

Comité technique spécial Musées Direction générale des Patrimoines

31 MAI 2017

Projet de procès-verbal

ORDRE DU JOUR

I.	Approbation du procès-verbal de la séance du 3 mars 2017 (pour avis).....	5
II.	Projet de règlement intérieur du Musée national du Moyen Âge – thermes et hôtel de Cluny (pour avis)	5
III.	SCN des musées et domaines de Compiègne et Blérancourt : – Point de suivi relatif au SCN des Musées nationaux et domaines de Compiègne et Blérancourt (pour information) – Point sur la réouverture du Musée franco-américain de Blérancourt (pour avis).....	13
IV.	Point de situation relatif au Musée d'Archéologie nationale – Domaine national de Saint-Germain-en-Laye (pour information) – Projet de nouveaux horaires d'ouverture du Domaine (pour avis).....	25
V.	Présentation du rapport de la mission Musées du XXI ^{ème} siècle, et premières mesures (pour information).....	31
VI.	Point de situation relatif à l'Unité de documentation du Bureau de la diffusion numérique des collections du SMF (pour information).....	39

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 :**

Pedro BOUROUH-PASTOR

Françoise PINSON

SUD – Culture :

Caroline LESUEUR

Yann LEROUX

Représentants du personnel suppléants :**CGT – Culture :**

Jean-Christophe TON-THAT

Cécile RANVIER

SNAC-FSU :

Marie-Hélène THIAULT

SUD – Culture :

Warda BALAH-CHIKHA

Maria-Anne PRIVAT-SAVIGNY

Sandrine GRIGNON-DUMOULIN

Secrétaire du comité :

Kevin THIERY, Adjoint au chef de la Mission dialogue social

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

Collaborateurs de la présidente :

Franck ISAIA, Adjoint à la sous-directrice de la politique des musées, SMF

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

Séance du 31/05/2017

Marie-France COCHETEUX, Secrétaire générale du SCN Musée de Cluny – Musée national du Moyen Âge

Axel VILLECHAIZE, Adjoint de la Secrétaire générale du SCN Musée de Cluny – Musée national du Moyen Âge

Emmanuel STARCKY, Directeur du SCN Musée du château et domaine national de Compiègne

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

Hilaire MULTON, Directeur du SCN Musée d'archéologie nationale et domaine national de Saint-Germain-en-Laye

Olivier HAUCHECORNE, Secrétaire général du SCN Musée d'archéologie nationale et domaine national de Saint-Germain-en-Laye

Ali KEDJAM, Chef du service de la surveillance du SCN Musée d'archéologie nationale et domaine national de Saint-Germain-en-Laye

LISTE DES EXPERTS

Expert à la demande de l'administration :

- sur l'ensemble des points : Jacqueline EIDELMAN, Chargée de mission Musées
- sur le point 6 : Claire CHASTANIER, adjointe au sous-directeur des collections, SMF, DGP
Laurent MANŒUVRE, Chef du bureau de la diffusion numérique des collections à la sous-direction des collections, SMF, DGP

Experts à la demande de la FSU :

- sur les points 3 à 6 : Frédéric MAGUET, SG SNAC-FSU

Experts à la demande de SUD Culture Solidaires :

- sur l'ensemble des points :

Gérard CAZOBON, syndicat Sud Culture Solidaires

Anaïs GIRAULT, SCN Musée du château et domaine national de Compiègne

La séance est ouverte à 9 heures 30.

I. Approbation du procès-verbal de la séance du 3 mars 2017 (pour avis)

Les participants saluent la qualité de ce procès-verbal.

Le procès-verbal de la séance du 3 mars 2017 recueille un avis favorable à l'unanimité.

Marie-Hélène THIAULT assurera la fonction de secrétaire adjointe de la séance.

II. Projet de règlement intérieur du Musée national du Moyen Âge – thermes et hôtel de Cluny (pour avis)

Carole ETIENNE-BOISSEAU indique que le projet de règlement intérieur résulte d'un long processus d'échanges et d'accompagnement de l'établissement. En outre, le SCN Cluny a tenu compte des consignes du CHSCT spécial Musées ; l'établissement a également proposé des dispositions qui répondent aux spécificités de l'établissement. Ce travail a fait l'objet d'un long débat lors de la séance du CHSCT spécial Musées, le 27 septembre 2016. Au cours du CHSCT du 16 mai 2017, les organisations syndicales se sont abstenues unanimement sur le vote, dans l'attente du CT d'aujourd'hui. Ainsi, de nombreux échanges itératifs ont eu lieu, dans l'objectif de parvenir à un document qui soit le plus consensuel possible.

Carole ETIENNE-BOISSEAU présente les dispositions qui faisaient encore débat au sein du CHSCT spécial Musées et qui font aujourd'hui l'objet d'une proposition d'amendement.

➤ Précisions réglementaires sur le télétravail

Compte tenu des récentes dispositions adoptées par le Ministère, l'administration propose, en page 13 du document, de renvoyer à l'arrêté du 31 mars 2017. Ce dernier porte application au Ministère de la Culture et de la Communication du décret n° 2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la Fonction publique et dans la magistrature. Cet ajout réglementaire permet d'actualiser le règlement intérieur type puisque ces dispositions sont ultérieures à l'approbation de ce dernier. Le document mentionnait également que les agents de nuit étaient au minimum deux en Musée fermé, ce qui renvoie à la question des effectifs.

➤ En page 19, le report des congés annuels

L'administration proposait que ce report soit possible jusqu'au 30 avril de l'année N+1, à raison de 8 jours de congés de l'année précédente. Le CHSCT spécial Musées souhaitait que ce nombre soit porté à 10 jours. L'administration propose de maintenir le report de 8 jours.

➤ En page 41

En accord avec l'établissement, l'administration a retenu la proposition du CHSCT spécial Musées consistant à ajouter, après « Si la substitution n'est pas possible, il convient de mettre en œuvre toutes les mesures de prévention », les éléments suivants : « les équipements et les installations techniques nécessaires pour éviter l'exposition des personnes ». Cette demande émanait également de l'inspecteur santé-sécurité au travail qui était présent lors de la séance du CHSCT.

➤ En page 43, le registre Santé-sécurité

L'inspecteur santé-sécurité au travail a rappelé que le registre Santé-sécurité peut être mis à disposition des usagers des établissements accueillant du public. En conséquence, l'administration propose d'ajouter : « Dans les services qui accueillent du public, un registre de santé-sécurité au travail doit également être mis à disposition des usagers, qui seront clairement

informés de l'existence d'un tel registre. Il peut être distinct de celui destiné aux observations des agents. Aussi, pour le musée de Cluny, le recueil pour les observations sur la santé et la sécurité du public est intégré dans le livre d'or à disposition à l'accueil du public. Il sera présenté devant le CHSCT pour toute remarque relative à l'hygiène et à la sécurité du travail ». Par ailleurs, l'administration a informé tous les établissements de cette obligation réglementaire. Cette disposition sera ajoutée au règlement intérieur type.

➤ Le défibrillateur

À la demande du CHSCT Musées et sur la base des précisions apportées par l'établissement, l'emplacement du défibrillateur est signalé en page 57. La proposition est la suivante : « Le défibrillateur est situé sur le mur opposé à l'entrée du vestiaire femmes, dans la circulation des agents vers la salle de restauration. »

➤ Emplacement du registre de santé et de sécurité au travail

Il est ajouté que le registre de santé et de sécurité au travail se situe dans la salle de repos et pour le public, dans le livre d'or.

➤ Registre de signalement d'un danger grave et imminent

L'administration propose d'ajouter que le registre est à disposition de tous au secrétariat de la Direction.

➤ En page 21

Concernant l'article 25 et les absences pour grève, il est précisé, à la demande des organisations syndicales : « Les préavis de grève diffusés par le service des ressources humaines du Secrétariat général du Ministère chargé de la Culture, et relayés par les établissements, couvre les agents publics ».

Il est également proposé l'amendement suivant : « Dans l'intervalle du dépôt de préavis et le début de la grève annoncée (le préavis doit parvenir 5 jours francs avant le déclenchement de la grève), l'employeur a l'obligation de recevoir les organisations syndicales signataires pour négocier. ». Cet amendement figurera dans le règlement intérieur type Musées, afin que les établissements puissent s'y conformer.

➤ L'effectif minimum

Carole ETIENNE-BOISSEAU aborde ensuite le passage relatif à l'effectif minimum, qui avait donné lieu à un long débat. Un équilibre doit être trouvé entre la préservation des conditions de travail des personnels quand l'effectif est restreint et la possibilité pour l'établissement de continuer à accueillir du public. Elle rappelle la rédaction qui a fait débat et qui figure en page 7 : « L'effectif minimum prévu pour assurer une ouverture normale au public de l'ensemble des salles est de 13 agents d'accueil et de surveillance, plus un encadrant. En mode dégradé, s'il y a moins de 13 agents d'accueil et de surveillance, certains secteurs seront fermés. Le Musée comprend quatre secteurs. En cas d'absence des encadrants, et/ou du chef de l'accueil et de la surveillance, le musée est fermé. » Les représentants du personnel du CHSCT Musées ont signalé que cette rédaction ne couvre pas des événements exceptionnels comme la Nuit des Musées. Les effectifs présents sont alors de 12 personnes pour l'accueil et la surveillance et d'un encadrant. L'établissement devait proposer une rédaction qui couvre davantage de cas de figure.

Marie-France COCHETEUX confirme que ce point a déjà été abordé lors du CHSCT du mois de mai 2016. Elle propose la formulation suivante : « Avant les travaux ayant conduit à la fermeture de plusieurs salles, en septembre 2016, l'effectif minimum pour assurer une ouverture normale au public de l'ensemble des salles était de 14 personnes du service de l'accueil et de la surveillance. En période de fermeture, l'effectif minimal est de 2 personnes du service de l'accueil et de la surveillance. Cependant, en l'absence des effectifs indiqués, le chef d'établissement peut décider

de maintenir l'établissement ouvert en adoptant, ponctuellement, une organisation adaptée aux effectifs réduits et permettant de maintenir à un niveau optimal les conditions d'accueil du public, ainsi que la sécurité et la sûreté des personnes et des biens. Sa responsabilité est alors engagée. Lors d'un événement exceptionnel, les effectifs répondront à une organisation adaptée en fonction des différents espaces et des activités proposées, respectant les conditions de sécurité et de sûreté. En cas d'absence des encadrants, et/ou du chef de l'accueil et de la surveillance, le Musée est fermé. Pendant la période des travaux de muséographie, l'effectif minimal fait l'objet d'un travail de concertation, en fonction du phasage des réouvertures de salles, de la nouvelle organisation des parcours et de leur surveillance. À l'issue des travaux, l'effectif sera à réétudier en fonction de la nouvelle organisation des parcours du public. »

Pedro BOUROUH-PASTOR en déduit que soit l'établissement ferme si moins de 14 agents sont présents, soit le chef d'établissement prend la responsabilité de fermer ou d'ouvrir le musée. En tout état de cause, il considère que la proposition ne répond pas aux attentes des représentants du personnel telles qu'exprimées lors du dernier CHSCT.

Marie-France COCHETEUX explique qu'il ne semble pas pertinent de définir un effectif de façon trop contraignante, en mode normal et en mode dégradé, compte tenu des situations exceptionnelles et notamment des travaux.

Marie-Hélène THIAULT évoque l'exemple du SCN de Saint-Germain-en-Laye où le problème lié au sous-effectif des agents de surveillance est permanent. Un accord a été trouvé prévoyant un mode dégradé, avec des effectifs variables. Un roulement d'ouverture des salles a ainsi été défini par secteur. De cette manière, avec 50 % de l'effectif, l'ensemble de l'établissement peut être ouvert sur une journée. Il lui semble donc important qu'une concertation sur le mode dégradé ait lieu. Pour sa part, elle demande que cette perspective soit maintenue.

Marie-Christine LABOURDETTE souligne que le SCN de Saint-Germain-en-Laye n'est pas en travaux alors que les travaux envisagés du musée de Cluny entraîneront une variabilité importante des espaces ouverts ou fermés. Il est impossible de séquencer ces étapes de façon précise.

Marie-Hélène THIAULT propose de mettre entre parenthèses la période des travaux tout en prévoyant une concertation sur le mode dégradé à l'issue des travaux.

Marie-Christine LABOURDETTE préconise de ne pas inclure la période des travaux parmi les éléments constitutifs du règlement intérieur. Une annexe temporaire concernant cette période particulière pourrait être jointe au règlement intérieur. Elle serait débattue en CHSCT et, dans cette attente, il serait possible d'avancer sur le règlement intérieur définitif.

Jean-Christophe TON-THAT indique que la filière surveillance est régulièrement concernée par le mode dégradé, y compris en dehors de la période des travaux. Dans le contexte du plan Vigipirate renforcé, le contrôle dans la file d'attente mobilise deux agents supplémentaires, ce qui grève l'effectif et les possibilités de recours aux vacataires dans les autres services. Le musée est contraint de fermer des espaces très régulièrement. La salle "la Dame à la licorne", par exemple, a dû être fermée durant la semaine. En outre, pendant les pauses-déjeuners, l'effectif n'atteint que le tiers de l'effectif minimal prévu. Certes, l'établissement a fourni des efforts considérables concernant les procédures d'alerte incendie et attentat. Néanmoins, Jean-Christophe TON-THAT se dit extrêmement inquiet quant à la capacité de l'établissement de gérer une crise, compte tenu des tensions sur les effectifs, particulièrement au moment des pauses-déjeuners.

Marie-Christine LABOURDETTE assure qu'elle entend tout à fait cette remarque, bien qu'elle ne soit pas véritablement liée au sujet. C'est pourquoi l'établissement souhaitait que le maintien de l'ouverture de l'établissement en mode dégradé relève de la responsabilité du chef d'établissement.

Jean-Christophe TON-THAT se déclare réservé sur cette notion. Il demande notamment dans quelles limites la responsabilité du chef d'établissement est engagée. Des situations « très limites » se sont déjà produites dans ce domaine.

Françoise PINSON estime qu'il convient d'effectuer un distinguo entre le cas des travaux et la situation en mode dégradé, qui doit être étudiée dans la mesure où elle tend à devenir pérenne. Enfin, un troisième cas de figure concerne les situations exceptionnelles, dont les contours ne sont pas suffisamment définis. Françoise PINSON souhaite que la situation des travaux soit abordée prioritairement, puis que le règlement intérieur soit réexaminé.

Warda BALAH-CHIKHA rappelle qu'il convient de déterminer l'effectif minimum en veillant à ce qu'il ne devienne pas un effectif maximum, ce qui tend à être le cas dans les faits, y compris pendant les jours fériés. Auparavant, l'effectif était de 20 agents dans les salles, alors que désormais il est de 14, en dépit d'un nombre de volontaires supérieur. Elle précise, que pendant les pauses-déjeuners, l'effectif est réduit de moitié, soit 7 agents. Elle souhaite que le terme d'effectif minimum soit écrit en gras et qu'il corresponde à 14 agents, ce que l'administration a retenu. En outre, le CHSCT avait demandé la présence de 2 encadrants au lieu d'un seul. En effet avec un seul encadrant, soit celui-ci n'est pas présent pendant la pause-déjeuner, soit il ne prend pas de pause.

Warda BALAH-CHIKHA estime par ailleurs nécessaire de se pencher sur le mode dégradé. Elle demande si les travaux qui ont commencé sont considérés comme un mode dégradé. Elle estime ne pas avoir l'assurance que certains secteurs soient fermés durant ces travaux. En effet, pendant la troisième pause, un agent est seul en salle, ce qui peut induire des risques psychosociaux. Les représentants du personnel entendent bien que des arrangements puissent être organisés à l'ouverture de l'établissement si des agents sont en retard. En revanche, ils ne leur semblent pas envisageables au cours de la journée. Au motif que ces situations relèvent de la responsabilité du chef de l'établissement, un seul encadrant et 6 agents sont présents dans l'établissement pendant les pauses-déjeuners, alors que les visiteurs sont très nombreux entre 12 heures et 13 heures. Les agents sont ainsi en nombre insuffisant pour la sécurité du public. Durant l'été, par exemple, des malaises se produisent fréquemment puisque le musée n'est pas climatisé. Le personnel doit alors prendre en charge les personnes qui font des malaises, ce qui est très difficile pour un agent seul avec un seul encadrant.

Warda BALAH-CHIKHA demande que le mode travaux soit précisément défini. Il est important de savoir s'il commence dès à présent ou à partir d'une fermeture. En l'occurrence, le mode travaux a déjà commencé.

Marie-Christine LABOURDETTE propose qu'une partie annexée au règlement intérieur soit consacrée à la période des travaux. Cette annexe pourra être négociée quand le calendrier des travaux sera précisé. Pour l'heure, le séquençage des travaux est à l'étude avec l'OPPIC et n'est pas complètement arrêté en raison de complexités techniques. Ainsi, la nouvelle rédaction peut préciser que l'effectif minimal est de 14 personnes. Marie-Christine LABOURDETTE considère que la définition d'un événement exceptionnel doit également être précisée. Elle propose de procéder à un vote sur l'ensemble du règlement intérieur, sous réserve des ajouts présentés par Carole ETIENNE-BOISSEAU et de reporter au prochain CHSCT la discussion sur l'annexe spécifique aux travaux, qui ferait l'objet d'un vote en CT spécial Musées. Il lui semble important de procéder à un vote et d'avancer afin d'appliquer le travail qui a été réalisé sur ce document.

