

MUSÉE DU LOUVRE
Comité technique paritaire

Procès-verbal de la séance du 27 septembre 2011

Etaient présents

Administration

Titulaires

M. LOYRETTE, *président*
M. BARBARET
Mme FERRAZZI
Mme LEMOINE
M. IROLLO, *secrétaire*
M. BASCOU
M. POMAREDE
M. PERRAULT
M. LEDUC

Suppléants

M. MONIN
Mme ARMAND
M. MILAN
M. ANTONPIETRI
Mme LEBOWSKI

Etaient excusés

Mme LEMONNIER
Mme BRESC-BAUTIER
Mme ANDREU-LANOE
Mme MAHE
Mme AVON
Mme LAIDAOU

Experts

M. WAGNER (point n°2).

Mme BUART (point n°3).

M. FERRY (point n°4).

Mme MOREAU (point 4).

Mme BECOT.

Représentants du personnel

Titulaires

Suppléant

CGT

Mme CHARLES ÉLIE NELSON

M. CHOQUET

M. MERLET

CGT

M. GALLANCHER

M. GOUDOU

M. MARTIN

M. MATTIA

SUD CULTURE

M. DE SOUZA

Mme MULLER

Mme DUCROT

SUD CULTURE

Mlle GUYADER

M. ZINENBERG

Mme ANDRZEJCAK

Etaient excusés

M. FERREIRA

M. GUILLAUD

Mme COADIC

Mme TAÏBI

M. JOUVE

M. MINOS

M. MANGALET-LUCRE

ORDRE DU JOUR

1) Approbation du PV du CTP du 10 mai 2011	5
2) Bilan social 2010 (pour information)	7
3) Présentation du projet de gestion prévisionnelle des emplois du Musée du Louvre 2012-2015 (pour information).....	24
4) Modification de la qualification de trois entités du service de vente et de réservation à distance au sein de la DASV (pour avis).....	37
5) Mise en place au sein de la DPC d'un directeur adjoint chargé du développement numérique (pour avis)	39
6) Requalification de la mission « production audiovisuelle, cinéma et éditions culturelles » en « service de la production audiovisuelle, cinéma et cross media » au sein de la DPC (pour avis)	39
7) Liste des jours fériés 2012 (pour avis)	41
8) Questions diverses.....	42

La séance est ouverte à 9 h 21.

SUD Culture assurera le secrétariat de séance pour les représentants du personnel.

M. ZINENBERG

Je voulais faire une information préliminaire concernant la société CHALLANCIN, où il y a récemment eu trois licenciements et un déplacement d'office. Les salariés de cette société vivent dans la peur du lendemain. Ils n'ont pas de contrats et leurs conditions de travail se sont généralement détériorées. Il n'est pas certain que CHALLANCIN respecte son cahier des charges vis-à-vis du Louvre. La dernière personne licenciée l'a été dans des conditions douteuses. La CGT de l'entreprise demande donc une intervention ferme de la direction du Louvre sur les conditions de travail de ces salariés. Il est important que le Louvre se positionne avec les prestataires de services, en particulier CHALLANCIN. Les salariés, qui ont actuellement des inquiétudes fondées, ont le droit à des réponses de l'institution, qui ne peut pas laisser des gens travailler dans ces conditions au Louvre.

M. CHOQUET

Depuis le mois de mai, nous avons déjà rencontré la société CHALLANCIN à plusieurs reprises. Il y a déjà eu deux licenciements et un autre est en cours. Cette société se sert de la clause de mobilité pour licencier. La plupart des agents de CHALLANCIN travaillent au Louvre depuis une vingtaine d'années. La justification est qu'ils prennent les meilleurs du Louvre pour encadrer les équipes d'autres sites. Deux – et bientôt trois - anciens représentants du personnel en font partie. Un quatrième a accepté la mobilité, mais de manière compliquée. Les employés de cette société sont très « remontés ». Cette société, qui pratique aussi un double discours envers M. BARBARET et les élus, semble donc assez peu recommandable. Il est temps de faire un point avec la société CHALLANCIN et les prestations qu'elle tient dans cet établissement, car elle ne respecte probablement pas le cahier des charges passé avec le Louvre. Par exemple, les clauses prévoyaient douze laveurs de vitres et ils ne sont plus que huit. Il faudra que la société CHALLANCIN rende des comptes et s'explique sur la nature des courriers dans le cadre de licenciements plus que douteux.

M. BARBARET

Suite aux remarques de M. CHOQUET, j'ai régulièrement essayé de contacter la direction générale de CHALLANCIN, mais sans succès. Ce qui est dit, lorsque nous leur parlons, n'est pas suivi des faits. Nos armes juridiques sont aussi limitées ; une d'entre elles étant le suivi très précis des prestations. Nous mettrons donc tout en œuvre pour que cette société respecte précisément ses engagements.

M. ZINENBERG

Il y avait, je crois, une charte sociale pour les prestataires de service, laquelle semble n'avoir aucunement été prise en compte lors de la passation du marché. Dans ces conditions, le minimum serait de demander la réintégration des salariés licenciés.

M. DE SOUZA

Je ne comprends pas que le Louvre ne soit pas plus regardant quant aux prestataires avec lesquels il passe contrat. Je rappelle que la société CHALLANCIN était partie d'un conflit à la gare du Nord où les agents de propreté travaillaient dans des conditions inhumaines. Choisir une telle société comme partenaire ne reflète pas l'aura que le Louvre peut apporter.

1) Approbation du PV du CTP du 10 mai 2011

Mme ANDREJCZAK

Tout d'abord, nous remercions la société Téléscribe qui s'est chargée du compte-rendu. Les propos exacts ont été reportés. Je n'aurais que quelques petites corrections à la marge.

- Page 33, intervention de M. LEDUC : « (...) *Valérie GAME et une juriste ont été associées à ce travail d'actualisation et du côté de la DSV, le directeur (...)* ». Il s'agit de la DASV.
- Page 65, intervention de M. ZINENBERG : « *On comprend bien qu'il y a un problème d'intimité.* ». Proposition d'ajout à la suite : « Franchement, c'est drôle »
- Page 69, intervention de M. BARBARET : « *Y a-t-il d'autres remarques sur ce volet Tuileries, jardins, passages de péristyles ?* ». Propose d'ajouter à la suite : « Ou bien, pouvons-nous revenir à la fin du règlement de visite du musée ».
- Page 96, intervention de M. MILAN : « (...) *désormais, nous signalerons systématiquement ce genre d'événements sur l'ensemble des stands de communication généraux* ». À remplacer par « nous signalerons systématiquement ce genre d'événements sur l'ensemble des supports ».
- Page 100, intervention de Mme ANDREJCZAK : « Nous vous avons notamment envoyé ce point pour savoir... ». Remplacer « envoyé » par « demandé ».
- Page 118, intervention de Mme ANDREJCZAK, erratum sur les pourcentages (non imputable à la rédaction). Il faut considérer les chiffres suivants : « Le corps des ingénieurs représente

11 % du Louvre (et non 25 %), 17 % pour les TSC (et non 25 %), 30 % pour le corps des adjoints (et non 70 %).

Mme MULLER

- Page 72, coquille sur l'intervention de Mme DUCROT. « *Je que crois qu'on peut quand même* ».
- Page 109, intervention de Mme MULLER : « *cela peut s'arranger vu le nombre d'articles 4, ou de contractuels, que nous avons au Musée.* » Préciser le nombre de « contractuels article 4 ».
- « *Il n'en demeure pas moins que certaines pistes peuvent être explorées...* » Proposition de poursuivre par « sachant ce qui a pu se passer que ce soit au CMN ou la BNF ». Ensuite, « *... des personnels qui étaient dans une position limite...* » Proposition de poursuivre cette phrase par «... quant aux possibilités de titularisation peuvent maintenant être inclus dans le dispositif. Ainsi les contractuels à temps incomplets de 102 heures ont vu leur quotité horaire augmenter à 107 heures. »

M. ZINENBERG

Il me semble aussi que plusieurs points devaient repasser au CTP de septembre, notamment l'information-consultation sur le recollement.

M. LOYRETTE

Ce dernier point devait être abordé au séminaire scientifique, lequel a été déplacé en fin novembre.

M. ZINENBERG

Par ailleurs, un point sur le règlement de visites de Delacroix restait à aborder.

Enfin, il restait un point sur le remaniement de la DAMT.

M. BARBARET

In fine, Sophie Lemonnier pense que l'organisation existante est peut-être la bonne.

M. ZINENBERG

Dont acte, mais nous aurions préféré en être informé préalablement, car le point était à l'ordre du jour du dernier CTP et avait été retiré à la demande de Sophie Lemonnier.

Vote sur le PV du CTP du 10 mai 2011

19 votants

- *Sous réserve des modifications proposées en séance, le procès-verbal du 10 mai 2010 est approuvé à l'unanimité.*

2) Bilan social 2010 (pour information)

Luc WAGNER

Pour ce bilan 2010, quelques éléments nouveaux ont été ajoutés par rapport à 2009. Je pense à des éléments sur les stages (suite à une demande syndicale de l'an dernier), à des éléments relatifs à la restauration collective et enfin, aux nouveaux tableaux sur la répartition des accidents du travail selon l'ancienneté. Puisque chacun a déjà reçu le document, je propose que nous en discutons en séance.

