et de récupération. Plusieurs établissements y ont déjà été confrontés. Elle demande l'ouverture immédiate de postes, tout en sachant que le PLF 2018 prévoit la suppression de 10 postes dans les SCN. Les journées continues n'existent pas dans le statut de

la Fonction publique. Il convient donc de trouver une autre solution, quitte à fermer le musée durant la pause méridienne.

Marie-Christine LABOURDETTE rejoint la séance.

Marie-Christine LABOURDETTE suggère au groupe de travail d'étudier la possibilité de fermer le musée durant la pause méridienne en dehors du week-end. Cette option pourrait être envisagée durant la période hivernale, la fréquentation du musée est alors moins élevée.

Nicolas GUYOMARCH est favorable à l'étude par le groupe technique de cette option. Toutefois, le musée est fermé de 12 heures 30 à 14 heures. La continuité de service avait été imaginée pour répondre aux besoins de liaison avec le PC de Compiègne, qui gère les éventuelles alarmes durant cette plage horaire. Il avait été décidé que les agents ne pouvaient pas être dérangés pendant leur temps de pause déjeuner. Le dispositif actuellement expérimenté a donc été proposé ; il respecte par ailleurs le règlement intérieur type des musées nationaux. Nicolas GUYOMARCH consent à réexaminer le sujet au sein du groupe technique afin de trouver une solution qui satisfasse toutes les parties.

Warda BALAH-CHIKHA alerte sur le fait que tous les agents qui le souhaitent devront pouvoir poser leurs congés durant les prochaines vacances scolaires. Les agents ne doivent pas être lésés parce que d'autres agents posent des récupérations.

Gérard CAZOBON estime que l'ouverture en continue du musée aurait été une bonne solution. Il aurait été possible de prévoir une journée continue, au moins durant l'été. Gérard CAZOBON rappelle que la journée continue est prévue dans les textes qui régissent la RTT.

Nicolas GUYOMARCH indique que la formation à l'hyperviseur sera recommandée au prestataire. Des formations sont par ailleurs en cours pour les agents de Compiègne de nuit et de jour, afin de les familiariser avec le site de Blérancourt. Ainsi, une fois en poste, ils sont à l'aise quand ils visionnent les images à l'écran ou lors des échanges téléphoniques avec le site de Blérancourt.

Françoise PINSON signale que le service public ne doit pas se faire au détriment des agents. Elle est favorable à ce que le groupe technique réfléchisse à une solution, avec les agents, et dans le respect des textes.

Frédéric DOUWES confirme que la formation au logiciel et à la topographie de l'établissement est en cours. En revanche, il est encore nécessaire de former une ou deux personnes à l'administration de l'hyperviseur. Les compétences attendues des administrateurs sont encore obscures mais semblent très techniques.

Patricia AUGER-LECAS précise qu'il semble nécessaire de former deux administrateurs de l'hyperviseur. La désignation de ces personnes est en cours, en fonction des compétences techniques, et en lien avec le service accueil-surveillance.

Frédéric DOUWES ignore quelles sont les compétences attendues.

Christophe CLEMENT signale qu'il a rencontré les responsables de Risk & Co, qui sont les maîtres d'œuvre du système. Il lui semble qu'une organisation hiérarchique doit être trouvée mais qu'il n'est pas attendu de compétences spécifiques de la part des administrateurs. Il s'en assurera auprès des concepteurs du système. La mission d'administrateur sera clarifiée, mais elle ne requiert pas un niveau d'ingénieur. Christophe CLEMENT reconnaît que la durée de la période de préparation à l'hyperviseur a été sous-estimée et que la communication n'a pas été optimale.

Françoise PINSON indique, que dans quelques établissements, les équipes de surveillance ont été scindées en deux. La CGT estime que le ministère dispose des moyens de former tous les agents d'accueil, ce qui permettrait d'assurer la continuité du service public. Tous les agents

d'accueil sont en mesure de gérer un PC. Il est donc important de les former. La communication est primordiale en la matière. Il convient d'informer les agents d'accueil et surveillance qu'ils peuvent tous recevoir cette formation.