Pedro BOUROUH-PASTOR demande si la période de fermeture, avec deux agents présents, concerne la fermeture de nuit ou de jour.

Marie-France COCHETEUX répond qu'il s'agit de la fermeture de nuit.

Pedro BOUROUH-PASTOR signale que le règlement intérieur devra être amendé sur certains points après l'inauguration de nouvelles salles.

Carole ETIENNE-BOISSEAU répond que le règlement intérieur peut être réactualisé au gré du fonctionnement des établissements. Le CHSCT spécial Musées est pleinement compétent et sera consulté sur les effectifs et l'organisation durant la période des travaux. En revanche, la formulation qui sera retenue ce jour sera valable pour la suite des travaux. Elle rappelle les modifications intervenues depuis la première version examinée en CHSCT Musées.

L'établissement propose de passer d'un effectif minimum de 13 à 14 agents. Carole ETIENNE-BOISSEAU demande aux responsables de l'établissement ce qu'il en est concernant le nombre d'encadrants.

Marie-France COCHETEUX répond que la formulation proposée par l'établissement porte bien sur un effectif de 14 agents minimum, comme le souhaitent les représentants du personnel. Elle ajoute que l'établissement est en attente d'un TSC supplémentaire et rappelle que trois salles sont actuellement fermées.

Françoise PINSON souligne le flou de la situation actuelle dans la mesure où des travaux vont avoir lieu et que des salles sont fermées. De plus, les situations exceptionnelles devraient pouvoir être précisées, par exemple par une liste d'événements. Elle reconnaît qu'un effectif minimum de 14 personnes est satisfaisant si trois salles sont fermées. Toutefois, il est difficile pour les représentants du personnel de se prononcer sur un document qui n'est pas adapté aux circonstances.

Marie-Christine LABOURDETTE souhaite stabiliser le reste du règlement intérieur, à l'exception du passage relatif à l'effectif minimum. Elle rappelle que ce sujet fait l'objet de discussions depuis deux ans et que les instances n'ont de sens que si elles sont en mesure de prendre des décisions.

Warda BALAH-CHIKHA demande si l'effectif minimum proposé par l'administration est de 13 agents et 1 encadrant ou de 14 agents et 1 encadrant.

Marie-France COCHETEUX confirme que l'administration propose un effectif de 14 agents, dont 1 encadrant.

Warda BALAH-CHIKHA observe que la formulation initiale n'a pas changé. Elle considère qu'un effectif de 14 agents au total n'est pas possible. Par ailleurs, elle rappelle avoir demandé 10 jours de report au lieu de 8 jours, afin que les agents puissent poser une semaine de congés entre janvier et avril.

Carole ETIENNE-BOISSEAU répond que, durant cette période, les agents peuvent poser leurs congés ouverts au titre de l'année en cours. La mesure vise seulement à éviter trop de jours de report d'une année sur l'autre et à inviter les agents à mieux lisser leurs droits à congés.

Axel VILLECHAIZE ajoute que le compte épargne temps permet de stocker des jours de congés. La limite de 8 jours de report vise à ne pas cumuler trop de jours de congés sur une année.

Gérard CAZOBON aborde le passage suivant, en page 8 : « L'agent doit consacrer l'intégralité de son activité professionnelle aux tâches qui lui sont confiées et ne peut exercer à titre professionnel une activité privée lucrative de quelque nature que ce soit, sauf autorisation dérogatoire expresse. » Gérard CAZOBON signale que ce passage va à l'encontre du décret du 17 janvier 2017 qui distingue trois types d'activités : les activités interdites, les activités soumises à autorisation et les activités non soumises à autorisation, qui sont professionnelles et lucratives également. Il suggère de citer précisément le décret 2017-105 du 17 janvier 2017.

Carole ETIENNE-BOISSEAU vérifiera ce point.

Jean-Christophe TON-THAT demande que l'article soit relu dans sa version amendée.

Marie-Christine LABOURDETTE propose une suspension de séance. Après quoi, elle invitera les représentants du personnel à voter l'ensemble du règlement intérieur, avec les ajouts proposés par Carole ETIENNE-BOISSEAU. L'article 4 sur la partie relative au fonctionnement de l'établissement donnera cependant lieu à un vote distinct.

La séance est suspendue entre 10 heures 35 et 10 heures 45.

Françoise PINSON constate, au nom de l'ensemble des représentants du personnel, que depuis le CHSCT, aucune proposition des représentants du personnel n'a été retranscrite. Les propositions rédigées par l'administration n'ont pas été remises aux représentants du personnel en séance. En outre, ces derniers ne peuvent pas donner un blanc-seing à l'administration dans le contexte actuel, notamment parce que le chef d'établissement juge lui-même si l'établissement doit être ouvert ou non. Pour ces motifs, la parité syndicale vote contre le projet de règlement intérieur.

Marie-Christine LABOURDETTE observe que les remarques des représentants du personnel portent seulement sur l'article 4. Elle souhaite parvenir à une décision sur les autres points dans la mesure où le projet de règlement intérieur a déjà été débattu lors de deux CHSCT. Elle demande un vote de principe favorable sur l'ensemble des articles, à l'exception de l'article 4. Concernant ce dernier point, Marie-Christine LABOURDETTE affirme qu'elle entend parfaitement les commentaires des représentants du personnel et considère que cet article doit être révisé. Elle propose, pour l'heure, de conserver la rédaction de l'article 4 du règlement intérieur de 2001 et de donner mandat au prochain CHSCT Musées et au CT spécial Musées pour réviser complètement la rédaction de cet article ainsi que celle de l'annexe qui précisera les effectifs pendant la période de travaux. Ainsi, tous les autres articles du règlement intérieur pourraient être arrêtés et actualisés depuis le règlement intérieur de 2001.

Françoise PINSON objecte que la version amendée du règlement intérieur n'a pas été remise aux représentants du personnel et que les propositions du CHSCT, en dehors de l'article 4, n'ont pas été retranscrites.

Marie-Christine LABOURDETTE demande néanmoins un vote de principe. Si les propositions lues par Carole ETIENNE-BOISSEAU posent un problème dans la rédaction, le prochain CT pourra procéder à un nouveau vote pour s'exprimer.

Warda BALAH-CHIKHA souligne qu'aucune des demandes du CHSCT n'a été acceptée. Elle indique ne pas connaître l'article 4 du règlement intérieur de 2001. Elle sait seulement que dans l'ancien règlement intérieur, la présence de 7 agents était suffisante pour que le musée ouvre.

Axel VILLECHAIZE indique que le règlement intérieur actuel date de 2001 et ne concerne que les agents de surveillance et d'accueil. Si les représentants du personnel approuvaient le nouveau règlement intérieur, ils amélioreraient les conditions de travail de tous les agents auquel l'actuel règlement intérieur ne s'applique pas.

Warda BALAH-CHIKHA précise que seul l'article 4 du nouveau règlement intérieur pose problème aux représentants du personnel. Elle souligne, que d'ores et déjà, le musée est parfois ouvert avec seulement 12 ou 13 agents de surveillance et de sécurité et 1 seul encadrant qui, en outre, assure la surveillance durant la pause. Elle indique que l'annexe remise aux représentants du personnel mentionne deux agents en permanence au PC de sécurité. Elle en déduit que ces agents devraient être présents également pendant les pauses-déjeuners, surtout en l'absence d'encadrant.

Françoise PINSON rappelle que le CHSCT avait proposé un certain nombre d'effectifs minimums et de situations dégradées. Or, l'administration, pour sa part, souhaite que ce soit le chef d'établissement qui juge selon la situation. Ainsi, les propositions des représentants du personnel ne sont pas prises en compte.

Carole ETIENNE-BOISSEAU rappelle que le CT spécial Musées a pu parvenir à un accord lors de l'examen du règlement intérieur type du musée national Magnin, car ce dernier était dans une configuration de fonctionnement normal. Ce qui n'est pas le cas pour le musée Cluny, les travaux doivent durer jusqu'en 2020 et durant cette phase, l'effectif minimum ne se situe pas à son niveau normal, avec trois salles fermées. L'administration souhaite donc travailler sur l'organisation du travail et les conditions de travail des personnels impactés par cette phase de travaux, sur la base des études actuellement menées. Ainsi, la question de l'effectif minimum pourra être revue lorsque le musée fonctionnera de façon normale, c'est-à-dire en 2020. L'administration propose donc que

le règlement intérieur reprenne les clauses du règlement intérieur type adopté début 2014, afin d'étendre le règlement intérieur actuellement en vigueur à l'ensemble du personnel. La question de l'effectif minimum pendant la phase des travaux pourrait être abordée lors d'un prochain CHSCT Musées, puis présentée au CT spécial Musées. Enfin, la question de l'effectif minimum après la phase des travaux serait abordée ultérieurement.

Marie-Christine LABOURDETTE propose de voter le règlement intérieur avec les ajouts proposés par Carole ETIENNE-BOISSEAU et sans l'article 4. Ces ajouts concernent les points suivants : le télétravail, les deux agents de nuit, les congés annuels, les équipements et les installations techniques nécessaires, le recueil des observations sur la santé et la sécurité au travail, le positionnement des registres et des défibrillateurs, le droit de grève et les cinq jours francs. Marie-Christine LABOURDETTE s'engage à ce que le prochain CT spécial Musées puisse voter à nouveau si la rédaction de ces ajouts soulève la moindre remarque.

Warda BALAH-CHIKHA insiste sur la nécessité de distinguer l'effectif minimum et l'effectif normal, qui aujourd'hui se confondent, notamment les jours fériés. Elle souhaite qu'il soit clairement écrit que l'effectif est supérieur à 14 agents durant les jours fériés.

Marie-Christine LABOURDETTE rappelle que la rédaction de l'article 4 mérite d'être révisée. Toutefois, pour l'heure, le fonctionnement avec 14 agents, dont 1 encadrant, ne correspond pas à un contexte habituel puisque trois salles du musée sont fermées.

Warda BALAH-CHIKHA souligne néanmoins que l'effectif ne doit pas être de 14 agents quand toutes les salles sont ouvertes.

Marie-Christine LABOURDETTE estime que ces points doivent être réexaminés. Elle suppose que la rémunération des agents est supérieure les jours fériés et qu'il convient d'en tenir compte.

Marie-Hélène THIAULT souligne que ce projet de règlement intérieur comporte des points positifs et pourra servir de modèle pour d'autres établissements, notamment pour le SCN de Saint-Germain-en-Laye. Il lui semble important que la discussion aille à son terme, en particulier concernant l'article 10 sur la notion de cycle de travail et l'ajout d'un texte plus récent sur les questions de déontologie. Elle suggère d'ajouter de nouveaux amendements au projet, au vu de la discussion, ou bien de reporter le vote.

Marie-Christine LABOURDETTE souhaite maintenir un vote de principe. Elle s'engage à ce qu'un vote spécifique puisse avoir lieu sur tous les points souhaités par les représentants du personnel.

Jean-Christophe TON-THAT estime délicat que l'instance donne un accord de principe au règlement intérieur et isole l'article 4, qui constitue la pierre angulaire du mode de fonctionnement du musée dans la mesure où il conditionne l'ouverture de l'établissement, les conditions de travail et de sécurité du personnel et du public. Il ne comprend pas la nécessité de procéder à un vote de principe, dans la mesure où des points d'amendement seront à nouveau discutés.

Marie-Christine LABOURDETTE estime que cette méthode permet d'avancer et de concentrer ensuite les discussions sur le seul article 4.

Carole ETIENNE-BOISSEAU indique que l'effectif minimum qui pourra être arrêté dans le cadre du règlement intérieur pérenne ne pourra être discuté qu'après les travaux, en 2020. L'annexe ne vaudra que pendant la durée des travaux. Carole ETIENNE-BOISSEAU insiste sur le fait que la situation présente est très particulière. L'effectif minimum, qu'il soit de 13 ou de 14 agents, ne sera pas applicable durant la phase de travaux, jusqu'en 2020.

Marie-Christine LABOURDETTE confirme qu'il est important de conduire une discussion sereine et approfondie sur l'article 4. Pour autant, elle s'engage à nouveau à ce que les représentants du personnel puissent à nouveau voter sur des points de détail du règlement intérieur, lors du prochain CT spécial Musées.

Jean-Christophe TON-THAT indique que les représentants du personnel vont procéder au vote sur le règlement intérieur dans son ensemble, à l'exception de l'article 4. Les représentants du personnel demandent à disposer suffisamment en amont de la nouvelle proposition de rédaction de cet article. Les représentants du personnel se tiennent à la disposition de l'administration pour travailler en amont à l'écriture de cet article. En outre, ils souhaitent que la remarque de Gérard CAZOBON soit prise en compte dans le document.

Marie-Christine LABOURDETTE réaffirme que les ajouts de Carole ETIENNE-BOISSEAU seront soumis à un nouveau vote du CT spécial Musées en cas de problèmes de rédaction.

Warda BALAH-CHIKHA souhaite qu'au moins une réunion soit organisée avec les représentants du personnel sur la rédaction de l'article 4.

Marie-Christine LABOURDETTE confirme que cette réunion aura lieu sous la forme d'une réunion thématique secteur Musées. Cette dernière portera sur la rédaction de l'article 4 définitif et sur l'annexe liée à la période des travaux. Elle remercie les représentants du personnel de cet échange constructif.

Françoise PINSON indique, s'agissant de l'article 11 portant sur les congés, qu'il convient d'ajouter les 2 jours de fractionnement.

Carole ETIENNE-BOISSEAU signale que la mention des 2 jours de fractionnement figure en page 18.

Marie-Christine LABOURDETTE soumet le règlement intérieur du Musée de Cluny au vote, sous réserve de l'article 4 et du contrôle par les organisations syndicales des rédactions présentées par Carole ETIENNE-BOISSEAU en début de séance.

Résultat du vote :

Vote pour : CGT-Culture (4 voix), SNAC-FSU (1 voix) SUD Culture Solidaires (3 voix)

Vote contre : 0

Abstention : 0

CFDT-Culture (pas de représentant)

Le projet de règlement intérieur du Musée National du Moyen Âge – thermes et hôtel de Cluny et ses annexes est approuvé à l'unanimité sous réserve de la prise en compte des amendements aux articles précités.

III. SCN des musées et domaines de Compiègne et Blérancourt :
- Point de suivi relatif au SCN des Musées nationaux et domaines de Compiègne et Blérancourt (pour information)
- Point sur la réouverture du Musée franco-américain de Blérancourt (pour avis)

1. Point de suivi relatif au SCN des Musées nationaux et domaines de Compiègne et Blérancourt (pour information)

Emmanuel STARCKY rappelle que deux CHSCT ont eu lieu, le 27 mars et le 5 mai 2017. Au moins deux autres CHSCT se tiendront, le 16 juin et le 1^{er} décembre 2017. En outre, une nouvelle secrétaire permanente de Sud Culture Solidaires a été élue le 27 mars. Lors de la séance du 5 mai, le CHSCT s'est doté d'un nouveau règlement intérieur. Un accord a été trouvé pour traiter en bloc les procès-verbaux qui s'avéraient problématiques, car ils n'étaient pas signés.

Marie-Christine LABOURDETTE précise que les points évoqués correspondent aux engagements pris lors de la réunion de négociation du 2 mars 2017, tenue dans le cadre du préavis de grève.

Emmanuel STARCKY ajoute, que lors de sa séance du 5 mai 2017, le CHSCT a décidé d'expérimenter le recours à une société spécialisée pour établir le procès-verbal de la séance du 16 juin. Cette société est différente de celle utilisée par le passé. Les deux derniers CHSCT ont été précédés de séances de travail préparatoire, avec la secrétaire permanente et les deux secrétaires de section, SUD et CGT, afin d'élaborer un projet d'ordre du jour. Le procès-verbal du 27 mars a également fait l'objet d'une lecture croisée et a été signé. Un nouveau tableau de suivi du CHSCT est en cours d'élaboration, à partir d'un travail mené conjointement avec les représentants du personnel. Le 3 mai 2017, une délégation du CHSCT a visité le site de Blérancourt. La visite du PC élargi avec l'hyperviseur a eu lieu le 16 mai. Une délégation du CHSCT visitera les nouveaux bureaux le 10 octobre 2017.

Nicolas GUYOMARCH rappelle qu'il était prévu de mettre en place des formations sur l'organisation et le fonctionnement du CHSCT. Les inscriptions au stage ministériel de 5 jours sont en cours. Cinq personnes y sont inscrites. Une formation à la prévention du risque psychosocial compte également cinq inscrits. Elle aura lieu au mois de septembre 2017 et durera 2 jours.

Patricia AUGER-LECAS indique, s'agissant des logements, que tous les agents concernés par le passage en utilité de service en COP avec astreinte (COP/A), se sont vus intégralement compenser la différence de redevance, y compris les cotisations sociales. Les nouvelles conventions sont signées. Quatre agents étaient concernés par une rétroactivité. Ils ont pu signer les conventions tout en raturant l'article relatif aux mécanismes de la rétroactivité. Les dossiers ont été transmis à la DDFIP (Direction Départementale des Finances Publiques) et sont traités par France Domaine. Le principe d'une nouvelle répartition des astreintes entre les NAS, à hauteur de 60 %, et les COP/A, à hauteur de 40 %, a été adopté à titre expérimental. Un bilan sera dressé à la fin de l'année.