Christelle GUYADER

Premièrement, nous constatons une poursuite de la baisse des effectifs sur l'ensemble des personnels. Outre la baisse des titulaires, déjà observée l'an dernier, on remarque cette année une baisse des contractuels article 4 - en ETP et en personnes physiques. Si la baisse des titulaires s'explique par le non-remplacement d'un départ sur deux à la retraite, l'explication est moins évidente pour les contractuels, notamment les fins de contrats.

Nous constatons toujours une baisse importante des titulaires de la Direction financière et juridique. En 2010, ce service est passé de 5 à 1,6 ETP. Idem pour les titulaires de la DASV, avec 12,7 ETP entre 2009 et 2010. Il y a également une baisse, mais moins significative, pour les contractuels article 4, 6.1 et 6.2 de la DASV.

Nous soulevons un point particulier concernant les contractuels article 6.1 et 6.2 qui, pour nous, sont des personnels précaires au niveau de l'établissement. 106 agents relevant de l'article 6.1 ont un contrat de 75 heures et moins, avec une augmentation des contrats d'une durée de 1 jour à 1 mois (198 en 2009, contre 320 en 2010) ; mais aussi, une augmentation des contrats de 6 à 9 mois (de 16 en 2009 à 50 en 2010). À l'inverse, SUD Culture constate une baisse des contrats de 10 mois (de 32 en 2009 à 15 en 2010). SUD Culture est déjà intervenu plusieurs fois sur les contrats, notamment des vacataires-expositions, qui se trouvent dans une situation difficile. Bien souvent, ils sont pris pour les expositions temporaires et ils subissent ensuite un délai de carence assez important, avant que le Louvre ne les réembauche. Dans l'intervalle, ces personnels se retrouvent en situation de précarité.

C'est pourquoi le syndicat SUD Culture s'était enquis auprès de la direction de la possibilité d'augmenter la quotité de travail de ces personnes pour aller à minima vers ce que la loi autorise, soit dix mois et deux mois de délai de carence. Mais cette demande n'est absolument pas suivie dans les faits. Les contrats de dix mois sont en baisse, au profit de contrats plus courts.

La durée moyenne d'un contrat est en baisse sensible, de 2,5 mois en 2009 à 2,1 en 2010. La durée moyenne effectuée par chaque agent en cours d'année est également en baisse, de 3,92 en 2009 à 3,2 en 2010. SUD Culture aurait souhaité que le bilan social offre une meilleure visibilité sur l'activité des contractuels sur les expositions temporaires.

Nous n'avons pas non plus de visibilité des CIEJ, qui constituent pourtant une politique importante d'insertion et qui, d'après nous, devraient être mis en valeur dans le bilan social.

L'an dernier, nous avons encore constaté une baisse des contractuels article 6 (occasionnels et saisonniers). Nous avons alors émis la crainte d'une incidence possible sur les congés des personnes titulaires sur ces périodes de l'année. Il est vrai qu'en 2010, pour les mois d'été, le volume des saisonniers a été plus important.

Au sujet de la répartition des effectifs de titulaires (p. 13 du bilan social), on voit que les catégories B et C subissent la baisse des effectifs (-18,06 ETP pour la catégorie B et -40,16 pour la catégorie C). Ces données nous interrogent sur la politique de gestion de l'emploi de l'établissement. Sur la filière ASM, le repyramidage a forcément eu une incidence sur cette répartition des effectifs par catégorie. En 2010, la catégorie A affiche 2,7 ETP de plus et 16,2 de plus en B. Sur la même période, entre 2009 et 2010, la catégorie C perd 32 ETP. Plus de la moitié de la baisse des postes en 2010 concerne la catégorie C de la filière accueil/surveillance/magasinage.

Le constat est identique pour la filière administrative, qui perd 7,3 ETP en catégorie C. La filière scientifique en perd 3,4. Seule la filière technique gagne des ETP (+4).

Sur le tableau de promotion pour les titulaires (p. 29), nous aurions souhaité avoir un parallèle avec les promotions des contractuels, comme c'était le cas en 2009. On les retrouve toutefois plus loin dans les tableaux, où l'on constate la baisse des promotions des titulaires ; à la différence de celles des contractuels, en hausse par rapport à 2009.

Concernant les procédures disciplinaires décrites en page 17, nous aurions aimé qu'apparaissent les deux radiations des cadres et les licenciements. Pour nous, cela relève du disciplinaire. Ce tableau devrait également indiquer les sanctions prises à l'encontre des contractuels.

Par ailleurs, nous souhaitons des informations concernant les 16 fins de contrats. S'agit-il de non-renouvellements à l'initiative de l'employeur ? L'an dernier, SUD Culture avait demandé que les non-renouvellements de contrats soient présentés à titre informatif en CCP. Qu'en est-il ?

SUD Culture avait encore abordé, l'an dernier, le point sur la parité et l'égalité hommes/femmes. SUD Culture constate une inégalité de traitement hommes/femmes pour le niveau 6 des contractuels article 4. L'indice moyen est plus élevé pour les hommes, alors qu'en moyenne, ils sont plus jeunes que les femmes. Ce constat déjà valable en 2009 l'est toujours en 2010.

Cet indice moyen étant de 472 pour les hommes de 40 à 49 ans. L'âge moyen des femmes du niveau 6 est de 43,4 ans et l'indice moyen de 457. De même, on constate qu'une majorité de femmes a des contrats en dessous de 75 heures (35 % pour les hommes et 65 % pour les femmes). Pour SUD Culture, le bilan social 2010 illustre encore la disparité hommes/femmes dans la quotité de travail, avec une majorité de femmes à temps partiels. Or il est certain que le temps partiel aura une incidence sur l'âge de départ à la retraite et le déclenchement d'une retraite à taux plein. Les femmes qui, à un moment de leur carrière, avaient opté pour du temps partiel, vont devoir travailler plus longtemps pour avoir une retraite à taux plein. Cela n'est peut-être pas lié, mais on constate que le pourcentage de femmes titulaires de plus de 60 ans est supérieur à celui des hommes. SUD Culture propose d'enquêter sur les raisons de la plus forte proportion de femmes à temps partiel et de mettre en œuvre des mesures pour qu'elles puissent passer à temps plein. Sur le sujet, une enquête de l'INED faite en 2009, sur le rapport entre famille et travail, met en évidence le fait que la hausse de l'emploi des femmes nées après 1955 s'effectue uniquement grâce à la montée de l'emploi à temps partiel. Cette rupture de tendance met en évidence les difficultés croissantes d'articulation entre vie familiale et vie professionnelle. Cette enquête souligne également qu'outre l'accès à des modes de garde, les caractéristiques de l'emploi et de l'environnement de travail jouent un rôle essentiel dans la conciliation entre emploi et famille. En ce sens, le rôle de l'employeur est déterminant, car il peut renforcer les difficultés ou, au contraire, les atténuer s'il propose des aides à la conciliation. SUD Culture estime donc important de travailler sur ce point et compte éventuellement émettre des propositions.

Concernant les postes d'encadrement, nous souhaitons savoir pourquoi, hormis sur les postes de chefs d'équipes, la répartition hommes/femmes n'est pas le reflet de la répartition de l'ensemble des effectifs. En effet, pour ces postes, la répartition (52 % d'hommes et 48 % de femmes) s'inverse pour l'effectif global. Cette année, nous n'avons pas eu les données (pourtant transmises l'an dernier) sur les avancements et promotions par rapport aux postes de directions. Là aussi, nous avons constaté le plus grand nombre de promotions et avancements pour les hommes, alors que les femmes sont majoritairement représentées dans la catégorie A.

Suite à ce constat, SUD Culture avait demandé, pour l'ensemble des promotions (contractuels et CAP), la répartition hommes/femmes des listes proposées par la direction. Malgré l'engagement de la direction, nous n'avons toujours pas ces données.

Toujours sur l'égalité professionnelle, les tableaux de rémunération transmis montrent une inégalité visible chez les titulaires, et ce, pour toutes les tranches d'âges (hormis la catégorie B dans la tranche d'âge des plus de 60 ans). Cette exception nous étonne par son incohérence avec les tranches d'âges précédentes.

En page 99 (bilan 2010), les inégalités de traitement sont toujours présentes, ce qui suscite une incompréhension par rapport au tableau de synthèse qui nous est présenté. En effet, le total pour les femmes est supérieur à celui des hommes, alors que toutes les autres données du tableau sont inférieures à celles des hommes.

Le constat est identique pour les contractuels. On observe un basculement à la tranche 40-50 ans, avec une rémunération supérieure chez les hommes. SUD Culture souhaite que soient mises en œuvre des mesures qui maintiennent l'égalité de traitement, afin qu'au départ à la retraite, l'ensemble des agents puisse prétendre à la même fonction.