Patricia AUGER-LECAS rejoint les préoccupations de Françoise PINSON. L'ensemble des agents de Compiègne et de Blérancourt sont en capacité de s'occuper de la surveillance du PC. Toutefois l'administration de l'hyperviseur suppose des droits spécifiques d'accès. Elle reconnaît que l'installation a été beaucoup plus longue que prévu en raison du réseau filaire existant, qui était ancien. Patricia AUGER-LECAS ajoute que les missions de l'administrateur ne consistent pas à intervenir sur le réseau informatique. Un travail de définition précis de cette fonction est en cours.

Françoise PINSON craint que les agents ne disposent pas suffisamment d'informations ; elle veut savoir si certains agents seront référents.

Patricia AUGER-LECAS répond que les référents sont en cours de désignation et seront formés. Les interventions de l'entreprise extérieure porteront sur des modifications fonctionnelles et seront liées au logiciel lui-même. Le fonctionnement quotidien de l'hyperviseur sera pris en charge en interne.

Caroline LESUEUR rappelle, qu'à ce jour, l'hyperviseur ne fonctionne pas de manière optimale et qu'il est nécessaire de conserver les anciens systèmes de surveillance. Elle ajoute, que contrairement à ce qui avait été annoncé, les écrans sont plus nombreux qu'auparavant. En outre, le système devait être intuitif et convivial, mais il est plus complexe et plus stressant. Il devait être ergonomique. Or, le système est beaucoup trop étendu ; deux stations talkies se font écho en permanence. Le système devait faciliter le travail des agents, mais il nécessite en fait plus de compétences. L'hyperviseur demande plus de manipulations. Deux agents ont demandé à quitter le PC alors qu'ils connaissent le travail depuis longtemps. D'autres agents sont récalcitrants à travailler au PC. Les équipes sont dans un état déplorable. Ce problème a été évoqué en CHSCT en présence des agents concernés. Mais aucune solution à court terme n'a été proposée. Caroline LESUEUR renouvelle donc sa question sur les solutions transitoires qui peuvent être apportées.

Marie-Hélène THIAULT confirme les inquiétudes concernant le poste de contrôle. Elle s'enquiert également de la mise à jour des fiches de procédure, qui doivent être claires pour les agents.

Frédéric DOUWES ajoute que la maintenance du logiciel risque de poser problème. Il doute que celle-ci soit gérée par l'entreprise Semeru ou par l'entreprise en charge de la sûreté. Or, le logiciel est géré par du personnel qui s'exprime en Anglais. Les échanges, par téléphone ou Internet, risquent d'être difficiles. Par ailleurs, le concepteur du logiciel a démissionné tellement le logiciel dysfonctionne. Il a été remplacé par un commercial qui ne dispose pas des compétences nécessaires. Enfin, ce logiciel n'est pas intuitif. Toutes les alarmes se trouvent sur un même écran. Le bureau d'études n'a pas du tout consulté les agents pour savoir comment ces derniers souhaitent gérer les alarmes et quels sont leurs besoins. L'hyperviseur ne remplit pas ses promesses. Il est nécessaire de procéder à un long travail le concernant.

Blandine CHAVANNE souligne que les avancées numériques et technologiques sont très rapides, sans pour autant être adaptées aux musées. Tous les musées sont confrontés à des problèmes avec leur billetterie ou leur système de surveillance. Un temps d'adaptation assez long est nécessaire. L'entreprise prestataire doit accepter le dialogue pour remettre en place un certain nombre d'éléments.

Frédéric DOUWES estime que l'entreprise doit accepter de dialoguer avec les sachants, c'est-à-dire les utilisateurs. Or, ce temps de préparation n'a pas été pris, ni celui de la concertation. Pour sa part, il a réfléchi à une nouvelle présentation de gestion du logiciel, plus simple, qu'il propose de partager.