Nicolas GUYOMARCH ajoute que comme convenu, une commission d'habillement a été constituée et s'est réunie le 27 avril et le 17 mai. Ces deux réunions ont donné lieu à un bilan du dispositif actuel au sein des différentes unités (ateliers, travaux, jardins, domaine, musée jour ou nuit). Elles ont permis d'examiner les différents mécanismes juridiques existants et de retenir plusieurs pistes d'actions. Par exemple, une solution a été trouvée concernant un échantillonnage, un essayage et un ajustement des tenues, de même qu'un bon équilibre entre la ligne des vêtements, leur qualité et le prix. Il a été décidé que chaque agent sera mieux informé de ce dont il peut disposer. Par ailleurs, une réflexion sera conduite sur l'identification visuelle du site marchand. Il a également été décidé de prospecter différentes enseignes commerciales, au plus près du palais de Compiègne, qui pourraient être retenues dans le respect du code des marchés publics et permettraient également un essayage préalable de tenues. Les enseignes approchées sont, par exemple, Devianne, le groupe Verywear ou Décathlon. Un tableau sera distribué à la prochaine réunion, qui précisera les dotations des agents, soit en valeur soit en pièces pour chacune des unités de travail. Concernant la prévention du risque psychosocial et le diagnostic engagé, un groupe projet a été constitué et a établi un projet de cahier des charges qui sera présenté au CHSCT du 16 juin 2017. Le CHSCT du 5 mai 2017 a considéré que le groupe projet étudierait lui-même l'ensemble des offres recueillies et choisirait le prestataire. Puis, le groupe projet déroulera la procédure de diagnostic avec ce prestataire ainsi que le plan d'actions et d'accompagnement.

Carole ETIENNE-BOISSEAU précise que le choix du prestataire relève de la responsabilité du chef d'établissement. Le groupe projet proposera donc un prestataire au chef d'établissement, qui prendra ensuite la décision, conformément aux règles de la commande publique.

Caroline LESUEUR rappelle que les projets scientifiques et culturels (PSC) devaient être présentés le 9 juin 2017 en commission scientifique, notamment pour le Palais de Compiègne et pour le Musée franco-américain de Blérancourt. Elle s'enquiert de l'état d'avancement de ces projets.

Marie-Christine LABOURDETTE répond que la présentation aura bien lieu le 9 juin 2017.

2. Point sur la réouverture du Musée franco-américain de Blérancourt (pour avis)

Emmanuel STARCKY rappelle que le Musée franco-américain de Blérancourt fait partie du SCN de Compiègne depuis l'arrêté du 3 mars 1999. Il rouvrira le 25 juin 2017, après une rénovation et de longs travaux concernant la partie principale, deux pavillons ayant déjà été rouverts et le parc n'ayant pas fermé. La partie principale du musée a été étendue et reliée à un nouveau bâtiment ; les deux anciens bâtiments, dénommés le pavillon historique et le pavillon Gould, ont également été reliés à l'ensemble. Cette extension a notamment été réalisée grâce à un important mécénat d'amis américains et d'amis français, en particulier la fondation Florence Gould.

Emmanuel STARCKY souligne que ce musée est unique en France et rappelle quelques étapes de son histoire. En 1917, Anne Morgan s'installe à Blérancourt. En 1930, elle crée l'association des amis de Blérancourt et un Musée en 1923. Une association américaine est créée en 1985. Les projets ont connu de nombreux rebondissements, notamment en raison de découvertes archéologiques. Le musée Blérancourt est un musée à la fois historique et artistique. Il sera divisé en trois grandes parties : les Idéaux, les Conflits et les échanges artistiques entre les trois pays. Les travaux d'extension ont commencé en juillet 2014, sous l'égide de l'architecte Yves LION et de l'architecte muséographe Adrien GARDÈRE. Les travaux ont été en partie financés par la Société des Amis américains de Blérancourt. Aujourd'hui, les dépenses représentent 14 millions d'euros, dont une part très importante incombe à l'État. Il s'agit d'un château transformé en musée, situé à 35 kilomètres de Compiègne et à 130 kilomètres de Paris. L'équipe en place se compose de deux conservateurs. Des recrutements sont en cours.

Patricia AUGER-LECAS ajoute que le SCN bénéficie de la création de huit emplois supplémentaires pour l'ouverture du Musée de Blérancourt. Jusqu'à l'ouverture, l'effectif comprenait deux conservateurs, une secrétaire, un TSC et cinq agents d'accueil et de surveillance. À l'ouverture, le Musée comptera en outre sept agents d'accueil et de surveillance supplémentaires, ainsi qu'un TSC. Un agent chargé des publics prendra ses fonctions prochainement. Au total, le Musée comptera deux TSC et dix agents d'accueil et de surveillance.

Pedro BOUROUH-PASTOR signale que les représentants du personnel ne disposent d'aucun document montrant la superficie qui devra faire l'objet d'une surveillance. Le parc se trouve sur un emplacement de 4 hectares, qui nécessiteraient déjà la présence de plus de dix agents et deux encadrants. Il souhaiterait connaître le nombre de postes à couvrir.

Patricia AUGER-LECAS répond que la nouvelle surface du musée est de 2 000 mètres carrés, contre un peu moins de 1 000 mètres carrés précédemment. Les effectifs ont été déterminés par rapport aux postes de travail nécessaires à l'instant T, soit un poste à la billetterie-boutique, un poste de contrôle et de surveillance, trois postes d'accueil et de surveillance pour l'ensemble des espaces musée ou en salle, un poste de « pauseur-intervention », qui assurera le remplacement des agents en pause, et un encadrant.

Yann LEROUX demande des précisions sur le poste de « pauseur ».

Patricia AUGER-LECAS explique qu'il s'agit de la terminologie employée dans les plannings d'accueil et de surveillance pour désigner la personne qui remplace les agents en pause. Cette personne fait partie de l'équipe d'accueil et surveillance. Ce poste existe aussi au domaine de Compiègne.

Caroline LESUEUR considère que le « pauseur » n'est pas compris dans l'effectif de l'accueil et surveillance, qui compte douze agents qui travailleront en deux équipes, soit une équipe de six agents avec un encadrant et une équipe avec cinq agents et un encadrant. Parmi ces derniers, deux agents sont affectés au poste PC-billetterie, et trois autres en salle. Le « pauseur » n'est donc pas comptabilisé dans l'effectif.

Patricia AUGER-LECAS précise que durant les week-ends, le TSC peut être amené à remplacer ses collègues.

Caroline LESUEUR en déduit que l'encadrant assumera la fonction de « pauseur ».

Patricia AUGER-LECAS répond que tel sera le cas uniquement les week-ends, période durant laquelle seule la moitié de l'effectif est présente, l'autre moitié étant en repos. Le reste de la semaine, l'équipe complète travaille et le planning permet alors la présence de 75 % des effectifs. Le mardi, jour de fermeture du musée, seul 50 % de l'effectif est présent. La situation est un peu plus fragile durant le week-end.

Gérard CAZOBON signale que la fiche de poste du TSC ne prévoit pas qu'il assure les remplacements des agents en pause. Tout d'abord, Il souhaite en venir à la cartographie des missions et des postes du musée qui a été produit. Il aurait voulu que l'organigramme du musée de Blérancourt soit inclus dans l'organigramme du château de Compiègne. Il rappelle que la direction du SCN du musée de Blérancourt se trouve à Compiègne. Elle compte un directeur, une secrétaire générale et un secrétaire général adjoint. Le chef d'équipe des jardins se trouve également à Compiègne, ainsi que le chef du service de développement culturel et le chef du service de l'accueil et de la surveillance. Il signale par ailleurs l'omission des jardiniers dans l'organigramme. Par ailleurs, il rappelle que les représentants du personnel avaient attiré l'attention du président du CHSCT que toute création d'un nouveau service doit être soumise à l'examen des instances. Il estime que la cartographie remise aux représentants du personnel pose un problème de lisibilité.

Marie-Christine LABOURDETTE demande des précisions sur le nouveau service dont la création n'aurait pas été examinée par les instances.

Gérard CAZOBON répond que les représentants du personnel ont découvert dans l'organigramme du château de Compiègne, un service de documentation qui à ce jour n'existe pas. Il ignore si ce poste mis à la vacance dépendra du château de Compiègne. Il observe, par ailleurs, que les conservateurs du musée de Blérancourt ne possèdent aucun lien hiérarchique vis-à-vis des agents de surveillance, des jardiniers ou des personnels du développement culturel, le lien hiérarchique dépend exclusivement du château de Compiègne. Ce qui pour sa part, soulève un véritable problème, compte tenu de la distance de 40 kilomètres qui sépare les deux établissements.

Carole ETIENNE-BOISSEAU rappelle qu'il n'est pas rare que les SCN fonctionnent sur plusieurs sites, avec une équipe support centralisée sur l'un des sites. L'organisation du SCN n'est pas modifiée. La présentation porte seulement sur les emplois dédiés à l'activité du musée de Blérancourt, qui est un des deux sites du SCN.

Marie-Christine LABOURDETTE précise que l'organigramme identifie les missions qui seront assurées au profit du site de Blérancourt. Toutefois, il serait peut-être utile de mentionner les personnes qui se trouvent physiquement sur le site de Blérancourt dans la cartographie des missions, des emplois et des postes.

Patricia AUGER-LECAS indique que la direction, le secrétaire général adjoint et elle-même, sont principalement situés à Compiègne. L'une des conservatrices est affectée à temps complet à Blérancourt. L'autre travaille principalement à Blérancourt depuis les travaux. Le poste pour la documentation est vacant et n'a pas encore pu être pourvu. Le poste de secrétaire de documentation, de catégorie B, sera affecté à Blérancourt. Le chef de service de l'accueil et de la surveillance, ainsi que son adjoint, sont basés à Compiègne mais se rendent très régulièrement à Blérancourt. Le responsable du site est à Blérancourt tandis qu'à compter du 1^{er} juillet, un second TSC sera affecté en permanence à ce site. Les agents d'accueil et de surveillance en salle représentent dix postes, dont cinq postes à Blérancourt : quatre de ces agents prendront leurs fonctions le 1^{er} juin et un autre le 19 juin. Tous ces agents se trouveront en permanence à Blérancourt. Le chef de service des jardins et son adjoint sont situés à Compiègne mais se rendent très régulièrement à Blérancourt. Deux jardiniers sont affectés au site de Blérancourt mais

en tant que de besoin, par exemple en période de cultures, ils reçoivent le renfort de jardiniers de Compiègne. Le chef du service de développement culturel et son adjoint – dont le poste vacant pour l'heure est assuré par le secrétaire général adjoint – se trouvent à Compiègne. Un agent en charge des publics a été recruté et prendra prochainement ses fonctions à Blérancourt. Il participera notamment à la réunion de service du mardi. Les équipes se rencontrent et se renforcent dans ce domaine.

Pedro BOUROUH-PASTOR souligne que le nombre d'agents est inférieur au nombre de postes, ce qui posera problème, d'autant plus que les ASM doivent participer à l'ouverture du domaine, du jardin et du château. Il souhaiterait pouvoir disposer des plans de l'établissement pour comprendre l'organisation de la surveillance.

Marie-Christine LABOURDETTE répond que ce point relève de la compétence du CHSCT.

Pedro BOUROUH-PASTOR objecte que l'organisation et les conditions de travail font partie des compétences du CT. Il ne peut pas rendre d'avis si tous les éléments ne lui sont pas fournis.

Marie-Christine LABOURDETTE suggère de présenter les éléments qui ont été traités en CHSCT.

Nicolas GUYOMARCH indique qu'un compte rendu de la visite de la délégation du 3 mai a été présenté lors du dernier CHSCT du 5 mai 2017. Il a été constaté qu'un certain nombre de mesures devaient être prises en termes de conditions de travail, d'aménagement de postes ou de prévention des risques professionnels. Un planning type a également été présenté, ainsi que la première version de consignes incendie ou intrusion. La visite de la délégation a abouti à la création d'un tableau de suivi de prévention de différents risques professionnels, des conditions de travail ou d'aménagement de postes de travail.

Caroline LESUEUR précise que les espaces muséographiques sont vastes et occupent trois grandes parties. Durant les week-ends, alors que la fréquentation est maximale, une seule équipe sera sur place, soit trois agents de surveillance en salle, secondés par les caméras. Etant donné la superficie des zones à surveiller, les recoins nombreux dans les salles et la proximité des visiteurs avec les œuvres, ces derniers pourront facilement être tentés de toucher les œuvres et les costumes sous vitrine. Lors de la visite de la délégation du CHSCT, les représentants du personnel ont émis des réserves quant à cette configuration. Ils ont également souligné que les trois agents d'accueil et de surveillance qui évolueront dans les salles ne pourront pas surveiller l'ensemble des salles. En outre, l'équipe sera réduite quand des agents seront en congés, en arrêt maladie ou en formation, si bien que le nombre de trois agents d'accueil et de surveillance ne sera pas suffisant. Les représentants du personnel craignent également que le même agent doive assurer les fonctions du poste PC et du poste accueil-billetterie, afin de libérer un agent qui serait en mesure de surveiller en salle. Caroline LESUEUR précise que ces remarques ont été formulées en CHSCT. C'est pourquoi les représentants du personnel ont émis, à l'unanimité, un vote défavorable à l'ouverture du musée de Blérancourt.

Marie-Christine LABOURDETTE indique que l'administration a pris en compte l'avis négatif du CHSCT et a étudié la situation. Elle annonce qu'une enveloppe de vacation supplémentaire sera mise à disposition du musée durant le week-end, à compter du 1^{er} juillet et jusqu'à la fin de l'année. Durant cette période, il sera possible de mesurer la fréquentation et ses fluctuations, afin d'ajuster les plannings. Ces éléments seront présentés au CHSCT et au CT.

Pedro BOUROUH-PASTOR signale qu'il ne dispose pas des horaires d'ouverture de l'établissement ni des horaires de service du personnel.

Marie-Christine LABOURDETTE indique qu'une fiche à jour sera remise aux représentants du personnel.

Pedro BOUROUH-PASTOR ajoute que l'hyperviseur, qui sera placé à Compiègne, augmentera la charge de travail des agents du PC de Compiègne. Ces derniers devront prendre le relais, la nuit,

pour la détection et les incendies. Il estime également que les fiches de consignes doivent être précisées.

Anaïs GIRAULT rappelle que le domaine de Compiègne reçoit de nombreuses propositions de vacations de la part des étudiants de l'université, qui se situe à proximité. En revanche, elle craint que tel ne soit pas le cas pour le site de Blérancourt, qui rencontre des difficultés pour recruter des vacataires. La ville de Blérancourt offre peu de possibilités de logement pour les étudiants. L'emploi de vacataires parmi les enfants du personnel est privilégié sur le site de Compiègne, notamment pour des raisons de sécurité. Cette possibilité est plus limitée sur le site de Blérancourt. Anaïs GIRAULT émet donc des doutes sur la possibilité de recruter des vacataires à Blérancourt, bien que des crédits soient disponibles.

Carole ETIENNE-BOISSEAU explique que les crédits de vacations sont prévus dès à présent, afin de laisser à l'établissement le temps de rechercher des vacataires pour une prise de fonctions le 1^{er} juillet.

Marie-Christine LABOURDETTE suggère que l'on vérifie que les vacataires disposent du permis de conduire.

Yann LEROUX se déclare étonné du transfert de la charge de travail liée à l'hyperviseur aux équipes du site de Compiègne. Il demande si l'établissement dispose d'une ligne auto-protégée pour éviter le piratage entre Compiègne et Blérancourt. Il ne comprend pas non plus les principes d'intervention, la règle étant que les équipes doivent se situer au plus près du lieu d'intervention afin d'empêcher une dégradation.

Marie-Anne PRIVAT-SAVIGNY souhaite savoir pourquoi le poste de secrétaire de documentation n'est pas rattaché à la conservation, comme c'est le cas au musée de la Voiture ou au musée du Second Empire.

Marie-Christine LABOURDETTE répond que cette fonction existera sur le site de Blérancourt, mais que la cartographie ne précise pas son lien hiérarchique.

Caroline LESUEUR demande des précisions sur les effectifs du PC de Compiègne. Ce dernier compte trois équipes de nuit, dont chacune est censée travailler avec trois agents. Or, pour l'heure, une équipe est constituée de deux agents seulement et une autre équipe sera privée d'un agent au mois d'octobre, du fait d'un départ à la retraite. Les fiches de poste en vue du remplacement de ces deux agents ont déjà été publiées. Caroline LESUEUR espère que ces deux postes seront pourvus, afin de permettre au service de fonctionner normalement. Elle souligne qu'il n'est pas rare que l'agent de nuit du PC de Compiègne se retrouve seul. Or, elle conçoit difficilement qu'un agent seul puisse en outre gérer la télésurveillance du site de Blérancourt. De plus, des travaux vont se succéder à Compiègne pendant environ dix ans, ce qui engendrera une surveillance supplémentaire pour le PC. Cet élément doit donc être pris en compte pour le calcul des effectifs et le bon fonctionnement du service de nuit du PC de Compiègne.

Nicolas GUYOMARCH précise que les horaires d'ouverture du musée de Blérancourt sont les suivants : de 10 heures à 12 heures 30 et de 14 heures à 17 heures 30. Les horaires des agents sont les suivants : de 9 heures à 12 heures 30 et de 14 heures à 18 heures, avec une fin d'évacuation à 17 heures 45 et une pause méridienne de 1 heure 30.