Suite aux remarques de SUD Culture lors du bilan 2009, la direction avait reconnu que des différences apparaissaient factuellement. Il faut donc savoir expliquer ces différences et les atténuer. Dans cette optique et suite à notre intervention de l'an dernier, la direction s'était engagée à mettre en œuvre un groupe de travail qui permettrait d'analyser ces éléments et d'essayer de réfléchir à des solutions pour y remédier. Les organisations syndicales devaient par ailleurs être invitées sur le suivi du projet social, dans lequel devait être abordé un bilan sur les évaluations et les promotions des non-titulaires. La direction avait alors indiqué que ce serait le moment pour examiner la question des inégalités hommes/femmes. De plus, une charte de gestion du temps de travail devait comporter un certain nombre d'items relatifs à l'égalité hommes/femmes. Ces items devaient être proposés dans le cadre de suivi du projet social. Nous devons également avoir communication de la répartition des promouvables entre les hommes et les femmes. Aujourd'hui, bien que plus des engagements, nous demandons des données tangibles qui nous permettent d'affirmer qu'il n'existe pas de discrimination hommes/femmes au Musée du Louvre.

Sur les rémunérations, il y a des incompréhensions par rapport aux données transmises, notamment dans le tableau de la page 21. Pour le niveau 1, on constate, de 2009 à 2010, une nette baisse de l'indice moyen des hommes (de 1 426 à 1 347), alors que l'âge moyen des hommes n'a pas changé. Par contre, sur le niveau 2, l'indice moyen est en augmentation par rapport à 2009, pour une moyenne d'âge quasiment identique. Alors que pour les femmes du même niveau, cet indice moyen baisse par rapport à 2009, pour une moyenne d'âge aussi identique à celle de 2009.

Nous avons également quelques questions sur le tableau de la page 22. Pour le niveau 1, comment se fait-il que l'indice moyen des 30-39 ans soit supérieur à celui des contractuels de 40 à 60 ans ? Est-ce un moyen d'attirer les personnels pour le recrutement, ou simplement une coquille dans le tableau ? Je

rappelle que cet indice était de 1 233 au bilan 2009. Pour le niveau 2 et toutes les tranches d'âges, l'indice moyen a baissé. C'est également le cas pour certaines tranches d'âges du niveau 3 et du niveau 5, aussi au niveau 6 sur la tranche des plus de 60 ans. Pour SUD Culture, il en ressort que la politique de rémunération des contractuels du Musée n'est pas claire.

L'an dernier, nous avons constaté une évolution plus importante chez les contractuels article 4 par rapport aux titulaires. Pour 2010, le constat est identique. Pour un contractuel de niveau 6, la rémunération est de 26 115 €; pour la catégorie C (administratifs et ASM compris), elle est de 18 503 €. Cette remarque vaut d'ailleurs pour toutes les catégories titulaires, si l'on compare titulaires et contractuels. L'évolution des rémunérations et traitements bruts est moindre en 2010 qu'en 2009, mais toujours supérieure pour les contractuels (2,44 %) que pour les titulaires (1,62 %).

Nous souhaitons une explication quant à la stagnation du montant moyen des primes par grade. À quoi correspondent précisément ces primes statutaires par grade ? Nous ne comprenons pas cette stagnation et surtout, la baisse de certaines catégories. La période 2008-2009 avait vu une progression de 10,6 % ; contre 0,2 % aujourd'hui. Pour nous, certaines de ces primes sont liées à la revalorisation du point d'indice, c'est pourquoi nous comprenons mal qu'il n'y ait pas de revalorisation plus importante.

Par ailleurs, SUD Culture voulait aborder le point du temps de travail et des conditions de travail. La quotité moyenne travaillée diminue pour les articles 6.1, qui passent de 46,6 heures en 2009 à 45,3 heures en 2010. À cet égard, nous tenons à souligner que la quotité de travail des agents article 6.1 est toujours problématique, dans le cadre de ce qui a été négocié au niveau de la Fonction publique (sur le passage en CDI et la titularisation des personnels). Au Musée du Louvre, la majorité de nos contractuels - articles 6.1 ne sont pas éligibles à la titularisation. Parmi ces personnes, la plupart souhaiteraient une titularisation, pour donner une forme plus stable à son emploi. SUD Culture profite de ce point pour réitérer sa demande d'une liste non nominative des contractuels entrant dans le cadre du protocole Fonction publique (nombre de personnes concernées, directions et services d'affectations).

On note encore que l'augmentation de l'absentéisme pour raisons de santé, mais aussi une baisse assez significative des absences injustifiées par rapport aux années précédentes. L'an dernier, SUD Culture avait souligné le nombre a priori élevé des heures supplémentaires. Bien qu'il baisse cette année, nous conservons une inquiétude sur la situation des collègues amenés à faire des heures supplémentaires pour compenser la stagnation des salaires et faire face à l'augmentation du coût de la vie. Ce temps travaillé risque d'avoir une incidence sur la santé pour les agents, notamment de la DASV (dont le un nombre d'heures travaillées est plus important). De surcroît, les heures de mécénat ne semblent pas être comptabilisées.

Concernant l'action sociale, SUD Culture tenait à insister sur la question du logement. C'est aussi la principale préoccupation des agents qui viennent rencontrer les assistantes sociales. Sur ce constat, nous trouvons regrettable que seulement 7 % du budget de l'action sociale soit consacré au logement. À l'appui, je citerai une étude récente du CREDOC (commande du MEDEF) qui montre que le souhait principal des Français est aujourd'hui de se rapprocher de leur lieu de travail et que, pour eux, le temps de transport est devenu extrêmement important.

Nous rappelons encore que le budget de l'action sociale, qui était en augmentation par rapport à 2009, n'a pas été entièrement consommé (73,93 %) et il importe que ce budget le soit entièrement. Il faudrait peut-être mettre en place une politique d'action sociale plus proche du besoin des agents. La DRH avait d'ailleurs proposé de recenser, par une enquête, les besoins des agents en matière d'action sociale. Où en est cette idée ? Les organisations syndicales ont déjà souligné que les agents ne sont sans doute pas assez informés des prestations dont ils peuvent bénéficier. Une campagne devait donc être menée, notamment par panneaux d'affichage, mais rien n'a été fait pour le moment. Nous souhaitons donc que les choses avancent en termes d'information.

Sur la médecine de prévention, SUD Culture s'inquiète de constater que 550 agents ne se sont pas présentés à la visite médicale proposée par le médecin de prévention. S'il n'y a pas d'augmentation du nombre d'accidents de travail à déplorer en 2010, les accidents de trajets augmentent (de 40 accidents en 2009 à 67 accidents en 2010).

Aussi, le nombre des soins dispensés est trois fois inférieur en 2010 par rapport à 2009. Cela s'expliquerait-il par la fermeture de l'infirmerie de Richelieu ? Pour le savoir, nous demandons un bilan précis de cette fermeture, en rapport avec la SPSI. À nos yeux, le nombre d'actes délivrés démontre la nécessité d'augmenter les personnels du service médical. Nous insistons à nouveau sur le fait qu'un médecin supplémentaire ne serait pas superflu.

Concernant la formation professionnelle, le constat est assez alarmant, au vu de la baisse du nombre d'agents formés entre 2009 et 2010. 72 % des agents du Louvre avaient bénéficié d'une formation en 2009, contre 49 % en 2010 ; cette baisse touchant principalement la catégorie C (77 % en 2009, contre 44 % en 2010). En 2009, les agents de catégorie C ayant reçu une formation représentaient 47 %, contre 29 % en 2010. Il est donc clair que ce sont les agents de catégorie C qui subissent les conséquences des suppressions de poste, du fait des nécessités de services grandissantes qui amputent le temps de formation. Pour SUD Culture, cette catégorie de personnel doit être prioritaire à la formation, notamment pour obtenir une progression de carrière. Autre motif d'incompréhension : les formations en langue progressent plus nettement chez les agents de catégorie A que chez les agents de catégorie C.

J'en viens à des questions plus techniques sur le bilan en lui-même.

S'agissant des travailleurs handicapés (p.5), les chiffres indiqués représentent-ils le nombre de personnes physiques ou le nombre d'ETP ? Ces chiffres sont a priori très différents de ceux du bilan 2009.

En page 6, nous tenons à préciser que les contractuels relevant des articles 6.1 et 6.2 ne sont pas des « vacataires ». Pour nous, ce terme, qui peut susciter quelques ambiguïtés, ne devrait pas apparaître dans le bilan social.

En page 6, nous aurions trouvé intéressant d'avoir le détail des effectifs du Musée Delacroix.

Sur la page 11, les indications de bas de page (pourcentages hommes/femmes) ne sont pas identiques à celles figurant dans le bilan 2009.

Aussi, sur le tableau de répartition des effectifs entre 1998 et 2001, on constate que l'effectif masculin titulaire et article 4 est en constante augmentation depuis 1998 jusqu'en 2010 (alors que l'effectif féminin est en diminution depuis 2006). Il serait donc intéressant de connaître les raisons de cette diminution de l'effectif féminin par rapport à l'effectif masculin. En page 22 (répartition CDD/CDI/détachés sur contrats), il est dommage de ne pas avoir la répartition de l'année 2009.

SUD Culture rappelle encore la demande des organisations syndicales que le bilan social précise des éléments sur les sociétés extérieures, notamment le nombre de salariés de ces sociétés.