Gérard CAZOBON rappelle que SUD Culture Solidaires souhaitait des veilleurs de nuit. Il indique que le lundi précédent, aucune alarme ne fonctionnait. Le problème de la sécurité durant la nuit est donc posé.

Christophe CLEMENT indique que le système a été proposé pour améliorer les objectifs de surveillance et le fonctionnement interne. Il reconnaît les incertitudes relatives au temps de mise en route. Il propose d'aller jusqu'au bout de l'essai. Un nouveau rendez-vous technique est prévu le 10 octobre avec l'OPPIC et l'installateur. Il propose de dresser un bilan avec toutes les parties concernées, sur place, à la fin du mois d'octobre pour prendre une décision sur les suites à donner à cette installation. Il regretterait de devoir faire marche arrière. Il reconnaît que ce système est nouveau et que la difficulté tient au raccordement de systèmes anciens sur ce système neuf. Des systèmes qui étaient auparavant séparés sont désormais réunis. Mais l'objectif était bien de faciliter le travail des agents, notamment *via* une meilleure ergonomie.

Françoise PINSON regrette cette situation compte tenu du coût de l'investissement réalisé. Elle estime que l'humain est irremplaçable. C'est pourquoi, la CGT demande des postes supplémentaires. Elle observe que la modernité envahit le travail des agents, alors que le système fonctionnait bien jusqu'à présent. La situation lui rappelle celle des correspondants informatiques dans les DRAC. Elle estime qu'il ne serait pas honteux de revenir en arrière, afin de sécuriser la surveillance du musée. Elle préconise de s'appuyer sur les personnels sur place, qui disposent des compétences suffisantes, et sur le ministère, qui dispose de compétences informatiques.

Carole ETIENNE-BOISSEAU rappelle qu'au départ des besoins ont été exprimés dans un cahier des charges auquel une entreprise a répondu. L'entreprise doit donc satisfaire les exigences qui ont été définies en amont et qui touchent aussi à l'organisation du travail. L'entreprise doit remplir ses obligations contractuelles.

Françoise PINSON estime que dans la mesure où l'entreprise ne répond pas au cahier des charges, il est possible de rompre le contrat sans frais. Elle rappelle que le château de Versailles a agi de la sorte s'agissant de la plateforme.

Carole ETIENNE-BOISSEAU estime que tout le système n'est pas inadapté mais qu'il convient de l'ajuster pour répondre aux besoins initiaux.

Nicolas GUYOMARCH reconnaît que l'ensemble des entreprises mobilisées pour la constitution de cet hyperviseur ont rencontré plus de difficultés que prévu. Mais, elles sont en train de parvenir à réussir la mission. Par exemple, deux écrans vont pouvoir être retirés, l'un à Blérancourt et l'autre à Compiègne. A Blérancourt, l'intégration de la PRO dans l'hyperviseur est en cours. Semeru a annoncé un taux de réalisation à 90 %, ce qui va permettre de retirer l'écran qui avait été ajouté à la banque d'accueil en tant qu'interface pour la PRO. A Compiègne, un écran supplémentaire installé durant l'été pour un retour caméra va aussi pouvoir être retiré. Ces caméras sont désormais intégrées dans l'hyperviseur. Nicolas GUYOMARCH reconnaît que le marché ne s'est pas déroulé comme prévu en termes de délais. Certaines difficultés ont surgi en cours de prestation.

Caroline LESUEUR signale que les missions d'accueil qui ont été reportées sur le PC au mois de juin posent aussi problème. Elle rappelle que le CT avait voté favorablement à l'ouverture du musée sous certaines réserves. L'une d'entre elles concernait le fait que l'organisation du travail du PC de Compiègne soit revue et que les effectifs soient augmentés si cela était nécessaire pour assurer toutes les missions. Elle demande quelles sont les missions attendues d'un PC de sécurité selon le Service des musées de France. Elle souhaite savoir si le PC de sécurité doit être dédié uniquement à la sécurité ou s'il doit aussi remplir des missions d'accueil. A Compiègne, toutes les missions d'accueil sont reportées sur le PC. Les agents du PC sont en effectif minimal alors qu'ils doivent assurer l'accueil téléphonique, l'accueil des entreprises et parfois l'accompagnement des entreprises sur le site. Ils doivent également gérer les problèmes techniques de l'hyperviseur. Si aucune disposition ne peut être prise en urgence s'agissant de l'hyperviseur, Caroline LESUEUR estime qu'il est peut-être possible de trouver une solution pour