Christophe CLEMENT souligne que des améliorations ont été apportées au musée de Blérancourt, notamment en matière de présentation des collections. Le musée hérite à la fois d'un bâtiment existant et d'une extension moderne, qui n'a pas créé de cloisonnement complémentaire. Au contraire, celle-ci a fourni un large espace, plus propice à la surveillance. Nonobstant la réalité géographique des lieux, la muséographie a été conçue dans un esprit de protection. Une grande majorité des collections et des œuvres ont été mises sous vitrines ou accrochées de manière sécurisée. Ainsi, la sûreté des collections devrait être améliorée. Auparavant, le système n'était pas idéal. C'est pourquoi les conditions d'intervention des agents en cas d'alarme ont été

améliorées. Il a été proposé qu'en période de fermeture du musée, la surveillance soit reportée sur le PC du site de Compiègne.

Christophe CLEMENT souhaite laisser du temps au système de fonctionner pour montrer qu'il se traduit par une amélioration des conditions de travail. De même, il espère que la mise en place d'un hyperviseur démontrera que les conditions de travail sont améliorées grâce à l'ergonomie et aux fonctions de cet outil. En outre, il a été décidé d'anticiper la phase de rénovation du PC sécurité pour offrir des conditions plus favorables dans la perspective de l'ouverture du musée de Blérancourt et de l'ensemble des travaux qui se succéderont au Palais de Compiègne. L'hyperviseur sera livré d'ici le début du mois de juin. Les formations auront lieu vers le 12 juin 2017, avec la maîtrise d'ouvrage déléguée, confiée à l'OPPIC, et les bureaux d'étude qui ont contribué à cette installation. Par ailleurs, la liaison entre les deux sites est sécurisée par un système IP.

S'agissant du report des informations et des alarmes, un certain nombre de points ont été anticipés et doivent être formalisés de façon plus complète dans les protocoles. En résumé, en cas d'alarme simple, l'agent de Compiègne prévient la personne d'astreinte située à Blérancourt, afin que cette dernière puisse procéder à la levée de doutes. Les deux agents seront reliés en permanence par talkie-walkie. Les agents seront protégés par un système individuel de protection, un PTI. En cas de double alarme intrusion et d'une intrusion dans le musée de Blérancourt, l'agent du PC de Compiègne prévient la gendarmerie. Des contacts ont déjà été pris et la gendarmerie est associée à l'ouverture du musée de Blérancourt. Le temps d'arrivée des gendarmes est estimé à un quart d'heure. Les systèmes de sécurité mécaniques permettant que l'enveloppe résiste le plus possible ont été pris en compte. De même, en cas d'incendie, le responsable du PC préviendra les pompiers. Le 24 juin, tous les systèmes seront en place et le PC sera opérationnel pour faire face aux renvois d'alarme en période de fermeture du musée de Blérancourt.

Anaïs GIRAULT précise, suite à sa visite du musée, que certaines œuvres sont, certes, sous vitrine ou accrochées, mais que d'autres sont à proximité directe des visiteurs, ce qui n'empêchera pas les actes de malveillance. Elle considère que le report sur l'hyperviseur de Compiègne ne représente nullement une amélioration des conditions de travail. En effet, le report sera actif durant la nuit et les pauses-déjeuners, si bien que le seul agent en poste au PC de Compiègne pendant la pause-déjeuner devra gérer les alarmes des deux sites. En outre, quand l'agent du PC de sécurité du site de Blérancourt sera occupé ailleurs, par exemple quand il devra assurer l'accueil des groupes ou les ventes de billets, soit les alarmes sonneront dans le vide, soit la surveillance basculera sur le PC du site de Compiègne et l'agent en poste. Anaïs GIRAULT souligne que cette situation génère un stress important pour les agents. Seuls deux agents titulaires seront formés à l'hyperviseur. Ensuite ils devront former les agents qui occupent ponctuellement le poste du PC. Pour la levée de doute, l'agent d'astreinte devra traverser le parc seul, dans le noir. Certes des travaux sont prévus, mais dans cette attente, l'agent devra gérer le trousseau de clés et la lampe. Il n'est pas exclu que l'agent soit attaqué et que le trousseau de clés soit volé ou perdu. Tous les scénarios sont imaginables. Anaïs GIRAULT estime, que concrètement, la situation ne sera pas facile à gérer.

Patricia AUGER-LECAS précise que l'hyperviseur est d'un usage simple puisque l'organisme prévoit des formations de deux heures seulement. Les deux agents titulaires ne seront pas les seuls à être formés ; les encadrants le seront également et pourront transmettre cette formation. Enfin, il est prévu qu'un agent prenne sa pause de 11 heures à 12 heures 30, afin de pouvoir être opérationnel entre 12 heures 30 et 14 heures, période de fermeture méridienne du musée.

Yann LEROUX craint des chutes de plain-pied, suite aux renseignements obtenus sur la configuration de Blérancourt. Il prend, pour exemple, une chute très grave qui s'est produite dans un autre établissement par un agent dans l'exercice de ses fonctions. Yann LEROUX souhaite également savoir si la commission de sécurité a visité les installations. Il souligne, qu'avec l'hyperviseur, l'agent en poste au PC travaillera sur écran informatique, ce qui implique des pauses plus régulières et un environnement de travail différent.

Gérard CAZOBON rappelle que les plans du musée, ainsi que les matrices de passage, doivent être fournis aux représentants du personnel, conformément à la circulaire MCC du 18 octobre 2013 qui précise l'articulation des compétences des CT et des CHSCT. La plateforme informatique n'a pas été débattue en CHSCT. Or, il ressort que les images sont trop lentes du fait d'un problème de débit et de la connexion sécurisée. Il considère que le dispositif de nuit n'est pas satisfaisant puisque l'agent de Compiègne prévient celui de Blérancourt en cas d'alarme, sans que ce dernier puisse voir quoi que ce soit sur les écrans. L'agent de Blérancourt devra ensuite traverser le parc de nuit, alors qu'il est seulement agent d'astreinte et non veilleur de nuit.

Christophe CLEMENT ne prétend pas que la situation soit idéale mais estime qu'elle représente une amélioration. La configuration du site de Blérancourt doit être prise en compte, notamment l'absence d'un PC jusqu'à récemment. Le dispositif retenu vise à améliorer l'organisation et la sécurité des agents. Plusieurs établissements ne disposent pas de PC de nuit sans que cela pose de problèmes de fonctionnement. Les agents devaient déjà se déplacer auparavant, du fait de la configuration des lieux et de l'emplacement du château par rapport aux logements de fonction et aux autres espaces.

Le projet a été très long et très complexe et il n'est pas encore totalement achevé. Une autre tranche de travaux est engagée concernant les espaces d'accueil. L'éclairage sera installé dans le cadre de la rénovation de l'accueil du parc et de l'orangerie, afin que les agents se déplacent plus facilement durant la nuit. Pour autant, pendant la phase de transition, l'agent de nuit devra être équipé du matériel adapté.

Pedro BOUROUH-PASTOR demande si l'hyperviseur gère le SSI, dont la temporisation est de 5 minutes. Si personne ne répond au musée de Blérancourt dans un délai de 5 minutes, l'alarme générale se déclenchera. Il estime qu'il n'est guère prudent que l'agent du musée de Blérancourt se déplace seul durant la nuit pour la levée de doute, même s'il est équipé d'un PTI. Le protocole d'astreinte devrait améliorer ce point.

Caroline LESUEUR souligne que l'agent qui devra procéder à la levée de doute au musée de Blérancourt sera seulement en possession des informations relevées par l'agent de Compiègne sur son écran de surveillance. Ces informations seront donc nécessairement lacunaires. La traversée du parc par l'agent, seul, de nuit, sera dangereuse.

Christophe CLEMENT estime que la situation ne serait pas fondamentalement différente si le PC était situé sur le site de Blérancourt. L'agent ne disposerait pas d'informations plus précises.

Françoise PINSON considère qu'il est d'autant plus important de disposer de plans et de protocoles, par exemple sur les liens avec la gendarmerie.

Marie-Christine LABOURDETTE abonde en ce sens ; le protocole concernant la levée de doute mérite d'être précisé. Il est en cours d'approfondissement et fera l'objet d'un examen précis lors du prochain CHSCT. Marie-Christine LABOURDETTE demande à l'établissement d'organiser un CHSCT exceptionnel consacré à ce sujet, en plus du CHSCT du 16 juin, plutôt vers le 10 juin, afin de pouvoir prendre en compte les remarques du personnel et de pouvoir anticiper et ajuster ce sujet.

Françoise PINSON considère qu'il est également important d'examiner la cartographie des missions de manière approfondie. Par exemple, il est nécessaire de prévoir un agent supplémentaire, au moins de catégorie B, pour le développement culturel, qui ne compte qu'un agent de catégorie C à ce stade.

Marie-Christine LABOURDETTE convient qu'il est important de préciser l'articulation de certaines fonctions entre les deux sites. Le développement culturel est important à cet égard.

Patricia AUGER-LECAS indique que l'hyperviseur regroupe l'ensemble de tous les équipements liés à la sûreté. Le SSI est indépendant de ce système. Il y en a un sur le site de Blérancourt et un sur le site de Compiègne. Les deux SSI sont parfaitement identiques. En outre, un logiciel est en

cours d'installation. Il permettra, comme l'hyperviseur, par les mêmes bandes passantes protégées, de basculer les informations du SSI de Blérancourt sur le SSI de Compiègne.

Marie-Christine LABOURDETTE rappelle que les éléments relatifs à la sécurité et à la sûreté des établissements recevant du public et abritant des collections nationales sont confidentiels et ne doivent pas être diffusés à l'extérieur du CT.

Marie-Hélène THIAULT demande des précisions sur le système de sécurité concernant la transmission des informations.

Nicolas GUYOMARCH explique qu'il s'agit d'une liaison internet en boucle ADSL.

Yann LEROUX demande une protection mécanique de type IP 67, qui résiste à l'eau et aux poussières. Il indique que le système Internet protocole nécessite une bande passante plus ou moins importante selon les informations à encoder. Pour autant, si la connexion est coupée de façon malveillante, les écrans de surveillance deviennent sourds et aveugles, ce qui laisse à des personnes mal intentionnées le temps de cambrioler les lieux. Les systèmes TASAL, qui sont les systèmes de communication incendie, sont dotés de boucles en cuivre autour du fil, qui permettent d'éviter les coupures. En outre, en cas de coupure, les forces de police interviennent. Le système qui est prévu lui semble très léger en termes de sécurité.

Marie-Hélène THIAULT considère que ces questions très techniques requièrent des réponses. Elle s'enquiert de la date du passage de la commission de sécurité, qui aura besoin de connaître ces éléments.

Yann LEROUX indique qu'un agent qui traverse un espace ouvert au public, comme un parc, durant la nuit, est exposé à un risque. C'est pourquoi, au Château de Versailles, par exemple, les agents restent à l'intérieur du Château. S'ils détectent une intrusion, ils la gèrent de l'intérieur du bâtiment, dont ils ne sortent en aucun cas, afin de ne pas être exposés aux risques. Récemment, des agents ont été insultés durant leur ronde à 6 heures du matin. Yann LEROUX préconise que l'agent d'astreinte sur le site de Blérancourt intervienne de l'intérieur, car il pourrait tomber en traversant le parc, par exemple.

Marie-Christine LABOURDETTE estime qu'il est nécessaire de préciser les conditions d'intervention lors d'un CHSCT exceptionnel de l'établissement. Elle propose d'organiser un CT exceptionnel dans la foulée de ce CHSCT et de procéder au vote à cette occasion. En tout état de cause, il sera nécessaire de préciser l'objet du vote. Marie-Christine LABOURDETTE rappelle que l'ouverture du Musée est prévue le 24 juin 2017, en présence de la Ministre et des mécènes.

Il est à noter qu'un CHSCT exceptionnel aura lieu le 12 juin.

Christophe CLEMENT rappelle que l'établissement est classé en 5^{ème} catégorie, il n'est donc pas soumis aux visites d'ouverture ou périodiques par la commission de sécurité. Toutefois, l'établissement s'est rapproché des services du Préfet pour obtenir une visite de la commission de sécurité. Celle-ci est fixée au 21 juin 2017.

Marie-Christine LABOURDETTE indique que 20 000 visiteurs annuels sont prévus, soit entre 1 500 et 2 000 par mois, ce qui ne représente pas une très forte pression journalière. Certes, la question du week-end se pose. Il est donc important d'établir une courbe de fréquentation au cours des six prochains mois, afin de pouvoir procéder aux ajustements.

Cécile RANVIER signale une mention qui apparaît souvent sur les fiches de poste : « Les missions sont susceptibles de modifications ou d'évolutions en fonction des besoins du SCN. »

Marie-Christine LABOURDETTE confirme qu'il est important de conserver une capacité d'ajustement en fonction de la fréquentation qui sera observée.

Cécile RANVIER objecte que cette mention n'est pas sécurisante pour les agents qui souhaiteraient postuler.

Marie-Christine LABOURDETTE indique que des candidats ont déjà postulé. Elle considère qu'il est intéressant pour les agents de participer à un processus de construction en cours.

Françoise PINSON demande qu'en revanche, cette mention ne figure pas sur l'évaluation des agents et que leurs missions soient bien identifiées.

Marie-Christine LABOURDETTE en prend acte.

Cécile RANVIER s'étonne également que le toit de l'extension soit végétalisé, d'autant que la fiche de poste du jardinier ne mentionne pas l'entretien de ce toit.

Patricia AUGER-LECAS explique que l'entretien du toit fait partie de l'entretien des espaces verts. Au cours de la première année, c'est l'entreprise qui a planté le toit végétalisé qui en assurera l'entretien. Les plantations végétalisées nécessitent très peu d'entretien, de l'ordre d'une fois par an seulement. Des lignes de vie sont posées. Soit les jardiniers disposeront des moyens d'entretenir ce toit, avec tout le matériel nécessaire, dont le harnais et les lignes de vie, soit l'entretien sera confié à une entreprise spécialisée et de fait plus expérimentée que les jardiniers qui n'entreprendraient l'espace qu'une ou deux fois par an.

Françoise PINSON ajoute qu'une accréditation est nécessaire. Elle préfère que cette mission soit confiée à des fonctionnaires plutôt qu'à une entreprise privée.

Marie-Christine LABOURDETTE estime également préférable que l'entretien soit réalisé par des agents, dès lors qu'ils sont volontaires pour passer l'examen d'accréditation. Si tel n'était pas le cas, l'établissement recourrait à une entreprise extérieure.

Cécile RANVIER regrette que les représentants du personnel n'aient pas reçu un organigramme conjoint des sites de Blérancourt et de Compiègne. Par exemple, l'organigramme remis aux représentants du personnel ne fait pas état du poste de chargé d'études documentaires qui a été publié sur la BIEP au mois d'avril. Il s'agit d'un poste de responsable de service, ce qui modifie l'organigramme. À ce titre, le CT aurait dû être consulté sur ce poste. En outre, Cécile RANVIER s'interroge sur les interférences de ce poste avec le musée de Blérancourt.

Nicolas GUYOMARCH explique qu'un pôle documentation-récolement apparaissait sur l'organigramme fonctionnel non-nominatif remis aux représentants du personnel au mois de février. Ce pôle a toujours existé. Il rappelle que cet organigramme ne convenait pas aux représentants du personnel, car il correspondait à la réalité alors que les représentants du personnel attendaient un organigramme différent.

Marie-Christine LABOURDETTE ajoute que le présent point de l'ordre du jour porte sur le musée de Blérancourt et non sur le domaine de Compiègne. Elle ne souhaite pas évoquer les fiches de poste une à une.

Cécile RANVIER réaffirme que ce poste de chef de service doit être examiné par le CT dans la mesure où il modifie l'organigramme du domaine de Compiègne et peut avoir des incidences sur le musée de Blérancourt.

Marie-Christine LABOURDETTE indique à nouveau que l'ordre du jour du présent CT ne comporte pas de point sur l'organigramme du domaine de Compiègne. Elle suggère plutôt que ce point soit examiné en CHSCT.

Pedro BOUROUH-PASTOR souligne que ce poste étant paru sur la BIEP, il sera nécessaire de l'évoquer.

Caroline LESUEUR réitère son inquiétude au motif qu'en CHSCT, les représentants du personnel obtiennent peu de réponses précises à leurs questions. Le flou concernant l'organisation du site persiste. Elle souhaite obtenir l'assurance que le CHSCT exceptionnel sera l'occasion de fournir des informations claires et précises, permettant aux représentants du personnel de prendre position sur des bases concrètes.

Marie-Christine LABOURDETTE reconnaît qu'il est nécessaire de clarifier certains points, notamment en ce qui concerne le traitement de l'hyperviseur et la levée de doute. Une réponse a été apportée sur les effectifs avec l'ajout de vacations. Les documents remis, ce jour, fournissent par ailleurs des éléments explicites.

Caroline LESUEUR indique que plusieurs points ont été soulevés en CHSCT concernant les fiches de poste et qu'ils n'ont pas été clarifiés. Elle estime qu'il aurait été intéressant de pouvoir les aborder lors de ce CT, notamment la fiche de poste du conservateur et celle du jardinier.

Marie-Christine LABOURDETTE estime que ces points doivent être traités au sein du CHSCT de l'établissement.