M. WAGNER

Je répondrai d'abord au premier point sur les effectifs. C'est simplement la traduction de la contrainte sur l'emploi public qui pèse sur l'ensemble des opérateurs de l'État. Cette baisse des effectifs est répartie sur l'ensemble des statuts. Le mode des calculs des baisses d'effectifs n'est pas limité à l'emploi des titulaires. Les différents opérateurs traduisent les baisses d'effectifs au mieux, en fonction des besoins des plus importants dans leurs organisations. Il semble normal de ne pas faire baisser les effectifs sur un seul statut, en l'occurrence les titulaires. Nous les faisons d'ailleurs baisser davantage sur les précaires, puisque le Louvre continue d'avoir une politique de baisse de la précarité au sein du Musée.

Sur les rémunérations, les strates représentées dans les tableaux affichent parfois des effectifs faibles, d'où la possibilité d'aléas des moyennes indiciaires entre les années ; des aléas qui ne traduisent pas une politique.

Les niveaux 1 des contractuels auxquels vous faisiez allusion sont les directeurs, au nombre de 20. Dans ce cas, les découpages par strate ne sont pas la traduction d'un quelconque besoin de l'établissement d'orienter telle ou telle rémunération. C'est l'analyse de l'arrivée d'un profil qui se traduit par un indice qui, au demeurant, peut être assez différent d'un directeur à l'autre.

En réponse sur les primes, je rappellerais d'abord que les primes ne suivent pas la valeur de points. Seuls les minimums et maximums suivent la valeur de points – et non le montant servi. Il n'y a donc pas d'impact à ce niveau. Les primes au Louvre suivent celles du ministère de la Culture, car nous sommes sur des corps uniques. Lorsque le ministère de la Culture décide d'une mesure catégorielle, nous la transposons. En l'occurrence, en 2010, il n'y a pas eu de mesures indemnitaires. Ce sont donc quelques cas particuliers qui auront fait bouger les moyennes. Si celles-ci baissent parfois, c'est que le repyramidage ou les promotions internes peuvent faire basculer un agent (de C en B, de B en A, etc.), mais c'est aussi la traduction des flux entrées/sorties. Lorsqu'un agent sortant bien primé est remplacé par un agent moins primé, la moyenne peut parfois baisser très légèrement. La stabilité observable sur l'ensemble des titulaires (+0,2 %) résulte de ces deux phénomènes.

S'agissant de l'action sociale, vous n'avez pas pointé la forte poussée des bénéficiaires de CESU (+121 bénéficiaires). Les montants versés par l'action sociale progressent fortement tous les ans et le logement en est une partie. La politique de logement se poursuit au niveau du Louvre, où nous sommes environ à six logements par an. C'est un investissement avec ses particularités. Au moment de la réservation des logements, nous versons à peu près la moitié du montant total et l'autre moitié à la réception. Cela peut expliquer les non-consommés. Néanmoins, cette somme est due et reportée sur l'année suivante. Il peut donc y avoir des sous-consommations entre les années, mais qui ne sont pas des sous-consommations dans la durée, puisque la politique du logement suit celle qui avait été actée (à savoir 20 logements sur les trois années qui figurent au projet social).

L'absentéisme pour raisons de santé est en très légère progression. Pour avoir comparé notre bilan social avec celui d'autres organismes publics, c'est là une constante assez générale. On peut penser que la progression de l'âge moyen est un facteur déterminant, puisque la durée des absences pour raisons de santé s'accroît avec l'âge. Cela dit, il reste à mettre en œuvre une politique plus volontariste, si vous trouvez qu'il y a des liens entre l'activité professionnelle en elle-même et l'absence pour raisons de santé.

Les accidents de trajets sont effectivement en augmentation. Pour autant, vous constaterez que les distances domicile-travail sont très stables cette année par rapport à l'an dernier. Ce n'est donc pas la traduction d'un éloignement qui serait lié au coût du logement très spécifique de la région parisienne. On peut toutefois s'interroger sur cette augmentation de la fréquence, bien que nous n'ayons que peu de moyens de lutte, puisque c'est essentiellement lié aux transports publics.

Sur la demande concernant les effectifs des sociétés extérieures, les données étaient difficiles à obtenir et ne représentaient pas l'équivalence pour le Musée du Louvre. On ne peut pas faire de comparaison, puisqu'on parle ici de « postes à occuper » et non du nombre de personnes affecté par la société. Il y avait donc des différences de systèmes de comptabilisation et beaucoup de marchés doivent fournir une prestation que nous ne traduisons pas en demandes de postes.

Mme LEMOINE

Sur le bilan social, j'avais effectivement proposé une enquête auprès des agents. Nous n'avons pas concrètement avancé sur le sujet, car nous ne pouvions pas tout faire dans des délais aussi courts. Je n'ai cependant pas perdu de vue cette idée d'enquête. À compter de la semaine prochaine, des permanences du service social seront mises en place dans les locaux sociaux (deux fois par semaine, au moment du déjeuner). Ces permanences proposeront toutes les prestations d'actions sociales existantes. Il est vrai que les agents ne bénéficient pas d'un certain nombre de ces prestations auxquelles ils sont éligibles.

Concernant la formation, il est évident qu'un effort substantiel est à réaliser en la matière. Les formations métiers existent très peu dans notre bilan de formation, où l'on trouve essentiellement des formations très généralistes, assez loin de l'objectif de professionnalisation des personnels. Nous vous soumettrons bientôt le projet de plan de formation, lors d'une réunion spécifique en sus du CTP.

S'agissant de la médecine de prévention, enfin, je me renseignerai auprès du docteur Moreau pour connaître les raisons des déficiences importantes à la visite médicale, ce qui n'est effectivement pas normal. Je sais toutefois que le docteur Moreau a mis en place des permanences pour les personnels de nuit.

M. ZINENBERG

À ma connaissance, il n'y a pas eu de permanence en nocturne.

Mme LEMOINE

Je lui ai personnellement demandé d'instituer cette permanence et le docteur Moreau m'a assuré l'avoir fait sur plusieurs soirs de la période estivale (de 18 h à 22 h). Je ne mettrai pas en doute sa parole.

Sur l'égalité hommes/femmes, nous avons remis aux représentants du personnel un certain nombre de documents à l'occasion d'un CTP au printemps. Ces documents tendaient à montrer que l'inégalité n'était pas aussi fortement marquée que celle encore soulevée par SUD Culture, bien qu'il faille poser un bémol sur la validité statistique de certaines moyennes (du fait des effectifs de l'article 4). Il suffit qu'une personne soit recrutée avec une rémunération élevée pour que cela déforme la moyenne, qui n'est pas pondérée, de manière significative. Cela dit, je suis prête à regarder à nouveau ce point.

Sur le temps de travail, une charte du temps de travail a, je crois, été élaborée dans un groupe de travail auquel la CGT participait. Je l'ai volontairement fait bloquer, car j'avais souhaité faire préalablement un bilan du temps de travail, avant de discuter au fond sur le sujet. Ce bilan sera présenté très prochainement. Nous regarderons ensuite avec vous les points possibles de réajustement

du temps de travail. À cette occasion, je serais tout à fait à l'écoute des observations éventuelles sur l'égalité de traitement hommes/femmes, voire l'aménagement du temps de travail de la « gent féminine ». Cela se fera dans les deux mois qui viennent.

M. LOYRETTE

Avez-vous d'autres remarques sur ce bilan social ?

M. MERLET

J'aurais d'abord une remarque de forme. Ce type de documents devrait plutôt nous être présenté au premier semestre de l'année. De plus, les comparatifs devraient porter, non pas d'une année sur l'autre, mais sur trois années.

Nos autres remarques porteront essentiellement sur les effectifs.

S'agissant du repyramidage de la filière accueil-surveillance, en 2010, nous étions loin d'avoir atteint les objectifs fixés par le plan de repyramidage. Qu'en est-il en 2011 ? Aucune date n'a encore été fixée pour une réunion de bilan, qui devait avoir lieu. Nous réitérons donc notre demande d'une réunion pour le bilan de la filière accueil-surveillance au Louvre.

Sur la filière administrative, c'est la catastrophe. Entre 2008 et 2010, toutes les filières (de A à C) sont en baisse en nombre d'ETP. Sachant que les agents de 60 ans ou plus (environ 115 personnes) sont essentiellement dans les filières scientifiques et administratives, la CGT s'inquiète de l'avenir de la filière administrative.

Concernant les contractuels saisonniers, on observe, dans le tableau de la page 26, que certaines directions utilisent annuellement des contractuels saisonniers, ou dix mois sur douze. Pour celles qui utilisent des saisonniers toute l'année, cela équivaut à un ETP par an et la CGT estime qu'il s'agit là d'un emploi permanent. Je citerai à l'appui le cas de l'agence comptable, du département des antiquités égyptiennes, du département des antiquités grecques, du département des peintures, de la DAMT et de la direction de la production culturelle. À la DASV, sur douze mois, il y a l'équivalent de 20 ETP soi-disant « saisonniers » ; si on se reporte à dix mois sur douze, c'est quasiment 39 ETP. Nous n'ignorons les difficultés actuelles de l'emploi public, mais en tant que représentants du personnel, nous sommes là pour lutter contre la précarité et revendiquer des postes pour des titulaires. Ces éléments seront aussi à prendre en compte au moment des discussions sur la GPEC.