les missions d'accueil reportées sur le PC, afin de redonner un peu de sérénité aux agents concernés.

Carole ETIENNE-BOISSEAU indique que la question a été posée au Service des musées de France mais que la réponse renvoie aussi à la disposition et à l'organisation géographique des musées. Certains PC assument aussi les missions d'accueil et de standard. La réponse dépend également des choix organisationnels des établissements.

Frédéric DOUWES ajoute que le PC gère désormais le site de Blérancourt et un établissement de six niveaux, qui est presque l'équivalent du château de Fontainebleau. Le musée est très complexe. Un véritable PC est donc nécessaire pour gérer les deux établissements. Frédéric DOUWES estime que la mission d'accueil est très importante à Compiègne, pour les entreprises et les personnalités. Or, le PC ne fait que ce qu'il peut en la matière.

Caroline LESUEUR indique que le standard téléphonique n'est pas aisé à manipuler pour les agents, ce qui ajoute du stress et des difficultés. Elle craint que la prise de conscience de ces problèmes ne soit pas effective.

Marie-Christine LABOURDETTE estime que toutes ces questions relèvent de l'organisation du travail de l'établissement et du CHSCT. Elle invite Patricia AUGER-LECAS à répondre.

Patricia AUGER-LECAS assure que toutes ces questions sont connues. La Direction y travaille. Les encadrants et l'équipe de Direction n'abandonnent pas les agents. Un poste d'accueil a été créé 5 ans auparavant par la Direction. Depuis le mois de juillet, il n'est pas pourvu. Des postes d'agents d'accueil et de surveillance sont également vacants et doivent être pourvus. Un travail est en cours sur la répartition des missions. La publication des postes a été demandée. L'objectif est de pourvoir le poste d'accueil et le standard. Il convient de distinguer la technique de l'hyperviseur des missions confiées au PC pour un temps seulement. Ensuite, les agents du PC pourront se concentrer sur les missions de surveillance et de sécurité. Patricia AUGER-LECAS assure que le recrutement est en cours.

Caroline LESUEUR donne lecture d'une déclaration liminaire :

« Nous souhaitons rappeler, Madame la présidente, que la mobilisation des représentants du personnel de Compiègne et de Blérancourt depuis plusieurs mois a toujours eu pour seul objectif d'obtenir le respect de la réglementation sur les sites, seul garant du respect de la dignité et de la liberté des uns et des autres et seul garant des bonnes conditions de travail des agents. Nous rappelons que les représentants du personnel sont des partenaires pour l'administration et pas des ennemis. Au nom de tous les agents de Compiègne et de Blérancourt, nous souhaitons remercier devant cette instance Monsieur le Secrétaire général adjoint pour sa volonté affichée de restaurer la confiance, en associant largement les représentants du personnel au rétablissement de la réglementation sur le site par la mise en place, notamment, des documents obligatoires laissés à l'abandon ces dernières années. Nous le remercions pour sa disponibilité et la qualité de son écoute, éléments indispensables au bon déroulement du dialogue social. Nous rappelons que le dialogue social est un droit et qu'il doit être exercé de manière professionnelle par la Direction d'un établissement. Nous regrettons, Madame la présidente, que l'ensemble de la Direction de Compiègne et de Blérancourt n'ait pas intégré ce fonctionnement. A peine quelques jours après le départ de notre ancien directeur, les agents du SCN étaient à nouveau confrontés à la discrimination syndicale et aux inégalités de traitement. En réponse à nos alertes, nous attendions que notre Direction assume ses responsabilités en prenant des mesures appropriées. Au lieu de cela, nos alertes ont été à nouveau ignorées, notre Direction préférant se positionner en victime et fuir ainsi ses responsabilités. Il ne suffit pas de changer la tête, Madame la présidente, pour régler les problèmes. Les comportements déviants sont profondément ancrés dans l'organe de Direction et si j'ose dire dans l'inconscient collectif au sein du SCN. Tellement ancrés que les discriminations ne provoquent plus la moindre indignation chez ceux qui nous encadrent, chez ceux qui portent pourtant la lourde responsabilité d'assurer la santé physique et mentale des agents. Devant ce constat, Madame la présidente, nous vous demandons de prendre la mesure