Yann LEROUX précise que le CHSCT s'est déclaré incompétent s'agissant des fiches de postes. De plus, le classement de l'établissement est déterminé par la surface. Enfin, il indique que le vote vise à déterminer si la représentation syndicale, en l'état actuel de ses connaissances et de la visite des bâtiments, est favorable à l'ouverture du musée de Blérancourt.

Marie-Christine LABOURDETTE observe que le CT est compétent sur les conditions de travail et non sur la décision d'ouvrir ou non un musée national. Cette décision relève de la Ministre.

Carole ETIENNE-BOISSEAU ajoute que des éléments relatifs aux moyens en ressources humaines ont été apportés au CT, notamment l'annonce d'un renfort des effectifs du week-end. Par ailleurs, le CHSCT a déjà travaillé sur de nombreux points très pratiques, même si le travail doit encore se poursuivre. Elle estime que les fiches de postes font partie du champ de compétences du CHSCT, ainsi que les fiches de procédures, qui manquaient lors de la séance précédente mais qui ont été présentées lors de la préparation de ce CT et qui seront à l'ordre du jour du prochain CHSCT. Il s'agit notamment de la question relative à l'organisation du travail en cas de détection d'une intrusion ou d'un incendie. Le CHSCT est parfaitement compétent concernant l'examen de ces situations. Ce travail doit se poursuivre localement.

Marie-Christine LABOURDETTE souhaite que le CHSCT exceptionnel du 12 juin apporte des éclaircissements aux représentants du personnel pour apprécier les moyens et les conditions de travail.

Maria-Anne PRIVAT-SAVIGNY précise que lors des dernières réunions du CHSCT, il a été indiqué que les fiches de postes ne relevaient pas de la compétence de cette instance. Elle souhaite donc savoir ce qu'il en est précisément selon la réglementation. En outre, le service documentation du musée de la Voiture relève de la conservation et non d'un service de documentation indépendant. Il s'agit donc bien d'une réorganisation, concernant le musée de Blérancourt. Maria-Anne PRIVAT-SAVIGNY ajoute que le CHSCT a formulé plusieurs remarques sur les fiches de postes, mais que toutes n'ont pas été prises en compte. Elle ignore s'il s'agit de fiches de postes types, de fiches d'emploi ou de fiches de postes à proprement parler. Il n'existe qu'une seule fiche de poste pour les deux conservateurs, par exemple. Il est important que les fiches de poste mentionnent des missions scientifiques précises, les imprécisions en la matière générant une grave souffrance au travail.

Carole ETIENNE-BOISSEAU explique que les textes n'entrent pas toujours dans le détail du périmètre des différentes instances. Formellement, les fiches de postes n'ont pas à être soumises à l'avis du CHSCT. Néanmoins, dans l'intérêt d'un dialogue social nourri, il est de l'intérêt de tous de construire en commun les dispositifs dès lors qu'ils touchent aux conditions de travail. C'est pourquoi le musée de Blérancourt est encouragé à effectuer ce travail avec les représentants du personnel dans un cadre local, plus propice et mieux informé que le CT. Pour autant, le CT

conserve sa compétence sur l'organigramme général du SCN. Si cet organigramme devait évoluer, l'établissement devrait demander à inscrire ce point à l'ordre du jour du CT.

Pedro BOUROUH-PASTOR souhaite savoir si le musée de Blérancourt dispose d'un règlement de visite et d'un règlement intérieur.

Françoise PINSON demande une projection sur la fréquentation estimée et des informations précises sur le classement de l'établissement en 5^{ème} catégorie.

Marie-Christine LABOURDETTE propose de transmettre aux représentants du personnel les éléments de contexte qui permettent d'établir une projection des fréquentations.

Frédéric MAGUET souligne que le champ de compétence des instances concernant les fiches de postes pose problème. Il rappelle qu'un travail a été réalisé au niveau ministériel pour préparer le document qui fixe la répartition des compétences entre les CT et les CHSCT. Il était apparu qu'un certain nombre d'éléments peuvent être examinés à la fois par le CT et par le CHSCT, car ils relèvent de deux points de vue différents et complémentaires. Le CT apporte un point de vue sur l'organisation du travail. Le CHSCT apporte un point de vue sur les conditions de travail. En outre, le CHSCT a pour vocation d'éclairer le CT. En l'occurrence, le CHSCT est une instance locale, tandis que le CT porte sur l'ensemble des SCN. Il est donc nécessaire qu'un certain nombre de points étudiés en CHSCT soient également examinés en CT. Frédéric MAGUET considère que les fiches de poste relèvent des deux instances et surtout qu'elles ne doivent pas n'être soumises à aucune des deux instances. Le document sur la répartition des compétences entre CT et CHSCT a été conçu afin d'éviter ce type d'écueil ; il prévoyait des clauses de revoyure. En effet, la situation actuelle concernant les fiches de postes ou les modifications d'organigramme montre que le dialogue social peut être bloqué. Frédéric MAGUET rappelle que le CHSCT n'est qu'une émanation du CT.

Marie-Christine LABOURDETTE explique que dans le cas particulier présent, le CHSCT semble pertinent pour poursuivre le travail.

Maria-Anne PRIVAT-SAVIGNY souhaite savoir si la fiche de poste de CHED est bien réglementaire, dans la mesure où la nouvelle organisation n'a pas été validée en instance. La création du service modifie l'organigramme.

Carole ETIENNE-BOISSEAU demande aux représentants de l'établissement si c'est effectivement un nouveau service qui est créé.

Patricia AUGER-LECAS confirme le souhait d'ouvrir un poste de CHED à l'occasion de la sortie du concours. Ce poste a été publié par anticipation, afin de permettre à des chargés d'études documentaires de postuler avant de le proposer aux sorties du concours. Dès lors que le poste est proposé dans la catégorie A, il doit comprendre des missions de ce niveau. La modification qui en résultera doit être construite avec les représentants du personnel et les équipes locales. Ce travail est prévu et est prêt à être engagé.

Marie-Christine LABOURDETTE conclut que la publication du poste a été anticipée pour tenir compte du calendrier des concours. Elle confirme qu'il est nécessaire que le CHSCT du 12 juin traite des fiches de postes. En outre, l'établissement conduira un travail sur son organigramme. Il lui semble important qu'un travail soit mené d'ici la fin de l'année sur la rénovation de l'organigramme du domaine de Compiègne, en tenant compte des besoins d'articulation avec le musée de Blérancourt et des ajustements nécessaires à la vie de ces deux musées.

Gérard CAZOBON signale, qu'en CHSCT, le directeur du Château de Compiègne a déclaré que ce poste de CHED lui était imposé, ce qui contredit les informations fournies précédemment.

Cécile RANVIER estime que ce poste ne doit pas être pourvu tant que l'organigramme n'est pas validé.

Marie-Christine LABOURDETTE propose de réviser la rédaction de la fiche de poste de CHED afin de tenir compte de l'organigramme existant et du travail à accomplir. La fiche de poste préciserait que le poste pourra évoluer dans le cadre d'une modification de l'organigramme qui est en cours. Cette nouvelle fiche de poste préciserait qu'elle annule et remplace celle qui a été publiée. Marie-Christine LABOURDETTE estime qu'il est néanmoins important de recruter un CHED. Ce dernier pourra évoluer dans le cadre du nouvel organigramme à venir.

Anaïs GIRAULT s'enquiert des réponses à apporter à des personnes qui postuleraient au poste actuellement publié.

Marie-Christine LABOURDETTE explique que la publication du poste a été un peu rapide pour pouvoir faire face, éventuellement, à une demande de mutation interne préalable à la gestion d'une sortie de concours.

La séance est suspendue entre 13 heures 25 et 14 heures 40.

V. Point de situation relatif au Musée d'Archéologie nationale – Domaine national de Saint-Germain-en-Laye (pour information) - Projet de nouveaux horaires d'ouverture du Domaine (pour avis)

1. Point de situation relatif au Musée d'Archéologie nationale – Domaine national de Saint-Germain-en-Laye (pour information)

Hilaire MULTON rappelle qu'un projet d'organigramme du Musée d'Archéologie nationale (MAN) – Domaine national de Saint-Germain-en-Laye avait été présenté au CT spécial Musées du 3 décembre 2015, accompagné des fiches de postes afférentes. L'organigramme résultait d'une concertation de plus de huit mois. Il a structuré l'établissement autour de trois pôles. Le pôle des fonctions supports est en charge de l'accueil, de la surveillance, des services des jardins, la chaîne budgétaire et comptable et des ressources humaines. Le pôle scientifique, dont Catherine LEBOUTIN assume la coordination, est en charge de la représentation du MAN dans les instances nationales de l'Archéologie, les commissions régionales d'acquisition et la commission nationale d'acquisition. Le pôle dédié au développement des publics et des nouveaux publics assume les missions du développement culturel, de la communication et du numérique. Il comprend le service des publics, le service de la communication, le service du numérique et un service des expositions avec un chef de travaux d'art à sa tête.

Le plafond d'emplois fixé par la tutelle est de 83 ETP. Au 31 mai 2017, les ETP s'élèvent à 80,7. Deux postes sont à pourvoir. Un premier poste de conservateur a été ouvert pour remplacer Daniel PERRIER, qui a rejoint l'INP. Il a été pourvu à la dernière CAP des conservateurs par une conservatrice du service régional d'archéologie de Lorraine. Cette dernière viendra renforcer les équipes du Musée, dans le cadre de l'actuel chantier de récolement des collections et du chantier des collections, préalable et indispensable dans le cadre des travaux conduits sous maîtrise d'ouvrage de l'OPPIC. Un second poste de CHED régisseur a été publié et devrait être pourvu à l'occasion de la prochaine CAP, au mois de juin. Ce poste a été ouvert suite au décès de Joëlle BRIERE, qui assurait l'administration des prêts. L'effectif est donc un peu inférieur à la cible.

À la faveur de l'arrivée du nouveau Secrétaire général, au mois d'octobre 2016, l'établissement a travaillé sur la gestion prévisionnelle des emplois puisque sept départs en retraite auront lieu en 2017. Ces départs se répartissent comme suit : deux au service accueil-surveillance musée, trois au service documentaire, un ou deux au service jardins.

La Direction a proposé un plan de recrutement pour remplacer ces sept départs en retraite en 2017. Les postes des deux agents d'accueil ont été publiés. Le pôle scientifique compte un CHED, deux adjoints administratifs et un agent en charge de la photothèque et de la documentation. Pour ce pôle, une sortie de concours CHED a été demandée, ainsi qu'un poste dans les filières scientifiques pour les chantiers et la gestion des collections. En 2014, l'Inspection des patrimoines avait souligné combien le corps des conservateurs assurait des missions importantes au MAN.

Mais elle avait également insisté sur le déficit d'appui pour les missions de régie des collections et les missions de recherche. Le profile du poste sera déterminé en fonction des différentes rencontres professionnelles qui auront lieu. Il s'agira soit d'un technicien de recherche, soit d'un ingénieur de recherche. S'agissant du service des jardins, un poste de jardinier ou de technicien d'art sera publié en fin d'année, en fonction des contacts pris par les services compétents. Par ailleurs, la mission de la mise en propreté est importante. Elle était assumée par un agent en CDI à mi-temps et compensée chaque année par des vacances. Le domaine de Saint-Germain-en-Laye compte 1,2 million de visiteurs par an, qui engendrent des incidences en termes de sûreté, de sécurité mais aussi d'entretien et de propreté. Pour assumer cette mission, deux postes ont été acceptés, l'un à 0,5 % et l'autre à 0,7 %. L'établissement est impacté par la situation sécuritaire. Des agents accueillent les groupes et les entrées individuelles à l'entrée de l'établissement et ne se trouvent pas dans les salles. La Préfecture rappelle régulièrement à l'établissement la nécessité de sécuriser le public. Un seul agent à l'entrée du Musée est donc insuffisant.

Ces projets sont motivés par les quatre objectifs suivants :

- assurer les missions d'accueil-surveillance et les missions d'orientation du public et notamment le suivi du chantier Monument historique engagé depuis décembre 2013 qui mobilise partiellement les équipes en charge de la sûreté des collections et des visiteurs ;
- permettre la mise en perspective des recrutements visant à répondre aux préconisations de l'Inspection des patrimoines de 2014, notamment pour la gestion scientifique et la gestion courante des collections ;
- viser à rééquilibrer les besoins en mesurant pleinement la mission d'amélioration des conditions d'accueil du public ;
- repyramider les responsabilités quand cela est possible, par exemple au Secrétariat général qui a été renforcé par un secrétaire administratif et une adjointe au secrétaire général, qui peut remplir une fonction de RH de proximité et la gestion prévisionnelle des emplois.

Au-delà de ce contexte, la croissance des dernières années, notamment en 2016 avec 105 600 visiteurs supplémentaires, mobilise l'ensemble des personnels et notamment les personnels qui accueillent le public dans les salles du Musée.

Françoise PINSON souhaite des précisions concernant le service du développement culturel. Une personne est partie en détachement. La personne qui s'occupait du graphisme n'occupe plus ce poste. Par ailleurs, Françoise PINSON s'interroge sur le RH de proximité, ce type de poste se trouvant plutôt dans les établissements publics et non dans les SCN.

Olivier HAUCHECORNE répond que la cheffe du service du développement culturel est partie en congé de formation professionnelle mais fait toujours partie des effectifs. Cette personne a fait savoir qu'elle ne réintégrerait pas le SCN à l'issue de son congé. Par mesure de sécurité, il a été demandé que le poste de chef de service soit diffusé en tant que poste susceptible de devenir vacant. La vacance ne sera effective que si la cheffe de service réussit son concours et confirme qu'elle ne souhaite pas réintégrer le SCN. Pour l'heure, l'intérim du poste est pris en charge par Fabien DURAND. La cheffe du service en congé est technicienne des services culturels et des bâtiments de France, tandis que le poste diffusé est un poste d'ingénieur des services culturels.

Françoise PINSON demande si ce poste fera partie du service culturel ou d'un autre service.

Olivier HAUCHECORNE répond que ce poste vise à remplacer l'actuelle cheffe du service en congé. Il pourra être pourvu par un ingénieur culturel ou par un contractuel. S'agissant du RH de proximité, Olivier HAUCHECORNE explique qu'au MAN – Domaine de Saint-Germain-en-Laye, la gestion du personnel est désormais assurée de façon très directe par la secrétaire administrative. Cette situation permet un contact unique plutôt qu'une multiplicité d'interlocuteurs, ce qui favorise la mutualisation du temps et des moyens, d'autant plus que les questions posées par les agents

Séance du 31/05/2017

sont souvent les mêmes, par exemple au sujet du RIFSEEP actuellement. Les réponses apportées vont ainsi toutes dans le même sens et sont cohérentes grâce à cette coordination et à cette gestion opérationnelle rapprochée des RH. La secrétaire administrative assume par ailleurs des missions en matière budgétaire. Avec Chorus, il y a des valideurs et différents échelons. Il est important que celui qui saisit les dépenses ne soit pas celui qui les valide. Ainsi, deux personnes contrôlent la saisie des données, ce qui est une assurance et une polyvalence.

Marie-Hélène THIAULT souligne que plusieurs départs en retraite sont prévus dans les cinq ans à venir, dans tous les corps. Elle souhaite savoir comment est abordée cette question du vieillissement de la population de l'établissement.

Hilaire MULTON confirme que la moyenne d'âge du SCN est de 52 ans, ce qui constitue un sujet de préoccupation.

Le service de ressources documentaires est dirigé par un conservateur du patrimoine spécialisé en archives et regroupe trois entités : les archives, la bibliothèque, avec deux agents, et l'iconothèque. Le service comprend sept agents en charge de la documentation, dont un CHED et quatre agents issus de corps administratifs. Un CHED qui travaille à l'iconothèque sera remplacé, ainsi qu'un poste au sein des équipes scientifiques pour la gestion courante des collections archéologiques. Le SCN comprend en effet sept agents en charge des ressources documentaires et huit agents en charge des collections archéologiques. L'Inspection du patrimoine avait souligné un déficit de personnel pour l'accueil des chercheurs, les prêts aux chercheurs et les sorties de collections pour études. Elle avait également signalé une proportion élevée d'agents de catégorie A+ par rapport à des agents de corps intermédiaires. Ainsi, les effectifs du service des ressources documentaires seront quelque peu réduits. Les trois départs prévus seront probablement remplacés par deux recrutements. Les corps qui seront recrutés dépendront beaucoup des contacts pris et des opportunités. Par exemple, à l'occasion du départ d'un agent de catégorie C, qui était en charge de l'accueil des chercheurs dans le domaine des archives, une fiche de poste de secrétaire de documentation a été publiée. Aucun candidat n'a postulé. Un secrétaire de documentation Archives n'a pas intérêt à intégrer un SCN mais plutôt à effectuer une carrière ou des mobilités dans un service d'archives départementales, pour des raisons de primes. Deux secrétaires administratifs archives actuellement dans des services d'archives départementales étaient intéressés par le poste en raison du chantier des collections mais les primes ont constitué un point de blocage, ainsi que la localisation de l'établissement, à l'ouest de l'Île-de-France. C'est pourquoi l'établissement a demandé un poste de sortie de concours CHED. L'établissement doit souvent recourir, en complément, à des étudiants en archivistique qui appuient les équipes de documentation. En tout état de cause, un rééquilibrage aura lieu en faveur de l'équipe de conservation. Les travaux qui auront lieu au Musée dans les prochaines années impliquent des mobilités au sein des espaces de conservation et des réserves, pour le meilleur accueil des visiteurs.