Je reviens sur le département des peintures.

Plus haut, il a été dit que les pertes d'emplois - entre 2009 et 2010 - avaient été supportées par l'ensemble des directions « de façon équivalente ». Ce n'est pas exactement ce que l'on ressent. Au vu de l'évolution de chaque direction et département en pourcentage (non en ETPT), on constate la perte

notable de la délégation de conservation préventive (-17 %), mais aussi au département des peintures (-10 % et -4 ETPT). Cela a certainement dû peser dans le travail des agents, voire dégrader leurs conditions de travail ou encore la dynamique de certains départements.

Aussi, la CGT rappelle à la DRH qu'une réunion était prévue, depuis plusieurs mois, sur la mise en place du plan de titularisation. Nous étions censés commencer à préparer le terrain, avant que la loi ne soit votée. C'est aussi de la GPEC pour les trois années à venir.

Concernant les formations, enfin, le pourcentage de la masse salariale dédié à ce poste est en baisse d'un point (de 3,3 % à 2,3 %). La direction s'est engagée à toujours répondre aux besoins des agents en formation, mais ces données ne semblent pas confirmer cette intention. Nous n'avons pas le sentiment que les besoins en formation sont en baisse, à l'exception des formations aux concours. Certaines formations d'importance semblent moins d'actualité, comme les formations langue, dont nous pensons d'ailleurs qu'il faudrait les remettre en avant dès l'an prochain.

M. WAGNER

Sur la question relative au repyramidage de la filière accueil-surveillance-magasinage, le repyramidage n'a pas abouti au pourcentage acté en début de plan, à savoir : A=3%, B=17%, C=80%. Le ministère a mis en place ce plan sur l'ensemble de son périmètre. Les entités ont enregistré des variations d'effectifs différentes et en effet, le Musée du Louvre n'a pas tout à fait atteint sa cible. Il n'empêche que les effectifs cibles devront être atteints, non par un nouveau plan (car telle n'est pas la volonté du ministère), mais par le jeu des mobilités et des promotions classiques. Le Louvre n'a pas décidé d'arrêter le repyramidage initié et qui correspond aux fonctions réellement occupées.

Par ailleurs, la baisse de la filière administrative est la traduction d'une politique étatique consistant à mettre l'accent sur la baisse des effectifs des fonctions-supports, lesquelles sont généralement des fonctions administratives. C'est la marque de la volonté de préserver les filières qui sont les fers de lance de la politique du Louvre, en matière scientifique ou autres.

Sur l'utilisation supposée annuelle des emplois saisonniers par les directions, ce type d'emplois peut aussi répondre à des besoins aux autres moments de l'année et ces besoins ne sont pas tous convertibles en ETP. 84 des 100 ETPT sont occupés à la DASV. C'est donc très majoritaire. Néanmoins, d'autres directions en ont bénéficié, comme l'agence comptable et la DAMT. Nous travaillons avec ces directions pour diminuer ce volume et tendre vers zéro. Ils doivent être effectivement occupés par des emplois permanents, sauf pour l'agence comptable et certains emplois postés qui doivent, à l'instar de la DASV, être occupés par des saisonniers en été ou à d'autres périodes de vacances.

Sur les baisses par structure, vous avez notamment parlé de la délégation de la conservation préventive et de la coordination des régies. Pour cette dernière, la baisse concerne essentiellement les contractuels article 6. En effet, en 2009, la DCPCR fait face à un surcroît d'activité exceptionnel et la direction générale a octroyé des vacances pour répondre à ce besoin. Il me semble plutôt de bonne politique, lorsqu'il y a un pic d'activité, de répondre au besoin occasionnel par des recrutements ad hoc. C'est ce qui explique cette baisse et non pas la réduction des effectifs de la DCPCR, laquelle a un effectif permanent de six ETP et les conservent, bien entendu.

Mme LEMOINE

Sur le plan de titularisation, je rappelle qu'au mois de juin, le ministère nous avait demandé de ne pas communiquer les données aux organisations syndicales. Toutefois, jusqu'à récemment, je n'avais pas encore accès aux données. Désormais, les fichiers sont prêts et nous attendons la publication de la loi. Les calculs de droits à la titularisation se feront par rapport à la date de publication de la loi. À mon sens, il serait très dangereux d'ignorer la consigne du ministère et de sortir les listes dès aujourd'hui, pour ne pas donner d'espoirs à des agents qui ne seront peut-être pas titularisés.

M. ZINENBERG

C'est pourquoi, comme le rappelait Mme GUYADER, nous demandions une liste non nominative. Notre rôle n'est pas de donner de faux espoirs aux agents, mais d'avancer sur le dossier.

Mme LEMOINE

Très bien. Depuis vendredi, nous sommes justement en situation d'avancer, puisque nous avons sorti les tableaux.

Mme BUART

Ayant travaillé sur le dossier, je précise que le plan de titularisation comporte deux volets : celui des agents qui peuvent immédiatement bénéficier de CDI et celui des agents qui pourront bénéficier des mesures de recrutement. Dans le premier cas, les volumes sont peu importants (de 10 à 15 agents par dispositif). Les volumes sont plus importants en ce qui concerne les possibilités de présenter les concours. Les effectifs varieront par rapport à la date de publication des textes. Les chiffres qui pourront vous être communiqués ne seront qu'indicatifs, à ce jour.

Mme MULLER

Une fois encore, nous regrettons que vous attendiez la dernière limite pour travailler sur ce sujet. Certains agents auraient pu entrer dans le dispositif (à une heure près), si l'administration y avait mis un peu de bonne volonté. Pour notre part, nous expliquerons aux agents que les organisations

syndicales vous avaient bien alerté sur la question et que vous avez sciemment décidé de ne pas la travailler en particulier. Si la limite était la promulgation de la loi, il fallait réfléchir, dans l'intervalle, à la manière d'inclure des agents qui y travaillent au Louvre depuis un certain temps.

Mme LEMOINE

Pour les passages en CDI, nous sommes pénalisés par le fait qu'une masse d'agents se trouve être en dessous d'un temps incomplet à 70 %. C'est la conséquence des difficultés liées au planning de la direction de la surveillance.

S'agissant des droits à titularisation, c'est sans doute d'un élan de générosité qui, en tant que représentant du personnel, vous fait dire que nous aurions pu arranger les contrats de manière à ce que les agents soient « titularisables ». D'un point de vue pratique, la manœuvre me paraît totalement utopique. Pour ce faire, il aurait fallu, en lien avec la DASV, combiner les plannings d'une centaine d'agents et leurs particularités. Un établissement de notre taille peut difficilement s'engager sur de telles simulations, a fortiori sur une date hypothétique (date de promulgation de la loi).

Mme MULLER

Sur ce dernier point, je renverrai à l'exemple que la BNF a un volume de contractuels au moins aussi important que le nôtre. Ensuite, nous parlions précisément du cas des contractuels auxquels il manque peu d'heures et qui ne sont pas forcément à la DASV, soit une dizaine de personnes.

Mme LEMOINE

Lors des réunions que nous avons eues au ministère, avec les autres opérateurs, je n'ai pas eu le sentiment que le Louvre était en retard sur les simulations. Je n'ai pas non plus eu connaissance que d'autres opérateurs ont mis en place de telles simulations, au demeurant très complexes. Le ministère a souhaité fournir les outils de simulation, que nous ne sommes pas libres de construire. De mémoire, nous avons eu ces outils en fin juillet, alors que tout le monde partait en vacances. Je ne pense pas que les autres opérateurs soient plus en avance que nous sur ce point.

Mme MULLER

Pourtant, dès la signature du protocole d'accord, des établissements comme la BNF et le CMN ont travaillé avec les organisations syndicales pour repérer les cas limites. Cela n'a pas été fait au Louvre, malgré nos demandes multiples. Nous pouvons toutefois entendre votre souhait d'appliquer les consignes du ministère stricto sensu.

M. MERLET

J'aurais une simple remarque sur la réponse de M. Wagner quant à la baisse des effectifs dans la filière administrative. Nous entendons bien que cette baisse est la conséquence d'une politique nationale, mais dans des établissements comme le nôtre, cela entraîne une confusion entre la filière administrative et la filière accueil-surveillance. Il y a moins d'administratifs, alors on met des gens de la filière accueil-surveillance sur ces postes. Il y a là une confusion que nous dénoncions déjà en CAP, bien que ce soit délicat, puisque cette situation « profite » individuellement aux agents en poste administratif.

Mme MULLER

Pour revenir sur les précaires et les contractuels de manière générale, nous souhaiterions que le bilan social mentionne les contractuels hors plafonds en tant que tels. Nous aimerions aussi qu'apparaissent les subdivisions des sous-directions de la DASV dans les calculs pour les contractuels.

De plus, nous avons relevé, dans le cahier entrées/sorties (p.24), des contrats au-delà de 106 heures qui n'apparaissent pas dans le bilan social.