de l'urgence à nommer une nouvelle Direction à Compiègne. Nous demandons que cette nouvelle Direction soit sensibilisée, afin que les pratiques inacceptables et intolérables que nous dénonçons sans relâche ne soient plus jamais légitimées. Nous attendons que notre hiérarchie soit formée à la signification et au repérage des discriminations en tous genres. Nous attendons que des campagnes de lutte contre les discriminations soient mises en place dans l'établissement et que des mesures de prévention soient prises rapidement. Enfin, nous attendons que toutes les personnes qui ont été touchées, sous quelque forme que ce soit, par ces discriminations, obtiennent réparation. Nous demandons qu'elles soient restaurées dans leur dignité et traitées à l'avenir avec bienveillance. Pour terminer, Madame la présidente, les représentants du personnel de Compiègne et de Blérancourt souhaitent vous faire part de leur volonté indéfectible de participer activement au bon fonctionnement des instances et à la construction d'un dialogue social de qualité, afin de permettre la bonne marche de l'établissement dans le respect et la considération de chacun. »

Marie-Christine LABOURDETTE considère que certains propos sont inappropriés. Elle indique que la déclaration sera consignée et ne souhaite pas y apporter plus de commentaires. Elle considère qu'il est normal de se soucier de la Direction d'un établissement et d'un musée national aussi important que celui de Compiègne. Elle ajoute que le recrutement d'une directrice ou d'un directeur est en cours. Elle est choquée par un certain nombre de propos. Elle propose de passer au point d'information concernant Compiègne.

Marie-Christine LABOURDETTE indique que l'avis de vacance du poste de directeur de l'établissement de Compiègne a été publié au début du mois de septembre. Le poste est réservé aux conservateurs du patrimoine. Plusieurs candidatures ont été reçues et seront auditionnées par un jury, présidé par le Directeur général des patrimoines. Les entretiens auront lieu la semaine suivante. Un rapport sera établi pour chacune des candidatures qui seront proposées à la Ministre. La CAP se tiendra le 30 novembre 2017. Le nouveau directeur/trice pourra prendre ses fonctions au 1^{er} décembre 2017 si la personne choisie n'a pas de problèmes de disponibilité. Marie-Christine LABOURDETTE assure qu'il sera expliqué au nouveau directeur/à la nouvelle directrice que le dialogue social est essentiel. Tous les musées nationaux sont des équipes et il est nécessaire de pouvoir travailler en confiance. Les capacités de dialogue avec l'ensemble des agents et des organisations syndicales seront l'un des critères de choix du directeur/de la directrice.

La séance est suspendue quelques instants.

III. Point sur l'action du ministère

: vers les labels « diversité » et « égalité » (pour information)

Marie-Christine LABOURDETTE indique que le ministère a entrepris une démarche de labellisation en matière de diversité et d'égalité.