Frédéric MAGUET s'enquiert de l'avancement des chantiers concernant l'organigramme et le règlement intérieur, commencés trois ans auparavant, ainsi que des résultats des groupes de travail.

Hilaire MULTON indique que le groupe de travail sur l'organigramme a abouti. En revanche, les groupes de travail sur le règlement intérieur se réunissent toujours pour traiter ce vaste dossier. Ce dernier a été traité en plusieurs phases. Une étape préalable nécessaire concernait les horaires du Domaine, qui sont un sujet majeur vis-à-vis du public. Les sous-groupes de travail se réunissent au sein du SCN. Ils concernent les différentes équipes : l'équipe scientifique, l'équipe de surveillance, l'équipe jardins, l'équipe secrétariat général, la documentation et la communication. Chacun de ces sous-groupes produit ses profils de postes. Le travail porte également sur les horaires, et tous les points qui relèvent d'un règlement intérieur, ainsi que sur les spécificités du SCN. Ensuite, le regroupement et la coordination des données produites par les sous-groupes permettront d'élaborer un document unique, sur la base du règlement intérieur type.

Marie-Christine LABOURDETTE précise que l'organigramme a été adopté en CT spécial Musées un an auparavant.

Marie-Hélène THIAULT rappelle qu'un point de suivi sur l'organigramme devait être présenté, notamment au sujet des liaisons fonctionnelles qui devaient être explicitées. En outre, certains personnels étaient en souffrance car leur positionnement n'était pas précisé. Marie-Hélène THIAULT suppose que ces points sont abordés en CHSCT mais souhaiterait des précisions.

Hilaire MULTON rappelle que l'organigramme a été présenté et validé en CT le 4 décembre 2015. Il doit être complété s'agissant des liens fonctionnels. Le CHSCT du SCN a prévu la réalisation d'un diagnostic sur les risques psychosociaux. Le prestataire Impact prévention a été choisi pour mener ce diagnostic. La psychologue a mené ses travaux en trois temps. Un questionnaire a été adressé aux agents et plus de 60 réponses ont été reçues, soit un taux de réponse de deux tiers. Ensuite des groupes de travail ont été constitués par service. Enfin, la psychologue a réalisé des entretiens individuels. Les personnes qui présentaient des risques psychosociaux ont été entendues. Ainsi, un travail de fond a été réalisé. Lors du CHSCT du 6 juin, la psychologue rendra compte de cette expertise.

Gérard CAZOBON demande si c'est la Direction qui est chargée de la maîtrise d'ouvrage du diagnostic sur les risques psychosociaux.

Hilaire MULTON répond qu'il a rencontré Impact prévention avec l'assistante de prévention du CHSCT. Un cahier des charges type a été remis à la société, sans indications particulières de la Direction, ni à la psychologue ni à la direction de la société. Il a seulement été demandé au prestataire de mener l'analyse la plus solide possible, pas seulement au travers de rencontres individuelles mais aussi de rencontres de groupes. L'organisme a été retenu sur cette base, en concertation avec les organisations syndicales. La Direction n'est absolument pas intervenue dans la procédure.

Françoise PINSON souligne que les groupes de travail qui ont été réunis doivent être confidentiels.

Hilaire MULTON précise que la confidentialité a été respectée depuis le début de la procédure. Une boîte aux lettres avait été mise en place pour établir un lien direct entre les agents et le prestataire, y compris pour prendre des rendez-vous aux entretiens individuels. Un protocole très serré a été suivi. Cette procédure explique le niveau élevé de la participation et des réponses au questionnaire.

Anaïs GIRAULT demande qui était le maître d'ouvrage dans le cahier des charges.

Hilaire MULTON répond que la Direction, au nom de ce qui a été dit en CHSCT, a sollicité des entreprises.

Frédéric MAGUET observe que plusieurs façons de procéder sont possibles face aux risques psychosociaux. Le SCN a choisi des traitements individuels, par la psychologie. Il souhaite toutefois savoir si cette analyse a abouti à une réflexion sur la réorganisation globale. Il est en effet possible de conjuguer la psychologie et la sociologie des organisations, afin de modifier l'organisation générale de l'établissement.

Carole ETIENNE-BOISSEAU explique qu'à ce stade il s'agit d'établir un diagnostic, confié au prestataire, sur la base des entretiens qu'il a menés. Ce diagnostic sera assorti de préconisations qui porteront peut-être sur l'organisation actuelle. La phase de diagnostic vise à recueillir toutes les informations sur les conditions de travail, les situations de malaise, les conditions matérielles, afin d'objectiver ces éléments.

Hilaire MULTON confirme que le diagnostic comprend un volet psychologique, dont les résultats seront présentés le lendemain au comité de pilotage. Il ajoute que l'établissement se situe à 1,2 point sur l'échelle de risques qui comporte trois points. En outre, les problématiques rencontrées par les agents sont communes et peuvent être généralisées. Ainsi, les résultats auront un impact en termes d'organisation. Il sera possible de dégager des lois à partir des situations individuelles, dès lors que l'opinion de certains agents pourra être généralisée.

Frédéric MAGUET indique qu'outre le diagnostic psychologique et individuel, il est possible à ce stade d'établir un diagnostic sociologique. Il rappelle qu'une DRAC avait réalisé un diagnostic psychologique assez peu opérationnel, si bien qu'elle a dû entreprendre une nouvelle démarche. Il estime qu'il n'est pas possible d'inférer des lois générales à partir de cas individuels. Il est nécessaire de travailler au niveau collectif, dès le début de la démarche.

Hilaire MULTON explique que les groupes de travail avaient précisément pour objet de créer une synergie et des effets de dynamique de groupe. La psychologue a tenu à combiner une approche individuelle et une approche collective, par service.

2. Projet de nouveaux horaires d'ouverture du Domaine (pour avis)

Hilaire MULTON indique que le SCN enregistre environ 1,2 million de visiteurs par an. Huit personnes sont en charge de l'accueil et de la surveillance. Dès 2013, le SCN avait pris conscience du problème de la lisibilité des horaires. Certains visiteurs contestaient les horaires d'ouverture et de fermeture. Il existait onze horaires différents sur l'année. Hilaire MULTON a souhaité simplifier ce système. Le Domaine ouvrirait systématiquement à 8 heures et l'heure de fermeture variait entre 17 heures et 21 heures 30.

Une concertation a eu lieu avec le service d'accueil-surveillance et la nouvelle proposition d'ouverture du Domaine au public a été présentée au CHSCT du 28 mars 2017. En hiver et au début du printemps, le Domaine fermerait à 17 heures 30 ; dans les périodes intermédiaires, il fermerait à 20 heures et à 21 heures durant l'été. Ainsi, les plages horaires sont réduites à trois et l'ouverture au public est plus longue. Toutefois, la nouvelle proposition n'établit pas des horaires d'été, d'automne et d'hiver, comme c'est le cas au Domaine de Saint-Cloud ou au Domaine de Versailles. La mise en place de tels horaires est impossible au Domaine de Saint-Germain-en-Laye en raison de l'absence d'éclairage.

Hilaire MULTON ajoute qu'il souhaitait clarifier les horaires d'ouverture au public. Aujourd'hui, les agents qui se trouvent dans le Domaine annoncent l'heure de fermeture aux visiteurs, alors qu'une demi-heure de marche sépare le rond royal et la grille du château, à proximité du RER A. La nouvelle proposition vise à afficher en horaire de fermeture l'heure de fermeture de la première grille, c'est-à-dire celle qui se situe à l'extrémité du rond royal.

Le cycle horaire des agents reste inchangé. La nouvelle proposition a fait l'objet de groupes de travail et de concertations, y compris avec les agents arrivés il y a quatre mois au Domaine. Le projet de nouveaux horaires a été soumis à l'approbation du CHSCT du 28 février 2017, après une présentation au CHSCT du 13 décembre 2016. Le CHSCT a rendu un avis favorable à l'unanimité. Ce projet de nouveaux horaires ne modifie en rien le planning des agents, qui est glissant en fonction de l'heure de fermeture. Les horaires d'ouverture et de fermeture constituent un préalable pour travailler sur le règlement intérieur du Musée et du Domaine.

Warda BALAH-CHIKHA indique que les représentants du personnel ont connaissance de neuf horaires et non de onze. Elle observe que l'amplitude horaire augmenterait d'une demi-heure et regrette de ne pas avoir d'assurance sur le fait que les plannings des agents n'en seraient pas modifiés. Elle souhaite savoir si la journée effective de travail des agents d'accueil et de surveillance est variable selon les mois et si tel est le cas, comment sont organisés les congés.

Ali KEDJAM précise que le nombre de changements d'horaires dans l'année est de onze et non le nombre d'horaires. Il ajoute, s'agissant des plannings, qu'un travail de concertation avec l'ensemble du personnel a été réalisé, ainsi que des simulations de plannings. Il ressort que le temps de travail n'est pas modifié par les nouveaux horaires. En outre, ces horaires seront examinés par le CT lors du travail sur le règlement intérieur. Ils ne figurent donc pas dans le dossier remis aux représentants du personnel, car ils n'ont pas encore été travaillés. Il s'agit des horaires validés lors de la mise en place des 35 heures.

Warda BALAH-CHIKHA souhaitait seulement en avoir l'assurance.

Marie-Hélène THIAULT demande un exemple concret d'horaires glissants.

Ali KEDJAM explique que lorsque le domaine ferme à 17 heures 30, l'agent d'ouverture prend son service à 7 heures 30 et termine à 16 heures 30. L'agent de fermeture commence son service à 9 heures et le termine à 18 heures. Tout au long de l'année, l'amplitude horaire de travail des agents est identique. Il ajoute qu'un planning sera remis au CT dans quelques mois, lors de la discussion sur le règlement intérieur. Un test a été réalisé sur la journée continue en hiver, mais cela représentait des journées trop longues pour les agents.

Résultat du vote :

Vote Pour : CGT-Culture (4 voix), SNAC-FSU (1 voix) SUD Culture Solidaires (3 voix)

Vote Contre : 0

Abstention : 0

CFDT-Culture (pas de représentant)

Le projet de nouveaux horaires d'ouverture du Domaine national de Saint-Germain-en-Laye a recueilli un avis favorable unanime du CT.

Marie-Christine LABOURDETTE souhaite savoir quand les nouveaux horaires seront mis en œuvre.

Ali KEDJAM répond que les nouveaux horaires seront appliqués après la mise en place d'un nouvel affichage et d'une communication à destination du public, ainsi qu'avec les concessionnaires.

Warda BALAH-CHIKHA signale que d'autres SCN ont proposé au CT une période de tests avant de mettre en œuvre de nouveaux horaires. Elle observe que le dialogue social se déroule correctement au sein du CHSCT local. Pour autant, le CT restera vigilant.

Hilaire MULTON rappelle avoir entendu une observation assez sévère sur le sujet deux ans auparavant. Dans le cas présent, les tests ont été demandés par les agents. Un long travail a été conduit en 2016 pour aboutir à ce résultat, qui ne modifie pas le temps de travail des personnels.

Warda BALAH-CHIKHA souligne que même si les agents approuvent les nouveaux horaires, ils ne sont pas spécialistes du droit du travail. Il est donc important que le CT examine ce point.

Marie-Christine LABOURDETTE souligne la bonne volonté du SCN.

Françoise PINSON signale également la qualité du dialogue social.

Pause méridienne de 13h25 à 14h40. Reprise des débats.

Marie-Christine LABOURDETTE invite Carole ETIENNE-BOISSEAU à donner des précisions sur le calendrier concernant le Musée de Blérancourt.

Carole ETIENNE-BOISSEAU indique que l'établissement devrait pouvoir convoquer le CHSCT local pour poursuivre les travaux sur les fiches de postes et les fiches de procédures le 8 juin. Ainsi, un CT exceptionnel pourra se tenir le 12 juin au matin, sur la base d'un document précis sur l'organisation de l'établissement.

Un CHSCT local aura lieu le 8 juin 2017.

Marie-Christine LABOURDETTE ajoute que le poste de CHED a été publié durant deux semaines seulement et n'a pas reçu de candidatures. L'annonce sera à nouveau publiée, après modification de l'organigramme de Compiègne. Cet avis de vacance qui est échu, ne sera pas représenté.

Marie-Hélène THIAULT aurait souhaité que la commission de sécurité dispose de tous ces éléments pour sa visite, ce qui ne sera pas le cas.

Marie-Christine LABOURDETTE rappelle que la commission de sécurité n'est pas obligatoire pour un établissement de 5^{ème} catégorie et qu'elle a pu être obtenue grâce à l'insistance de l'établissement auprès de la Préfecture. La visite aura lieu dès que possible, mais n'est pas obligatoire préalablement à l'ouverture du musée.

Anaïs GIRAULT demande si une nouvelle visite du site de Blérancourt est prévue pour permettre d'observer des améliorations ou des changements dans la mesure où le projet n'est pas mûr. Elle exprime des doutes sur la capacité du CHSCT à régler les problèmes non encore résolus dans la mesure où les représentants du personnel alertent la Direction depuis déjà plusieurs mois, voire années. Elle reste réservée sur la capacité du CT spécial Musée à se prononcer en meilleure connaissance de cause.

Carole ETIENNE-BOISSEAU précise que le projet est mûr mais que les éléments fournis par l'établissement ne sont pas suffisants avancés.

Marie-Christine LABOURDETTE confirme que c'est le document présenté, et non le projet, qui n'est pas mûr.

VI. Présentation du rapport de la mission Musées du XXI^e siècle, et premières mesures (pour information)

Jacqueline EIDELMAN rappelle que plusieurs rapports ont déjà été produits et que les résultats de la mission Musées du XXI^e siècle ont déjà été présentés lors d'un Midi de la Culture.

La mission Musées du XXI^e siècle a duré neuf mois. Elle a consisté en une concertation nationale sur le Musée de demain. Cette réflexion sur le Musée de demain n'est pas propre à la France. Elle a lieu également en Europe du Nord, en Amérique du Nord ou en Suisse. Elle vise à identifier les axes directeurs d'une politique des musées face aux enjeux d'une société en transition.

En France, cette réflexion a commencé à un moment où des problématiques très structurantes de l'avenir des sociétés occidentales sont apparues, notamment avec les attentats terroristes depuis 2015. Ces derniers soulèvent de nombreuses questions auxquelles la société française n'avait pas répondu, même si la responsabilité des attentats ne peut pas être imputée à cette dernière. Ainsi, le basculement effectif des musées français, et plus largement des institutions culturelles, peut être daté des attentats de janvier 2015 et de la réaction viscérale qu'ils ont suscitée, avec une atteinte fondamentale aux valeurs du Ministère de la Culture. L'attendu des motifs de la loi 2016 est très politique et nourri de réflexions qui ont émergées à la suite des attentats.

La mission s'inscrit également dans le contexte des réformes territoriales, avec le volet du partage des compétences entre l'État et les collectivités territoriales, et celui de la mise en avant du respect des droits culturels. Les députés rencontrés dans le cadre de la mission ont beaucoup insisté sur ce sujet.

La démarche de la mission a consisté à écouter des élus, députés et sénateurs, ainsi que des directeurs de la Culture des collectivités territoriales. Toutes ces personnes s'interrogeaient sur l'utilité d'un musée, qui coûte cher, dans une collectivité territoriale, pour les habitants et les élus. Il ne pouvait être question de répondre simplement aux élus qu'ils ont une mission de conservation et de transmission du patrimoine. La mission a essayé de convaincre les élus qu'un musée est un projet social et intellectuel, afin qu'ils soient des défenseurs des institutions culturelles.

La mission s'est également nourrie de plusieurs études, qui montrent que le musée véhicule une image paradoxale dans la société. D'une part, les citoyens perçoivent des améliorations, comme le fait que les établissements sont davantage ouverts au public. La fréquentation des musées a augmenté. D'après une étude du Crédoc de 2016, 44 % des Français se sont rendus au moins une fois dans l'année dans un musée. Les musées ont fourni beaucoup d'efforts, au point que la

visite d'un musée est devenue le standard de la sortie culturelle dans l'opinion publique. Mais d'autre part, le musée conserve l'image d'une institution poussiéreuse et insuffisamment ouverte sur la société et ses problématiques. La mission devait aussi s'emparer de cette problématique.

Le périmètre de la mission couvrait le réseau des Musées de France. Toutefois, il est apparu que la frontière était poreuse avec des établissements paramuséaux, qui souhaitent également participer à la réflexion. Tel est le cas de certaines DRAC qui souhaitent se muséifier, des centres de culture techniques, scientifiques et industriels. Les musées de science ont en effet pris naissance au XXe siècle. Les mémoriaux sont aussi concernés. Il aurait été possible d'étendre le périmètre aux Archives et aux monuments, qui ont une activité quasi muséale avec les expositions.

En tout état de cause, il ressort que les établissements sont très hétérogènes. Tel est le cas également des conditions de travail. Plus de la moitié des établissements muséaux en France travaillent avec des équipes de moins de dix personnes et la polyvalence y est la règle. Les collections sont diverses, ainsi que les scénographies et les muséographies. Les statuts des établissements et des personnels sont également très différents, notamment au travers de la distinction entre les agents de la fonction publique d'État et ceux de la fonction publique territoriale.