Au plan plus politique, nous demandons à nouveau le passage en CDI « d'entrée » des contractuels 6.1. Le bilan montre une répartition de 187 CDI et 62 CDD. Donc, le fait de passer tout le monde en CDI ne modifiera pas radicalement les choses. Cela signifie aussi que 187 contractuels à temps incomplet travaillent au Louvre depuis plus de six ans. La moyenne d'âge de ces contractuels se situe au-delà de 27 ans, ce qui nous conforte dans l'idée qu'il ne s'agit pas essentiellement d'étudiants finançant leurs études et que la direction ferait bien de se pencher sur cette question.

Concernant les articles 6.2 (contractuels sur besoins occasionnels), il y a visiblement des manques en termes de postes, ce qui expliquerait un tel volume. Je rappelle une de nos demandes, restée sans suite, bien que formulée dès 2008. Il s'agissait de privilégier les contrats de 10 mois, ce qui offrirait une meilleure visibilité. Actuellement, le Louvre emploie au moins 19 agents contractuels temporaires de manière récurrente, qui pourraient bénéficier de contrats de 10 mois. Cela permettrait de stabiliser des situations difficiles, avant les ouvertures de postes.

M. WAGNER

En réponse à la CGT sur les agents de la filière surveillance qui travaillent dans la filière administrative, la remarque est vraie, mais il n'y a pas de transfert. Le volume ne s'accroît pas. Donc, la baisse de la filière administrative en volume est bien la traduction d'une politique et ne se fait pas par transfert des agents de la filière surveillance. C'est néanmoins une discussion qui peut être réexaminée.

M. ZINENBERG

Le glossaire indique que les contractuels article 4 sont forcément des catégories A. Or le tableau montre qu'il y a des catégories B et C.

M. WAGNER

Le Musée peut recruter des contractuels article 4 sur d'autres catégories, dès lors qu'il n'y a pas de fonctionnaire correspondant sur le poste demandé. Mais cela n'explique pas tout. Il est vrai que quelques cas ne sont pas tout à fait conformes et sont liés à une pratique qui s'était développée à partir de 2006. Nous avons alors des contractuels récurrents, dits « vacataires » et pour leur donner une carrière et un CDD de longue durée, nous les avons pris sur des contrats en article 4. À l'époque et je crois que personne ne le regrette, nous nous disions qu'il valait mieux être contractuel article 4 que vacataire. Néanmoins, votre remarque reste pertinente. Ces agents doivent mettre tout en œuvre pour passer des concours.

M. ZINENBERG

Il semble aussi que le Louvre recrute parfois des contractuels sur des métiers où il y a des corps correspondants au Louvre. C'est cette vigilance qui doit primer.

Par ailleurs, il semble que des fonctionnaires soient détachés comme contractuels sur l'établissement. Ce sont les seuls agents qui peuvent actuellement avoir accès à des mutations. Il y a un vrai problème sur les mutations au Louvre.

Ce document, de qualité par endroits, nécessiterait quelques commentaires additionnels à d'autres, pour une meilleure compréhension.

Aussi, le document ne mentionne que les blâmes et les radiations et je rappelle qu'il existe quatre groupes de sanctions disciplinaires. On sait que la filière surveillance affiche le plus de CAP disciplinaires (de 10 à 20 l'an dernier).

Enfin, sur l'absentéisme, je m'étonne de voir portés absents des agents « en formation, ou en dispense syndicale ». Ce n'est évidemment pas de l'absentéisme en tant que tel. Il faudrait plutôt faire une case à part.

Mme LEMOINE

Nous sommes d'accord. Cette année, il y a un travail à faire sur l'absentéisme. Ce travail est confié à Elodie BECOT, aujourd'hui présente, qui vient renforcer Luc WAGNER dans son activité. Au global, le Louvre affiche un taux d'absentéisme très correct, si on le compare à celui d'autres établissements publics, mais qui cache aussi des zones avec un fort absentéisme. Cette année, nous avons eu le souci

de conserver les présentations des années précédentes, pour comparer ce qui est comparable. Lorsque nous aurons remis à plat l'absentéisme, nous verrons s'il y a lieu de modifier la présentation.

Sur les sanctions disciplinaires, j'étais parti du principe que c'était exhaustif. Ensuite, il y a des radiations de cadres qui ne sont pas disciplinaires.

M. ZINENBERG

Il y a deux moyens de sortir de l'établissement : sanction disciplinaire avec déplacement d'office ou d'être contractuels détachés.

Mme GUYADER

Je vous propose donc de vous envoyer un courriel pour vous préciser mes questions, notamment sur l'égalité professionnelle. La direction s'était engagée à créer un groupe de travail sur cette question et nous y tenons vraiment.

L'autre question essentielle est celle du logement. Nous sommes inquiets de l'annonce récente, par le ministère de la Culture, de la suppression des utilités de services. Sur les grands établissements, il n'existera plus qu'une « nécessité absolue de services », avec deux conventions d'occupation liées à des astreintes. Tout le reste des nécessités absolues de service va donc disparaître. Je ne sais pas combien d'agents seront concernés, mais je pense qu'il est important qu'on réfléchisse sur le relogement de ces agents dans de bonnes conditions. Qu'est-ce que le Musée du Louvre compte mettre en place pour les années à venir ?

M. CHOQUET

Je vais revenir sur la question des postes ouverts en article 4. La CGT demande la précision des fonctions de la totalité des contractuels en article 4. Il s'agit de savoir concrètement combien occupent aujourd'hui un poste de fonctionnaire. Notre impression est qu'il y a une certaine dérive et que le Louvre ne respecte pas véritablement le statut général des fonctionnaires. Cette question fera aussi partie de la GPEC.

Aussi, pour le prochain bilan social, nous demandons le détail des 46 postes qu'il était prévu de rendre à l'État, ainsi que tout le détail de ces postes (service par service). Contrairement à ce que disait l'ancien directeur financier et juridique, le Louvre n'a pas « vécu dans le luxe », en termes d'emploi et de budget, au vu de ce qu'il est devenu aujourd'hui.

Mme DUCROT

J'aurais d'abord une remarque sur la page 17 et la répartition des effectifs, notamment scientifiques. On constate la disparition des chargés d'études documentaires 1^{re} classe, ce qui est un tassement assez

catastrophique du déroulement de carrière. Visiblement, ce corps, très nombreux au Louvre, n'arrive pas à progresser.

Sur la répartition du nombre de contrats (p.27), nous aurions aimé avoir davantage d'informations sur les affectations (nombre de personnes physiques, nombre de renouvellement de contrats). Les chiffres communiqués sont globaux et ne représentent pas grand-chose.

Mme LEMOINE

Je prends note de la demande à laquelle je ne pourrais répondre plus précisément aujourd'hui.

M. ZINENBERG

Je voulais encore évoquer les préconisations médicales pour les personnes handicapées. Nous voudrions savoir combien de demandes d'aménagements d'horaires ont été faites et combien de refus ont été opposés. Je crois que nous payons une forte amende en la matière.

Mme LEMOINE

Il ne s'agit pas une « amende », mais d'une « contribution », puisque c'est de l'argent qui sera réutilisé pour le personnel handicapé.

M. ZINENBERG

Dans ce cas, il serait bon de savoir s'il est réellement redistribué. Nous demandons donc combien d'aménagements de postes et d'aménagement d'horaires ont été faits pour ces personnels.

Mme LEMOINE

La convention avec le FIPHP nous permet d'avoir un vrai retour de notre contribution. Pour ce qui est des aménagements de postes de travail, nous avons un nombre pléthorique de demandes (sur lesquels je n'ai pas de jugement de valeur à porter). Ces demandes ne sont pas sans poser de problèmes, en termes de continuité de service et de fonctionnement. Je pense qu'il nous faut trouver des solutions concertées aux demandes d'aménagements de postes. Il ne faut pas que ce soit exclusivement le docteur Moreau qui en fasse la demande ; d'autant que toutes les préconisations du Docteur Moreau arrivent avec le même degré d'importance à la direction de la surveillance. Donc, nous avons un vrai travail de fonds à réaliser ensemble sur les aménagements de postes et nous y serons attentifs.

Mme MULLER

Toujours sur les aménagements de postes, nous souhaiterions communication du nombre de préconisations et du nombre de refus. Nous rappelons encore que, hiérarchiquement, c'est bien le chef

de service qui est censé émettre un avis, à savoir le responsable hiérarchique direct qui connaît la réalité du terrain et les agents eux-mêmes. Donc, il faudrait peut-être réfléchir aux procédures.

Enfin, les prochaines modifications du CHS en CHSCT impliqueront l'information-consultation du CHSCT, incluant les refus d'aménagement de postes. Il y a donc nécessité, voire urgence, de remettre les choses à plat à ce niveau.

Mme ANDREJCZAK

Vous nous avez transmis des données nouvelles qui, jusqu'à présent, ne figuraient pas au bilan social. Nous souhaiterions connaître l'analyse de la direction sur le nombre très important de stagiaires au Musée du Louvre. Quels types de missions leurs sont affectés et comment mettre en place un suivi sur la question ?

Mme LEMOINE

Je dispose d'une petite étude sur les stagiaires, qui a été réalisée cet été par le service recrutement/mobilité. Je vais la relire et vous la communiquer.