Agnès SAAL rappelle que le chantier de la labellisation a été engagé un peu plus d'un an auparavant et que le CT en a été informé. Elle ajoute que le ministère a défini un périmètre initial de concours aux deux labels, qui recouvre la totalité de l'administration centrale, cinq DRAC et deux SCN, qui sont les Archives nationales et le Mobilier national. En parallèle, un nombre significatif d'établissements publics ont été associés à la démarche. Une vingtaine, dans le champ patrimonial, du spectacle vivant, de l'enseignement, ont accepté d'adopter la même démarche et le même calendrier de candidature aux deux labels. Le ministère et ces établissements ont procédé de la même façon. Ils ont commencé par établir un diagnostic. Puis, ils ont élaboré un plan d'actions. Enfin, ils ont engagé une démarche de certification auprès de L'AFNOR.

Agnès SAAL indique que la labellisation porte d'abord sur les procédures internes qui sont mises en œuvre, notamment dans le domaine des ressources humaines, pour prévenir les risques de discrimination et faire prévaloir la diversité et l'égalité dans tous les domaines. L'autre axe de la labellisation concerne la politique d'achats publics du ministère et des établissements publics candidats au label. Il est important de faire connaître l'engagement ministériel aux entreprises candidates aux marchés publics et de les interroger sur la manière dont elles traitent les femmes, les hommes, la diversité et la non-discrimination. Au-delà, les valeurs de non-discrimination, de diversité, d'égalité, doivent également irriguer l'ensemble des politiques culturelles ouvertes sur l'extérieur, aussi bien les publics, les étudiants qui fréquentent les établissements d'enseignement du ministère, les partenaires, comme les associations culturelles et les collectivités territoriales, d'autres institutions, celles relevant du ministère, mais également au-delà, enfin les créateurs et créatrices avec lesquels le ministère travaille. Il convient donc de s'intéresser aussi à la programmation des établissements publics sur l'ensemble du territoire. La démarche de non-discrimination, d'égalité et de diversité est présente partout où existe une dynamique de programmation et de création culturelle. Ainsi, aussi bien en administration centrale, qu'en DRAC, en SCN ou en établissement public, la démarche mixant l'interne et l'externe a pris immédiatement beaucoup de sens. Les plans d'actions construits ont été conçus selon cette dynamique.

Agnès SAAL présente ensuite la démarche de labellisation. L'AFNOR a réalisé un audit du ministère à la fin du mois de juin. Les établissements publics candidats ont été audités à la fin du mois de septembre pour la majorité d'entre eux. Quelques-uns d'entre eux seront audités en octobre ou en novembre. L'étape suivant l'audit par l'AFNOR est l'audition du ministère, puis des établissements publics par deux commissions, une commission diversité et une commission égalité. Ces commissions apprécient si le MCC et les établissements candidats peuvent recevoir les deux labels. Elles sont indépendantes. Elles se composent de trois collèges : un collège représentant les administrations, un collège représentant les employeurs et un collège représentant les organisations syndicales au niveau national. Le ministère sera entendu par ces commissions les 19 et 23 octobre. À l'issue de ces auditions, le ministère saura s'il obtient ces deux labels.

Agnès SAAL précise que l'obtention du label est le commencement d'un long travail très structuré, dont les premiers signes ont consisté en une refonte complète de la procédure de recrutement. Une note du secrétaire général du 7 février 2017 en a posé les bases. Une circulaire du début du mois de mai porte sur l'accueil des stagiaires et des apprentis, dans le sens d'une véritable diversité et d'une véritable égalité d'accès aux postes, aux stages et aux contrats d'apprentissage. Un modèle de clause « égalité » et « diversité » a également été diffusé pour être intégré aux appels d'offres du ministère. D'autres chantiers sont en préparation, comme un guide d'accueil et d'intégration des nouveaux arrivants. Un travail est également en cours pour transposer au ministère de la culture le protocole « égalité professionnelle entre les femmes et les hommes », protocole interministériel conclu au niveau de la Fonction publique en mars 2013. Pour la première fois, le ministère a produit un rapport de situation comparée, qui permet d'établir un diagnostic de la situation qui prévaut dans tous les domaines entre les femmes et les hommes. D'autres actions sont à conduire, dont certaines seront intégrées dans le protocole égalité, notamment en ce qui concerne les disparités salariales entre les femmes et les hommes. D'autres actions concerneront la gestion des âges, le parcours professionnel des représentants du personnel, l'examen des promotions lors des CAP, la conciliation des temps personnels et professionnels. Tous ces chantiers doivent nourrir la démarche engagée en direction des labels. Le long travail à conduire concernera aussi bien le ministère que ses opérateurs. Un tour des DRAC commencera au mois de novembre, afin de travailler avec celles qui ne font pas partie du périmètre initial, et de les accompagner dans leurs démarches tant internes qu'externes.