En termes de méthode, la mission a reposé sur une concertation nationale auprès du plus grand nombre, à savoir les professionnels, leurs partenaires, les élus et les publics. La mission était constituée d'un comité de pilotage de 20 personnes, Jacqueline EIDELMAN et les services du Ministère, le service des Musées de France, la DGP, le Secrétariat général, la Direction générale à la création artistique et l'Inspection aux affaires culturelles.

La mission a travaillé sur les quatre thématiques suivantes :

- le Musée éthique et citoyen ;
- le Musée protéiforme ;
- le Musée inclusif et collaboratif ;
- le Musée écosystème professionnel.

Les membres du comité se sont partagé ces différentes thématiques. Ils ont mené des auditions, réuni des groupes de travail et organisé des étapes interrégionales, en coopération avec les Conseillers musées des DRAC.

➤ **Le Musée éthique et citoyen**

Cette thématique portait sur les valeurs du musée. Les orientations issues de la mission sont les suivantes : un Musée accessible et ouvert à tous, hospitalier, de plain-pied dans la société, un musée citoyen. Ces quatre enjeux sont simples. Le Musée du XXIe siècle doit être ouvert à toutes les catégories de publics, mais aussi aux créateurs, aux chercheurs et aux associations. Trois prototypes de musées ont découlé de ces définitions. Le premier s'intitule la maison commune, le deuxième le musée comme forum culturel permanent et le troisième est le musée comme service culturel de proximité. Ces trois prototypes correspondent à la définition de la maison de la culture, qui était une utopie il y a 50 ans, mais dont les conditions sont aujourd'hui réunies, notamment grâce à l'envie des populations et à la professionnalisation du secteur.

Gérard CAZOBON apprécie le fait qu'un musée doive rappeler les valeurs de la République, auxquelles il ajouterait volontiers la laïcité et la liberté de conscience. En revanche, il est dubitatif sur le fait que la recherche ou les expositions contribuent à promouvoir les valeurs de la République. Gérard CAZOBON note que le rapport souligne le caractère trop élitiste du réseau des musées. Il rappelle que Pierre Bourdieu signalait déjà ce phénomène en 1966. Il rappelle que les musées et la culture en général sont la première cible des intolérants et des nihilistes. Il rappelle que 62 % des personnes interrogées sont favorables à la gratuité des musées. Il doute d'un retour sur investissement monnayable. Pour autant, les enfants sont très marqués quand ils

visitent un musée et s'en souviennent. Gérard CAZOBON appelle donc de ses vœux des services pédagogiques dignes de ce nom.

Jacqueline EIDELMAN précise que le retour sur investissement ne peut pas être financier en matière de musées. Un musée procure des retombées économiques et sociales dans son environnement. Mais un musée ne sera jamais un organisme bénéficiaire.

Marie-Christine LABOURDETTE ajoute avoir participé à plusieurs réunions avec Jacqueline EIDELMAN et des associations d'élus. Elles ont insisté auprès de ces derniers sur le fait que le musée étant un service public, il fonctionne nécessairement sur un principe de subventions et ne peut pas se financer lui-même. Jacqueline EIDELMAN a bien expliqué aux élus que les bénéfices d'un musée n'étaient pas d'ordre financier mais dans le changement des personnes qui se rendent aux musées. Il a été rappelé aux élus que dans le meilleur des cas le niveau d'autofinancement d'un musée est de 50 %.

Jacqueline EIDELMAN confirme qu'il s'agissait d'emmener les élus dans une aventure intellectuelle. Le Musée a aussi été présenté, notamment par Nathalie BONDIL, Directrice du musée de Montréal, comme un lieu qui fait du bien aux individus et à la société. Jacqueline EIDELMAN rappelle qu'elle a été la première, en tant que sociologue, à démontrer que la gratuité fonctionne. L'expérimentation menée en 2008 a montré que les publics les plus mobilisés étaient les plus jeunes et les moins fortunés. Toutefois la question était de savoir comment compenser la gratuité pour les établissements. Il avait alors été décidé de rendre les entrées gratuites pour les jeunes de 18 à 25 ans, ce qui a permis de tripler le nombre de visiteurs jeunes, et d'instaurer la gratuité pour tous, le dimanche. Jacqueline EIDELMAN invite les représentants du personnel à continuer à se battre pour la gratuité des musées, à laquelle elle est extrêmement favorable. Elle souligne toutefois que les tarifs des établissements sont beaucoup moins chers en province, s'élevant environ 4 ou 5 euros.

Françoise PINSON ajoute que l'État devrait montrer l'exemple, mais que tel n'est pas le cas au vu des tarifs pratiqués par les établissements nationaux. Elle souhaiterait que le CT puisse discuter de la démocratisation culturelle. La CGT regrette que la mission Musées du XXI^e siècle n'ait pas suffisamment évoqué ce sujet ainsi que les moyens d'accès aux Musées. Elle signale que les musées territoriaux qui disposent de peu de moyens réalisent un travail exemplaire et parviennent à toucher un maximum de publics alors que les établissements nationaux touchent moins de personnes, notamment les jeunes et les seniors, avec plus de moyens.

Jacqueline EIDELMAN confirme que les équipes des musées territoriaux sont très performantes, compte tenu de leurs moyens.

Marie-Christine LABOURDETTE précise que les musées nationaux sont également efficaces en matière de politique de démocratisation mais que néanmoins l'efficacité des musées territoriaux est exemplaire.

Françoise PINSON apprécierait de pouvoir discuter des musées dans les cités. Elle espère que la nouvelle Ministre prendra vraiment le temps de se préoccuper de la démocratisation dans les musées, sur la base du rapport de la mission et pour l'élargir.

Yann LEROUX souhaite savoir s'il existe des études qualitatives sur les comportements des visiteurs en cas de gratuité.

Jacqueline EIDELMAN répond qu'il en existe plusieurs, notamment sur les jeunes de 18 à 25 ans. La gratuité modifie la durée de la visite, le moment de la visite, ce qu'on fait de la visite et avec qui les visites ont lieu. Elle est disposée à présenter l'étude qui a été réalisée par le Ministère et qui est accessible sur le site. La gratuité démocratise la visite, permettant à trois fois plus de jeunes issus de milieux populaires d'y accéder.

Marie-Christine LABOURDETTE ajoute que la gratuité pour les 18-25 ans est un vecteur important de création du public de demain.

Yann LEROUX indique qu'il semble que la gratuité entraîne des comportements négatifs, car les visiteurs considèrent que le fait d'être dans un musée leur est dû.

Jacqueline EIDELMAN considère également que pouvoir être dans un Musée est un dû, car le Musée est un bien commun. Ensuite, se pose la question des codes de la visite.

Marie-Christine LABOURDETTE indique que le Ministère travaille sur une charte de l'accueil des groupes scolaires et des publics adolescents au sein des musées, avec le Département des publics.

Jacqueline EIDELMAN reconnaît que les comportements des publics changent avec la démocratisation des publics. Mais la question se pose de savoir quel est un bon comportement ou un mauvais comportement. Elle renvoie au débat sur l'autorisation ou non des prises de photographies dans les musées.

➤ Le Musée protéiforme

Cette thématique visait à traiter également du Musée hors les murs et du Musée sur Internet. Il ressort de la mission que le Musée de demain doit être vivant et pertinent et construire ses voisinages. Le musée de demain est imaginatif, audacieux, drôle, intelligent, réactif, et interagit avec ses visiteurs. En l'occurrence, aujourd'hui, les musées ménagent à leurs visiteurs une expérience de visite qui est riche de sens et qui fait plaisir, tout en étant confortable. Les musées territoriaux expriment particulièrement cette capacité d'invention, d'adaptation aux situations et aux contraintes de renouvellement. Parfois, c'est le manque de moyens qui incite à la créativité et à l'originalité. En outre, le personnel des musées est de plus en plus déclassé, avec des personnes ayant effectué cinq années d'études après le baccalauréat qui acceptent des postes de catégorie C. Ces personnes cherchent à rendre leur travail intéressant. Toutefois cette situation ne peut pas perdurer.

Des tendances au renouvellement de l'offre sont visibles. Elles s'appuient sur le collaboratif, notamment le développement d'expositions collaboratives avec des visiteurs ou des associations de visiteurs. Ce phénomène est particulièrement développé dans l'ouest de la France, à La Rochelle ou Poitiers par exemple. Par ailleurs, les établissements n'hésitent plus à mélanger les collections, soit en leur sein, soit au travers de partenariats avec d'autres établissements. De plus en plus souvent, des collections de FRAC se trouvent au cœur de collections des Beaux-arts. Les collections peuvent aussi mélanger les Beaux-arts, l'ethnographie et les collections naturelles par exemple. Les frontières entre les collections s'estompent afin de renouveler les présentations mais aussi les interprétations. Les œuvres sont aussi de plus en plus mobiles, entre musées ou entre établissements culturels. Des partenariats se créent, par exemple à Marseille, entre La Criée et le MuCEM. Certaines collections se déplacent parfois *via* des Musées mobiles qui s'installent dans une entreprise ou près des écoles. Le musée se dématérialise également, à la fois sur la toile et sur les réseaux sociaux, et engendre une communauté autour de lui.

Yann LEROUX rappelle les débats qui ont eu lieu sur le transfert des garanties, notamment pour le prêt de collections, lors de la préparation de la loi Patrimoine. Il demande ce qu'il en est.

Jacqueline EIDELMAN répond qu'une réflexion s'est engagée pour réduire le montant des assurances. En 2014, le Ministère avait installé des œuvres dans des entreprises ; cette opération avait été facilitée parce que l'État était son propre assureur. Le Service des musées de France travaille sur cette question.

Gérard CAZOBON regrette qu'aucun chef d'établissement des musées nationaux n'ait participé aux tables rondes organisées par la mission.

Jacqueline EIDELMAN explique que ces derniers ont bien été entendus. Une table ronde particulière a même été organisée pour les présidents et directeurs des établissements nationaux.

Gérard CAZOBON demande si les idées proposées dans le rapport feront partie des projets scientifiques et culturels.

➤ **Le Musée inclusif et collaboratif**

Le Musée inclusif et collaboratif reçoit un public plus nombreux et plus divers. Il s'adresse différemment à son public. Mais le public participe également davantage à la vie du Musée. Le Musée parle à tous, réfléchit avec tous et fait avec tous. Ainsi la mission d'éducation des publics dévolue aux musées a évolué vers un musée conversationnel, qui parle à ses publics. Le développement des réseaux sociaux modifie profondément les conversations. La parole de l'expert est désormais discutée, voire remise en cause. Des fake news doivent être combattues et le statut de l'expert doit être repensé. L'ère de la post-médiation est marquée par une démultiplication de la parole et une pluralité d'intervenants. Les bases de données sont ouvertes, indexées et discutées, ce qui donne un rôle nouveau au public. Le Musée s'ouvre à d'autres activités que ses activités traditionnelles, par exemple au travers de partenariats avec des associations socioculturelles, d'expérimentations avec des Fab Labs ou de rapprochements avec d'autres établissements culturels. Ces derniers, par exemple avec les théâtres, les opéras, les salles de concert, le cinéma ou le livre, se concrétisent par des parcours dansés, des parcours musicaux, ou encore des lectures. Ainsi, les musées deviennent des débouchés pour les artistes vivants.

Les droits culturels plaident également pour une mutualisation des espaces, de même que la place de plus en plus importante de l'éducation artistique et culturelle. Les musées pourraient devenir des lieux de pratiques culturelles amateurs. Dans ce contexte, il convient sans doute de réfléchir aux horaires d'ouverture des musées. Si les publics sont associés à la fabrication des contenus, la question se pose de les associer également à la gouvernance des établissements, auquel cas le Musée fonctionnerait comme une coopérative. Le PSC devrait être complété par un volet social et environnemental. Cette réflexion sera sans doute engagée, car dans le cadre du développement des territoires, les établissements culturels peuvent aussi produire des richesses pour le territoire.

➤ **Le Musée comme écosystème professionnel**

L'évolution des musées s'accompagne d'axes structurants pour une nouvelle organisation du travail, notamment la professionnalisation des équipes, le développement du mode projet, la transversalité des missions, qui abolit des cloisonnements. Par exemple, l'opération Museomix consistait, au départ, à ce qu'un certain nombre de personnes investissent un Musée pendant trois jours et fabriquent des prototypes de valorisation de l'établissement, dans le domaine de la médiation ou de la communication. L'intérêt de la démarche réside dans la façon dont les individus se sont mis à travailler ensemble pour donner corps à des idées. Ces façons de travailler essaient dans le milieu des musées.

Les réseaux et les nouvelles logiques partenariales constituent un autre axe structurant. L'idée est que chacun, dans son domaine de compétence, peut être un chef de file. De même, chaque établissement peut être une tête de réseau, en fonction de ses spécialités et de ses forces.

Un autre point concerne les nouvelles stratégies de recrutement et la question des statuts. Les fonctions publiques pourraient être davantage harmonisées. Une réflexion est en cours sur les avantages et inconvénients de l'externalisation et de l'internalisation. En effet, de plus en plus d'activités sont à nouveau internalisées du fait de bilans négatifs d'externalisations, notamment en ce qui concerne la surveillance et l'accueil. En outre, de nouveaux métiers émergent, qui ne font pas l'objet de recrutements alors qu'ils seraient très utiles, comme dans le domaine numérique. Les cadres d'emploi et les statuts ignorent ces nouveaux métiers. La diversité et l'égalité sont des thèmes qui commencent à émerger. Par exemple, une table ronde a été organisée avec le Collège de la diversité sur la diversité dans les musées.

Le dernier axe concerne la mutualisation qui est favorisée par les réformes territoriales. La question qui se pose porte sur le périmètre et les méthodes de mutualisation. Il existe des démarches innovantes dont une réflexion peut s'inspirer. Par exemple, les conservations départementales pourraient jouer un rôle important, dans la mesure où les musées recrutent de

moins en moins de conservateurs. Les réserves mutualisées ou la médiation numérique font également l'objet de mutualisations. Des exemples nombreux existent dans ce dernier domaine, entre les DRAC et les universités, sur lesquels il serait possible de s'appuyer pour élaborer de nouvelles propositions en matière de mutualisation.

Marie-Christine LABOURDETTE salue le travail de la mission. À ce stade, deux axes ont été retenus. Le premier concerne l'ouverture vers les publics et la société. Le second concerne le développement de l'écosystème muséal et le musée comme maison commune.

Le premier axe donne lieu à un chantier sur la charte de l'accueil des groupes scolaires et des publics adolescents. Le projet est piloté par le Département de la politique des publics. Ce dernier va organiser des groupes de travail regroupant des enseignants, des personnels de musées, des jeunes, des scolaires, des sociologues spécialistes des questions culturelles et des questions de jeunesse. Le travail produit par ces groupes nourrira la réflexion sur l'élaboration d'une charte opérationnelle sur le mode d'accueil des groupes et des jeunes. Dans le dispositif, les jeunes devront être le point de convergence de l'école et du musée. Les travaux relatifs à ce chantier seront présentés au CT spécial Musées quand ils auront avancé.

Concernant le Musée humaniste et ses valeurs, Alexia FABRE, qui est la directrice du Musée d'art contemporain du Val-de-Marne, a fortement contribué au travail de la mission sur le premier thème. La Ministre lui a confié une mission sur la rédaction d'un manifeste pour un Musée humaniste, qui devrait être remis à la Ministre au mois de septembre. Le Ministère va aussi décerner de nouveaux prix ou labels. Un nouveau prix, qui s'intitulera « Osez le Musée », valorisera les musées qui ont des approches volontaristes et un peu différentes vis-à-vis des publics du champ social. La première édition sera lancée très prochainement et le prix sera décerné pour la première fois cet automne.

Un autre label, intitulé « Le Musée sort de ses murs », permettra d'identifier, de reconnaître et de récompenser les expériences les plus originales de rapprochement des musées avec leurs publics éloignés de la Culture. Les appels à projet seront lancés sur tout le territoire *via* les DRAC. Un jury de sélection attribuera un certain nombre de labels sur l'ensemble du territoire pour récompenser des initiatives originales, complémentaires et spécifiques et inciter d'autres établissements à s'en inspirer. Les premiers labels seront décernés au début de l'année 2018.

Lors du festival « Musée en portable », au mois de mai ou juin, un prix du Ministère de la Culture et de la Communication sera décerné. Ce festival récompense les petits films originaux sur les musées, réalisés par les visiteurs à l'aide de leurs Smartphones.

Par ailleurs, le Ministère souhaite ouvrir les musées à de jeunes chercheurs qui ne sont pas des historiens d'art mais qui pourraient travailler sur de nouvelles lectures des collections ou apporter de nouveaux regards sur les musées. Le Ministère a prévu d'organiser trois résidences de jeunes chercheurs, d'une durée de six mois, au Musée d'Orsay, au Musée Picasso et au Musée des Beaux-arts de Lyon. Ce premier test sera suivi d'un processus, plus pérenne et élargi, de collaboration avec les chercheurs, afin de disposer d'un fonds de réflexions sur les collections ou la muséographie par exemple. L'installation des premiers lauréats dans les trois musées tests devrait commencer à la fin de l'année 2017.

Enfin, un partenariat pluriannuel entre le Ministère et les fédérations des Sociétés d'amis des musées, la fédération française des écomusées, l'association Art plus Université plus Culture sera renforcé et rédigé, avec des objectifs.