M. LOYRETTE

S'il n'y a plus de question sur le bilan social, nous remercions et félicitons la DRH pour la qualité générale de ce document. Nous avons noté quelques suggestions d'améliorations. Il sera nécessaire d'y ajouter une introduction synthétique et littéraire.

Départ de M. WAGNER et de Mme BECOT.

3) Présentation du projet de gestion prévisionnelle des emplois du Musée du Louvre 2012-2015 (pour information)

Mme LEMOINE

Pour rappel, nous devons travailler ensemble ce sujet, qui fera partie des compétences du comité technique à compter du 1er novembre. Au-delà de l'aspect purement réglementaire, il serait difficile de réfléchir à un projet de cette nature sans y impliquer les représentants du personnel. J'ai cru comprendre que certains représentants du personnel n'étaient pas vraiment satisfaits du document communiqué. Je vais donc essayer de combler cette attente par le bref exposé d'aujourd'hui. Aussi mon intention était-elle, en ne transmettant qu'une synthèse, de ne pas vous amener un projet déjà finalisé. Je considère que le projet de gestion prévisionnelle et plus largement, le projet de gestion des

ressources humaines de l'établissement, concerne tout le monde : des représentants du personnel aux personnels eux-mêmes, des directeurs aux chefs de services.

Avant de parler de GPEC, il faut parler du projet de gestion des ressources humaines, laquelle gestion ne se limite pas à la GPEC, bien que cette dernière en soit un élément important. Il faut aussi se dire, au préalable, qu'un projet de gestion des ressources humaines n'est pas une fin en soi. C'est parce qu'il y a une stratégie de l'organisation qu'il y a de la gestion des ressources humaines qui l'accompagne – et pas l'inverse. Parmi les enjeux du Musée, il y a celui de « préserver, enrichir et adapter le patrimoine », ce qui implique des moyens financiers et humains (en quantité comme en qualité).

Il faut donc nous mettre en situation d'accueillir les « publics du 21^e siècle », que ce soit quantitativement ou qualitativement. Nous avons tout à gagner à ce que le Louvre soit reconnu comme centre de recherche. Il va falloir nous organiser pour gérer le Musée sur plusieurs sites, mais aussi que le Louvre vise à rester une référence internationale. Sans oublier l'enjeu majeur consistant à mobiliser et à reconnaître l'ensemble de nos personnels. Établir une politique de gestion des ressources humaines, c'est se mettre en situation de répondre à tous ces enjeux.

C'est également prendre en compte un certain nombre de spécificités du Musée. D'abord, nous sommes un établissement multi-statuts. En effet, trois statuts cohabitent au Louvre : le statut des fonctionnaires, les contractuels article 4, puis une masse de contractuels à temps incomplet.

Autre spécificité à prendre en compte : le Louvre compte beaucoup d'agents surdiplômés. Pour le DRH que je suis, cela signifie qu'il y a probablement des potentiels de développement mal connus et des potentiels d'enrichissement de certaines fonctions.

Autre spécificité : un attachement fort au Musée. Les agents qui travaillent au Musée du Louvre n'ont pas souvent envie d'en sortir. Il est aussi vrai que les métiers du Louvre sont assez spécifiques à la culture. Cet attachement au Musée fait que l'organisation est assez endogène. Ce type d'organisation implique d'autant plus de réfléchir sur les types de parcours professionnels que l'on peut offrir aux personnels. Les personnels ont naturellement des aspirations à évoluer, ne serait-ce qu'en compétences et il faut essayer de trouver les moyens d'y répondre. Les postes d'encadrement ne sont pas si nombreux et sont occupés par des personnels relativement jeunes. Nous ne pouvons donc offrir que peu d'évolution « verticale » à notre personnel. La pyramide des âges des personnels scientifiques, en particulier des conservateurs, est très déséquilibrée vers le haut. Nous avons donc à organiser un transfert de compétences dans les trois années qui viennent. Cela est aussi à prendre en compte dans la politique de GRH. À l'heure actuelle, la gestion des seniors n'est pas du tout formalisée. La question est de savoir comment s'organiser à partir de l'analyse des atouts et difficultés des vieillissements.

Nous parlions d'aménagements de postes de travail. On peut essayer d'offrir à nos personnels des conditions de travail adaptées à leur situation personnelle et en même temps, qui permettent de rendre les services nécessaires à l'établissement.

Sur l'absentéisme, il existe des zones où le taux est plus important que d'autres et nous devrions nous pencher sur les causes.

Il en a été question plus tôt, nous sommes dans un contexte contraint, celui de la RGPP, soit un contexte de réduction d'emploi. Ce contexte ne peut être recevable par le personnel qu'à deux conditions. Il faut d'abord rassurer le personnel et pour ce faire, lui donner une visibilité sur l'avenir du Musée. La GPEC offrira cette visibilité. La deuxième condition est de construire des dispositifs qui permettent de valoriser les personnels. Je le dis souvent, l'idée est de transformer la contrainte de réduction des emplois en une opportunité, en les valorisant pour nos personnels. Aussi ce contexte de réduction des emplois nécessite-t-il d'anticiper l'impact des stratégies sur les emplois et compétences à venir. Cela donnera de la visibilité au personnel et évitera certaines ruptures assez brutales dans les équipes. Le projet de GPEC consiste donc à se mettre en situation de réduire les emplois, en ayant prévu et anticipé la rupture.

À mon sens, ce projet doit être centré sur la valorisation des personnels, sur l'écoute des personnels et la mise en exergue d'une valeur que j'estime forte : la confiance. Par « confiance », j'entends aussi la responsabilisation de chacun. Il est normal que nous nous fassions confiance, ce qui est important en management. Il est tout aussi normal que chacun soit responsable et que ce ne soit pas unilatéral. Le projet doit également être centré sur l'anticipation de l'évolution des compétences, plus que de l'évolution de l'emploi.

Dans ce projet de gestion des ressources humaines, nous avons commencé à travailler sur tous les sujets ayant trait à la santé et la sécurité au travail. Le 30 octobre 2011, le cabinet nous restituera l'enquête sur les risques psychosociaux. A priori, ces risques sont à peine plus élevés au Louvre que dans la moyenne des organisations.

Je pense ensuite qu'il reste un chantier sur l'aménagement des postes de travail et la gestion des âges. Je trouverais très intéressant d'entamer une concertation avec les personnels sur l'aménagement de leur poste de travail. Dans le cadre de la confiance réciproque, l'agent peut mesurer les impacts et se faire force de proposition.

Dans le projet de gestion des ressources humaines, il y a aussi tout ce qui concerne le document unique et le projet de le rendre plus lisible.

Nous avons encore un travail à réaliser sur la gestion du temps de travail. Dans les mois qui viennent, je vous présenterai le bilan et nous essayerons de déterminer ensemble les axes d'améliorations et de réajustement du règlement intérieur du temps de travail.

Nous avons également à mettre en place toute la formation managériale. J'ai déjà proposé à la direction générale un projet de cahier des charges pour la formation de l'encadrement supérieur, des directeurs et des chefs de service. Depuis une dizaine de jours, j'ai aussi commencé à travailler à un cahier des charges pour la formation de l'encadrement de proximité. Ce sera là un projet important – et incontournable – des années qui viennent. Pour une gestion des ressources humaines digne de ce nom, encore faut-il que le management soit prêt à le mettre en œuvre à tous les niveaux.

J'en viens à la GPEC, dont il faut retenir deux notions importantes : la prévision et la compétence. La Fonction publique pratique la prévision de longue date sous un angle d'attaque souvent très budgétaire. C'est la classique gestion du personnel. Le point vraiment intéressant et novateur est, à mon sens, la gestion de la compétence. Faire de la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences suppose une connaissance des ressources humaines actuelles du Musée, que ce soit en termes d'effectifs et de compétences. Il s'agit de savoir où en sont les agents, en termes de compétences et d'aspirations. Dans le même temps, il faut prendre en compte la stratégie et savoir faire une projection des besoins en effectifs et compétences pour les années à venir.

Mettre en œuvre une GPEC, c'est trouver les politiques de ressources humaines qui vont faire correspondre les ressources actuelles aux besoins futurs. En général, la politique de ressources humaines passera essentiellement par la politique de formation (un domaine dans lequel il nous reste de grands efforts à réaliser) et par la politique de mobilité. La politique de formation se traduit par des plans de formations, lesquels seront construits sur l'analyse des besoins. Nous essayerons d'amener les personnels de l'établissement à combler ces besoins par la formation, en s'attachant énormément aux compétences et aux aspirations des personnels. Je tiens à le préciser : nous ne sommes évidemment pas dans un « plan social ».

J'informe aussi le CTP que plusieurs dizaines d'agents m'ont fait part, en août 2011, de leur souhait d'effectuer une mobilité professionnelle. Comme vous le savez, les conférences budgétaires ont lieu en ce moment. À cette occasion, les directions nous font savoir leurs besoins. Il peut s'agir de besoins très stratégiques, qui sont des compétences difficiles à trouver en interne. Ils ont cependant d'autres besoins dont je sais qu'ils pourraient être comblés par des personnels du Louvre, moyennant la formation ad hoc. Ce serait du « gagnant-gagnant ». D'un côté, des services et des directions verraient leurs besoins pourvus et de l'autre, des agents en demande de mobilité viendraient pourvoir ces besoins.