Gérard CAZOBON indique qu'il a souri la première fois qu'il a entendu parler de ces labels. Pour autant, il n'est pas mécontent de cette démarche de labellisation. Il rappelle que la discrimination est un délit. Pour sa part, il a eu l'occasion de la subir au long de sa carrière. Il estime que la discrimination est « dans les têtes » et qu'il sera très difficile de faire changer les mentalités. Il craint que certains dispositifs envisagés ne se transforment en « usine à gaz ». Il rappelle que tel fut le cas lors de la création d'une commission contre le harcèlement moral au sein du ministère. Il

souhaite savoir pourquoi le périmètre de la labellisation a été réduit à deux SCN seulement. Il craint que la labellisation ne soit qu'une démarche de communication vis-à-vis de l'extérieur. Il rappelle, qu'au quotidien, les organisations syndicales consacrent beaucoup de temps à empêcher les discriminations.

Agnès SAAL explique que les labels ne sont pas une fin en soi. En revanche, ils peuvent permettre une prise de conscience au regard des vingt-quatre critères de discrimination qui sont interdits. Ils peuvent notamment faire prendre conscience du fait que les discriminations constituent un délit. Le sujet n'est pas un sujet de morale. En revanche, les pratiques et les procédures de l'administration doivent répondre à des règles juridiques précises. Le travail engagé à la faveur des labels a permis de réviser les procédures. Il a permis de mettre en lumière des lacunes, par exemple en matière de procédure de recrutement. Certes, les gestionnaires des ressources humaines déclaraient ne pas pratiquer de discriminations. Toutefois, il convient de pouvoir le prouver, puisque la charge de la preuve incombe à l'employeur en la matière. Ce dernier doit pouvoir attester qu'aucun des critères de discrimination n'a été à l'œuvre dans une décision de recrutement, de promotion, d'attribution d'une formation ou d'une prime. En vérifiant la capacité de l'administration à démontrer l'absence de discrimination, le ministère s'est rendu compte qu'il était dépourvu. Aucune traçabilité n'existait sur les critères objectifs de recrutement. Ces derniers doivent être fondés uniquement sur les compétences attendues, sans tenir compte des caractéristiques de genre, de lieu d'habitation ou d'origine. Il est également nécessaire de disposer d'une trace des entretiens conduits avec les candidats (e) s reçu (e) s au moment d'un recrutement ou d'une mobilité. Ce sont les procédures qui sont en jeu et non les mentalités. Agnès SAAL rappelle que pour lutter contre les discriminations, il existe déjà des canaux au sein du ministère, qu'il s'agisse des organisations syndicales, du médecin de prévention, du service des ressources humaines ou de la hiérarchie. Mais désormais, une cellule spécialisée a été mise en place. Il s'agit d'Allo discrim, qui est composée d'avocats. Elle est ouverte à l'ensemble des agents du ministère, quel que soit leur lieu d'affectation, en administration centrale, dans les DRAC, les EPIC, les EPA ou les SCN. Depuis le début de l'année 2017, cette cellule a été saisie environ soixante-dix fois. La démarche de labellisation ne se réduit donc pas à une action de communication. Elle répond à des situations très concrètes, qui sont examinées d'un point de vue juridique. Quand une personne saisit la cellule, l'employeur doit prouver l'absence de discrimination. Si la discrimination est avérée, l'administration doit rétablir la situation.