La thématique de l'écosystème muséal et du Musée comme maison commune regroupe la politique des publics, les professions des musées, l'articulation entre les musées nationaux et les musées territoriaux. Trois grandes initiatives sont prises. Un grand colloque, « Vie des Musées, temps des publics », aura lieu du 21 au 23 juin et sera piloté par le DPP, avec la mobilisation du Centre Pompidou, du Musée du Quai Branly, du Musée d'Orsay et du Louvre. Il s'agit d'une réflexion collective et collaborative sur des expériences muséales, telles que les villes des publics, et l'ensemble des pratiques de médiation, en France et à l'étranger. Le colloque comprendra des séances plénières et 17 ateliers sur les différents champs de la politique des publics, en tenant

compte des attentes des publics et des nouvelles techniques disponibles, comme le numérique. L'ensemble du programme se trouve sur le site du Ministère.

Par ailleurs, au mois de décembre, le Ministère tiendra des Assises des métiers et de la formation pour les musées. La préparation de ces Assises est réalisée par le SMF en collaboration avec le CNFPT, l'Institut national du patrimoine, l'Association générale des conservateurs et des responsables de collections publiques de France, ainsi que les associations des médiateurs et des régisseurs. Tous les métiers des musées seront concernés. Les Assises porteront sur les carrières, les formations et les évolutions des divers métiers des musées. En effet, il importe que le Ministère s'interroge sur l'adéquation et les adaptations nécessaires concernant les personnels titulaires, les personnels contractuels, les emplois considérés comme constants et ceux qui peuvent changer dans les systèmes complexes que sont les musées.

En outre, s'agissant de l'articulation entre les musées nationaux et les musées territoriaux, la Ministre, Audrey AZOULAY, a confié une mission à quatre chefs de grands départements patrimoniaux des musées nationaux, à savoir Yannick LINTZ pour les arts de l'Islam, Laurent SALOME pour le Château de Versailles, Zeev GOURARIER du MuCEM et Bernard BLISTENE pour l'art contemporain. Ils ont pour mission de formuler des propositions visant à relancer le rôle d'animateur des grands départements patrimoniaux vis-à-vis de l'ensemble des musées de France, afin d'éviter une coupure entre les musées nationaux, considérés comme des privilégiés, et les musées territoriaux. La responsabilité scientifique des grands musées nationaux doit s'étendre à différents réseaux. Pour l'art contemporain, il existe un réseau de musées assez clair, en sachant que nombre de musées de Beaux-arts disposent d'un département contemporain. Le MuCEM est évidemment pertinent pour traiter les musées de société et les écomusées. Le Musée de Versailles s'intéressera aux musées d'histoire et aux grands monuments historiques. Les arts de l'Islam ont été choisis pour prendre en compte des cultures extra-européennes. Les résultats de la réflexion de la mission sont attendus dans le courant de l'été, afin de proposer des pistes de travail à la Ministre.

Enfin, un bureau de l'innovation muséale sera créé au sein du Service des Musées de France. Il permettra, dans tous les domaines d'activité, aussi bien la médiation, l'accueil, la présentation des œuvres, de travailler sur la captation et la mise en relais de toutes les initiatives originales et concrètes dans les musées nationaux mais surtout dans l'ensemble des musées territoriaux. L'évolution de la sous-direction de la politique des musées, avec la création de ce nouveau bureau, sera présentée au CHSAC et au CTAC. Le 3 mai, Audrey AZOULAY avait signé une circulaire destinée aux DRAC, leur expliquant l'ensemble de ces actions et leur demandant de se mobiliser sur ces différents sujets.

Frédéric MAGUET se félicite que la mission aboutisse à des applications concrètes. Il approuve également l'association des élus à la réflexion, mais il aurait souhaité que les personnels soient aussi véritablement associés. En effet, toute une série de personnels n'est pas représentée, en particulier les personnels de surveillance. Ces deniers n'ont jamais été entendus sur leurs conditions de travail, la perception de leur métier et de son évolution ou leur considération de la définition des musées. Seuls les conservateurs et les médiateurs ont été entendus. Frédéric MAGUET souhaite que les résultats et les suites de cette démarche ne soient pas trop éloignés du vécu quotidien des personnels. Il est important de s'intéresser aux métiers émergents, notamment d'un point de vue statutaire. Cet aspect a été mieux traité dans les collectivités territoriales qu'au niveau de l'État, par exemple s'agissant de la médiation. Frédéric MAGUET souhaite la mise en place d'un véritable chantier sur les questions statutaires, associant les représentants du personnel.

Marie-Christine LABOURDETTE estime qu'il n'est pas possible de transformer le processus de réflexion de la mission en processus de négociation syndicale.

Frédéric MAGUET rappelle que son organisation syndicale a contribué à la mission de façon très loyale et il en est très satisfait. Il ne nie pas les bénéfices de ce travail mais signale des angles morts, dont l'essentiel des publics des musées tels qu'ils fonctionnent actuellement. Il estime qu'une seconde face, associant les personnels est nécessaire.

Marie-Christine LABOURDETTE souligne la grande différence sur ce point entre les musées nationaux et les musées territoriaux. Les personnels de ces derniers présentent des spécificités que les organisations syndicales devront aussi prendre en compte.

Frédéric MAGUET rappelle que les personnels adoptent des attitudes militantes pour permettre aux musées de fonctionner correctement. Si ce point est positif, il convient de ne pas en abuser. Il ne peut s'agir d'un mode de fonctionnement permanent. Ce point mérite une vigilance particulière, notamment dans la période de pénurie annoncée, avec la suppression de 120 000 postes de fonctionnaires. Il regrette que les contributions des représentants du personnel aient été prises en compte de façon marginale. Par ailleurs, il estime que l'ouverture des musées et le passage à un mode conversationnel ont leurs limites. Le fait de converser n'empêche pas d'éduquer. La démocratie culturelle ne doit pas se transformer en démagogie. Le Musée ouvert ne doit pas se dissoudre pour autant. Un Musée reste d'abord une collection qui est en son cœur, et qui fonde l'autorité du discours. La professionnalisation des musées doit pouvoir s'articuler avec leur ouverture. Noël BARBE, par exemple, y parvient parfaitement, mais cette réussite est très difficile à obtenir.

Jacqueline EIDELMAN reconnaît qu'il convient de ne pas sombrer dans le relativisme complet, selon lequel tout se vaut. Pour autant, elle estime que les musées doivent abandonner un peu de leur superbe. Ils ne peuvent plus se situer seulement dans la transmission descendante du savoir. Jacqueline EIDELMAN rappelle que les non-sachants ne sont pas ignorants pour autant. Elle reconnaît que ce nouveau modèle de relations avec les publics n'est pas simple. En l'occurrence, les ethno-pôles fonctionnent notamment avec des jurys citoyens, qui permettent de faire circuler la parole et le pouvoir.

Par ailleurs, Jacqueline EIDELMAN reconnaît que les conservateurs ont été nombreux à participer aux groupes de travail ou à être auditionnés. Pour autant, la mission n'a pas fait l'impasse sur les métiers de la surveillance et de l'accueil. Un groupe de travail, qui s'est tenu à l'Ecole du Louvre, a auditionné un personnel venant de la surveillance. A Lyon, la mission s'est penchée sur les programmes de formation développés par le CNFPT (Centre National de la Fonction Publique Territoriale) sur la requalification des métiers de la surveillance et de l'accueil. Certes, la mission aurait pu consacrer plus de temps au personnel de l'accueil et de la surveillance, qui représente plus de la moitié du personnel des musées. Mais elle n'a pas omis ces personnels. Leurs compétences peuvent être valorisées et bonifiées, ce qui représente un chantier en soi.

Marie-Christine LABOURDETTE précise que les conclusions présentées sont celles de cette étape et non du processus dans son intégralité, ni du travail à engager. Elle admet qu'il conviendra de s'interroger sur les prochaines étapes et les parties qui y prendront part. Néanmoins, elle souligne que le diagnostic qui a été posé n'est pas complaisant. Ce dernier émane de personnes d'horizons diversifiés et notamment de personnes de terrain dont le positionnement n'est pas celui habituel des musées nationaux. La mission a intégré dans son champs les autres 1 150 Musées de France, qui ne sont pas des musées nationaux. Ce travail a permis de dresser un état des lieux, à partir duquel le Ministère essaiera de mettre en place des chantiers, plus ou moins difficiles à réaliser. Elle rend un grand hommage à Jacqueline EIDELMAN sur ce point.

Françoise PINSON salue également le travail de la mission. Elle souligne que le Ministère dispose d'un outil important avec la Direction des Musées de France, devenue un Service des Musées de France. Elle redoute le terme de professionnalisation, car la mission d'un agent d'accueil est une mission de service public. La médiation culturelle peut faciliter ces missions mais un agent n'attend pas d'être un professionnel. Il attend la reconnaissance de ses missions. Il conviendrait que le Service des Musées de France et les musées disposent des moyens pour concrétiser toutes les pistes de travail du rapport de la mission. Elle souhaite que les Assises constituent un temps consacré à la réflexion et à la discussion sur l'accueil des publics, les collections, les agents, les conservateurs, les legs. Elle souligne les difficultés des établissements pour faire sortir les collections, par exemple au Musée de Saint-Germain-en-Laye. Quand les effectifs sont suffisants, les agents remplissent des missions exemplaires. Quand les conservateurs possèdent les moyens pour travailler, au niveau administratif ou au niveau des collections, ils sont également exemplaires.

Marie-Christine LABOURDETTE indique que la professionnalisation évoquée ne remet pas en cause le travail existant ni les compétences des agents titulaires. En fait, la professionnalisation des métiers des musées s'est accrue par rapport au passé. Les métiers se sont diversifiés, avec des compétences propres et reconnues. Il devient indispensable de faire évoluer ces métiers, compte tenu du numérique, des modes de gestion des collections, de la présentation dans les salles, de l'articulation entre personnels permanents et temporaires. Le monde professionnel des musées est beaucoup plus en mutation qu'on ne l'imagine. Dans ce cadre, les agents d'accueil et les conservateurs doivent être conscients qu'ils sont des professionnels et qu'ils peuvent avoir besoin de formations pour répondre aux évolutions nécessaires.

Françoise PINSON rappelle, que depuis des années, les représentants du personnel ont proposé des pistes et demandé que la médiation culturelle et la démocratisation se développent.

Jacqueline EIDELMAN estime que les progrès existent mais nécessitent beaucoup de temps, car il s'agit d'un travail très qualitatif. En dix ans, la fréquentation des musées a augmenté de 10 %. Les professionnels des musées ont donc permis des progrès. Le projet de Maison commune visait précisément à réaffirmer la mission de service public des musées.

Françoise PINSON estime que les ateliers musées constituent également une piste intéressante, qui attire le public.

Marie-Christine LABOURDETTE indique que toutes ces pistes seront abordées dans des débats sur les politiques de médiation, dans le cadre du colloque du mois de juin.

VI. Point de situation relatif à l'Unité de documentation du Bureau de la diffusion numérique des collections du SMF (pour information)

Claire CHASTANIER rappelle que l'Unité de documentation a été rattachée au Bureau de la diffusion numérique des collections du SMF, dont Laurent MANŒUVRE en est le chef de bureau. En ce qui concerne les postes, la responsable du service de documentation est partie à la retraite l'année passée. Il a été décidé de pourvoir l'Unité de documentation de deux postes de chargés d'études documentaires. L'un des postes a été pourvu rapidement par l'opportunité d'un concours Sauvadet. L'autre recrutement a été plus long, car la candidate retenue était affectée au musée de la Marine. Cette dernière a rejoint l'Unité de documentation le 1^{er} janvier 2017. La répartition du travail convient à chacune des deux chargées d'études documentaires. Une apprentie, élève de 2^{ème} année à l'école de bibliothécaires et documentalistes (EBD), renforce en outre le service deux jours par semaine depuis le 12 octobre 2016. Elle travaille à temps plein depuis le 15 mai et jusqu'au 30 août. Le Bureau souhaite prolonger cette expérience encore un an, car elle est satisfaisante, à la fois pour l'apprentie et pour le Bureau. Par ailleurs, le centre de documentation comptait une adjointe technique d'accueil, de surveillance et de magasinage, ainsi qu'une adjointe administrative. Elles ont toutes les deux été étroitement associées à la rénovation du fonctionnement de l'Unité de documentation depuis son rattachement au Service des Musées de France. L'adjointe technique d'accueil, de surveillance et de magasinage est partie à la retraite au mois de février 2017. Son remplacement sera demandé, soit sur le même poste, soit sur un poste d'adjoint administratif. Le service a vocation à travailler de manière transversale pour le SMF et sera moins tourné vers l'extérieur. Dans ce contexte, un poste d'adjoint administratif serait peut-être plus pertinent.

Laurent MANŒUVRE explique que le fonctionnement de l'Unité de documentation n'est pas encore totalement stabilisé, un an après son rattachement administratif au Bureau de la diffusion numérique des collections du SMF. En plus d'un travail de documentation classique, la documentation numérique sera développée, afin de rendre la documentation plus largement accessible. Par ailleurs, l'Unité de documentation bénéficie d'un dépôt de l'ICOM avec un fonds d'ouvrages très important, y compris des ouvrages assez rares. Une réflexion est en cours pour se rapprocher du réseau des bibliothèques des musées nationaux. Par exemple, le catalogage des ouvrages japonais aurait sa place dans ce réseau. Cette bibliothèque constitue une particularité par rapport aux autres centres de documentation d'administration centrale. Le Bureau a signé une nouvelle convention avec l'ICOM afin de poursuivre l'enrichissement du fonds.

Françoise PINSON souligne la qualité de ce travail et du développement en cours.

Marie-Christine LABOURDETTE remercie Laurent MANŒUVRE pour avoir redynamisé et motivé le centre de documentation. Elle rappelle que ce Bureau est essentiel pour la diffusion numérique et le travail autour des collections.

Françoise PINSON s'enquiert de l'impact de CAMUS.

Marie-Christine LABOURDETTE répond que la question du traitement des centres de documentation est intégrée à CAMUS.

Carole ETIENNE-BOISSEAU ajoute que le projet CAMUS suit différentes étapes, qui sont portées dans les instances ministérielles. Le projet est suspendu du fait de l'installation de la nouvelle Ministre. À ce stade, les impacts et les orientations précises du projet ne sont pas encore connus. Le macrozonage doit être présenté aux organisations syndicales et faire l'objet d'une discussion avant la phase du microzonage. Les services qui seront concernés par le projet de déménagement ne sont pas encore connus.

Françoise PINSON souhaite connaître les moyens dont l'administration dispose pour conserver l'Unité de documentation au sein du Bureau.

Carole ETIENNE-BOISSEAU indique que pour l'heure l'administration exprime ses besoins. Ensuite, elle sera associée aux différentes étapes du projet. Tous les besoins ont été recueillis dans le cadre de l'assistance à maîtrise d'ouvrage. Ensuite, les arbitrages seront rendus progressivement. L'intégration du centre de documentation est considérée comme une réussite et l'administration souhaite en conserver le bénéfice mais n'est pas maîtresse des décisions qui seront prises.

Françoise PINSON souhaite que l'administration agisse pour le maintien du centre de documentation, à l'instar de la position que défendront les représentants du personnel. Elle espère que le CT Musées se prononcera dans le même sens.

Marie-Christine LABOURDETTE confirme que le calendrier du déploiement du projet CAMUS n'est pas connu. Pour l'heure, elle est satisfaite de la façon dont il a été procédé au au devenir du SBADG. La dernière étape est terminée et elle est également satisfaisante.

Françoise PINSON souhaite que le CT Musées soit informé de l'évolution du projet CAMUS.

Carole ETIENNE-BOISSEAU précise que désormais le centre de documentation relève du CT d'administration centrale.

Françoise PINSON souhaite néanmoins qu'un point de suivi soit présenté au CT Musées.

Marie-Hélène THIAULT rappelle que le centre de documentation est également fréquenté par les conservateurs. Elle demande que cette ouverture au public extérieur soit maintenue. Elle regrette la scission à l'œuvre entre la gestion des bibliothèques des SCN et ce centre de documentation, qui est un outil interne au Service des Musées de France mais qui doit rester ouvert aux professionnels des musées, quel que soit leur domaine scientifique.

Laurent MANŒUVRE précise que l'ouverture du centre de documentation au public extérieur est maintenue, sur rendez-vous. Par ailleurs le centre de documentation étudie la possibilité d'entrer dans le réseau des bibliothèques des musées nationaux. Il est bien conscient que le centre est tout autant lié au réseau des bibliothèques qu'aux centres de documentation d'administration centrale.

Jean-Christophe TON-THAT se réjouit que l'équipe soit enfin consolidée et que le fonds de l'ICOM soit repris. Toutefois, il souhaite connaître le volume que cela représente.

Laurent MANŒUVRE répond que le récolement est en cours. Le fonds de l'ICOM est estimé à 5 000 ouvrages. La partie muséographique est moins volumineuse, de l'ordre de 500 ouvrages.

CT spécial Musées MCC/DGP

En tout état de cause, le fonds de la bibliothèque est très important et contient des ouvrages très rares.

La séance est levée à 17 heures 40.

Marie-Christine LABOURDETTE
Président de séance

Secrétaire de séance
Kevin THIERY

Secrétaire adjointe de séance
Marie-Hélène THIAULT