S'agissant du périmètre de la labellisation, l'objectif est de l'élargir dès cet hiver. Pour ce faire, un travail sera mené avec les autres DRAC et DAC que les cinq qui font partie du périmètre initial. De même, le travail sera poursuivi avec l'ensemble des SCN relevant de la DGP. Ce travail sera mené progressivement, en accord avec le DGP, ses collaboratrices et collaborateurs. Les treize DRAC et DAC travailleront toutes en même temps à la mise en place des procédures. La démarche concernant les dix-huit SCN n'est pas encore arrêtée. Leur intégration dans le processus de labellisation peut être progressive ou non. En tout état de cause, tous les SCN seront concernés. Les Archives nationales et le Mobilier ont pour leur part pris des engagements forts et ouvert des chantiers importants.

Agnès SAAL admet que tout un chacun est conditionné, dans ses agissements, par des stéréotypes, plus ou moins conscients. Pour autant, la discrimination est à l'œuvre et la modification des règles et des procédures est un travail de longue haleine. Le changement des règles est une manière d'agir rapidement, sans attendre l'évolution des mentalités, qui peut prendre trop de temps.

Françoise PINSON indique que la CGT est opposée au mélange des questions de discrimination et d'égalité entre les femmes et les hommes. C'est pourquoi la CGT n'a pas participé aux réunions. Françoise PINSON craint que le mélange des deux sujets aboutisse à un résultat mitigé.

Agnès SAAL comprend cette réticence. Elle souligne néanmoins, qu'à la faveur de la labellisation, des chantiers positifs ont été engagés. Par exemple, si les négociations avec les organisations syndicales aboutissent à un protocole sur l'égalité entre les femmes et les hommes, des engagements réciproques seront pris, qui permettront de réellement mettre en œuvre une

politique en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes au sein du ministère, avec de vrais engagements, un suivi, des indicateurs, et des moyens. Ainsi, la candidature du ministère aux labels aura eu un effet bénéfique.

S'agissant du mélange des notions, elle reconnaît que la non-discrimination cible toute une série de critères, dont le sexe n'est qu'un élément. Pour autant, il est positif d'être ambitieux et de viser également les discriminations pour raisons d'origine ou de croyance religieuse, par exemple.

Françoise PINSON admet que le protocole sur l'égalité entre les femmes et les hommes est une bonne chose. Mais elle craint un blocage au niveau de la diversité.

Gérard CAZOBON soulève l'importance et la difficulté de la volonté de « rétablir la situation » évoquée par Agnès SAAL. Par ailleurs, en page 19 du glossaire, il souhaiterait apporter une correction à l'expression « appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou une race ». Il aurait supprimé le terme « vraie »

Agnès SAAL précise que cette expression est celle du Code pénal. Elle rappelle que l'utilisation du concept même de race est très controversée. Le ministère a choisi de reprendre les termes de la loi en la matière.

Marie-Christine LABOURDETTE propose de présenter un point de suivi du dossier régulièrement, et notamment s'agissant de la mise en œuvre concrète de la démarche.

Françoise PINSON indique que la CGT s'inquiète du déménagement programmé des personnels de la rue des Pyramides au bâtiment des Bons-enfants. Il est notamment prévu que le service de la documentation soit déplacé au sous-sol de ce bâtiment, ce qui pose un problème de protection des archives et de la documentation. La CGT refuse ce déménagement.

Marie-Christine LABOURDETTE partage cette préoccupation, le service de documentation étant très important pour le fonctionnement du ministère. Elle ajoute que le centre de documentation n'a pas encore été pris en compte dans le cadre du macro-zoning. Il est donc important de faire savoir au Secrétariat général que le centre de documentation n'est pas un lieu de stockage mais un lieu de travail, d'échanges et de communication nécessaires et utiles à l'ensemble du fonctionnement du service.

La séance est levée à 11 heures 50.

Marie-Christine LABOURDETTE
Président de séance

Kevin THIERY
Secrétaire de séance

Christelle LAVIGNE
Secrétaire adjoint de séance