Pour la démarche de GPEC telle que je la propose au Louvre, j'insiste encore sur l'idée de donner une visibilité à ces besoins et de les faire connaître (car ils ne sont pas connus aujourd'hui). Il faudrait donc faire savoir aux agents intéressés qu'il est possible de pourvoir certains besoins prévisionnels. Je pars du principe qu'il vaut mieux qu'un agent soit en formation plusieurs mois plutôt que de le laisser

« mal vieillir » sur un emploi sensible. Je préfère donc faire un appel aux volontaires en affichant les besoins du musée pour les années qui viennent.

La connaissance des ressources, par une évaluation menée de façon très professionnelle, nécessite un minimum d'outils. Mon premier projet sera donc de professionnaliser l'évaluation et dans un premier temps, élaborer un référentiel des métiers du Louvre. Ce référentiel permettra, par exemple, aux agents de s'auto-évaluer. Il est aussi important que l'agent connaisse les comportements qu'il devra avoir et le chemin à parcourir pour occuper un emploi qu'il vise. Pour moi, le référentiel des métiers est un pivot de la gestion des ressources humaines. Pour qu'il soit légitime, il doit être élaboré avec les personnels qui exercent les métiers. Il existe actuellement une esquisse de référentiel, élaboré par la DRHDS, avec la participation d'un certain nombre de hiérarchiques. Ce n'est évidemment pas suffisant. À partir de la fin du mois d'octobre, nous proposerons donc la mise en œuvre de groupes métiers, de façon à produire les fiches métiers du Louvre. Lors d'un CTP, vous me disiez mal connaître les métiers des uns et des autres. La rédaction collective de fiches métiers sera l'occasion d'éclaircir les choses.

Concomitamment à ce chantier, nous avons déjà demandé aux différents directeurs de projeter les besoins en compétences et en effectifs de leur direction d'ici à 2013.

Nous voulons encore mettre en place un système d'information GPEC. Il s'agit d'un logiciel *workflow* qui permettra de remplir les évaluations directement sur un écran. Il ne s'agit pas de « flicage des agents », mais que l'agent sache comment l'organisation le met en situation d'acquérir une compétence qu'il n'a pas. Aujourd'hui, on ne connaît pas exactement les diplômes des agents et nous passons probablement à côté de ressources internes qui pourraient répondre aux besoins. De leur côté et face à une politique RH non affichée dans ce sens, les agents s'autocensurent et ne posent pas leur candidature, car ils disent qu'ils n'ont aucune chance. D'où l'idée de mettre en place ce système d'information. Dans le même temps, nous serons aussi amenés à former les évaluateurs.

La DRH a commencé à se mettre en situation d'accompagner cette politique, notamment par la centralisation de l'accompagnement des parcours professionnels au Service de recrutement et de mobilité. Je ne souhaite pas maintenir le conseil individuel au service de la formation, car je pense que la formation n'est qu'un levier parmi d'autres de la gestion des ressources humaines. Il faut d'abord que les agents soient reçus et écoutés sur leur projet professionnel, avant de déterminer s'ils ont besoin ou non de formation. Nous sommes donc en train de structurer une cellule d'accompagnement individuel au niveau de la DRH, de façon à ce que les agents qui le souhaitent puissent être reçus et faire des propositions sur leur parcours professionnel. Dans cette optique, on envisage de mettre en place des ateliers de mobilité.

M. ZINENBERG

J'aurais quelques remarques. Vous avez évoqué le cas des surdiplômés, bien réel, mais je rappelle aussi l'existence d'agents sous-diplômés. C'est aussi ce mélange qui fait la richesse du Musée. Il y a une fracture importante entre les métiers « à vocation » et les métiers plus contraints. Par exemple, on devrait trouver peu de conservateurs qui envisagent de passer à la surveillance ; l'inverse doit être plus courant. De toute façon, vous aurez toujours besoin d'agents de surveillance. J'incite la direction à envisager les choses sous l'angle des objectifs communs, en tant que personnels du Musée du Louvre, que l'on soit conservateur ou agent de surveillance. Le bien commun de tous, ce sont les collections. Cette association me semble très importante.

Pourquoi ces remarques ? Simplement parce qu'il y a des gens qui ont très peu de compétences et qui sont indispensables à l'établissement. À cet égard, ils en sont une richesse. Il n'y a pas que les compétences, mais aussi la diversité de chacun qu'il faut pouvoir conserver. Au passage, certains ont peur dès qu'ils entendent le mot « compétences », car ils ne savent même pas qu'ils en ont.

Enfin, sur la transmission de savoir, je suis très sensible au fait qu'à un certain stade de son développement, le plus grand des savants ne l'était pas encore. À mes yeux, plutôt que le niveau de diplômes, il faut davantage prendre en compte la question des niveaux de connaissance, soit le passage d'un type de connaissance à un autre. Il existe des personnes qui pensent que leur diplôme les dispense d'entretenir une démarche d'apprentissage et de ce point de vue, le diplôme peut être un frein à la connaissance.

M. LOYRETTE

Je ne peux qu'abonder dans votre sens, tout en étant certain que Mme LEMOINE n'a pas tenu un propos très différent. Nous réfléchissons justement aux perspectives de carrière des agents au Musée du Louvre. Je crois naturellement important de privilégier la carrière des agents au sein du Musée, que je considère comme une « maison », avec la diversité et la richesse de ces personnels. Le Louvre est aussi un conservatoire des métiers, la transmission étant inhérente à cet établissement. Les compétences ne sauraient se mesurer uniquement à l'obtention préalable d'un diplôme, qui est un élément parmi d'autres. On peut considérer que tous les agents aspirent à un enrichissement de carrière tout au long de leur présence au Musée du Louvre. C'est dans cet esprit que sera conduite cette GPEC.

Le deuxième point tient à la nature de ce projet, qui est aussi un projet culturel. Le Louvre n'est pas une entreprise, c'est une maison et il s'agit de réfléchir ensemble en son sein.

M. DE SOUZA

Dans la présentation de Mme LEMOINE, le mot « confiance » m'a particulièrement interpellé, car c'est un mot fort. Si Mme LEMOINE est personnellement capable d'écoute, encore faudrait-il que ses

collaborateurs soient dans la même optique. La volonté de confiance doit être partagée par toutes les équipes et à tous les étages de l'organisation. Jusqu'à présent, mon impression est que la confiance n'était pas de mise. Le climat était plutôt à la défiance. Beaucoup d'agents ont peur d'aller dans des services, par peur de ne pas être compris et d'être simplement rejetés. Certains agents se sont fait expulser de bureaux où ils venaient se renseigner, avec ces mots : « Que faites-vous là ? Sortez d'ici ».

Par ailleurs, le Louvre a récemment fait des économies sur les commissions de secours, à l'inverse de certaines valeurs d'équités auxquelles je crois et je pensais la maison attachée. Il y a donc le discours et les actes ; les seconds sont généralement préférables aux premiers. Au Louvre, à côté des promotions accordées, il y a des « laissés pour compte » et des agents qui n'arrivent pas à se faire entendre. J'aimerais donc qu'il n'y ait qu'une voix des ressources humaines et pas plusieurs.

Enfin, vous évoquiez les bouleversements à venir et la disparition de certains services (vestiaires, bagagerie). Ces salariés ont-ils été reçus ? Leurs souhaits sont-ils entendus ? Certains sont peu diplômés et craignent de ne plus retrouver d'emplois, bien que leur travail soit considéré comme peu valorisant. Je crois que chaque personne contribue à faire quelque chose pour l'établissement. On ne doit pas rejeter le plus petit, qui est le plus bas, car s'il est là depuis plusieurs années, il a du mérite.

M. LOYRETTE

Je ne peux qu'abonder dans votre sens, M. DE SOUZA.

M. CHOQUET

Vous avez fait référence aux contraintes budgétaires. La RGPP était étalée sur trois ans et à ma connaissance, nous n'avons pas d'information sur la période 2012-2015. Si des suppressions de postes sont prévues pour 2012, il est grand temps de nous le faire savoir. Qu'en sera-t-il des effectifs et du budget du Louvre en 2012 ?

Cela veut aussi dire qu'il faudra se mettre d'accord sur les effectifs de référence (par direction et par service) en 2012. J'imagine mal une mobilité des agents du Louvre tant que le ministère n'aura réglé ses problèmes d'assises budgétaires. Il est à prévoir qu'on ne répondra qu'au cas par cas. Les chiffres montrent que les arrivées par voie de mutation ne sont pas excessives. Il y a davantage de départs et autres souhaits de départs, toutes filières confondues, que d'arrivées.

Sur les candidatures/profils de postes, on doit bien sûr faire jouer la mobilité en interne, que les agents soient diplômés ou non. On note au passage que l'accent est mis par Mme Lemoine sur les surdiplômés. Je tiens à rappeler qu'un certain nombre de personnes non diplômées ont une expérience conséquente (certains ont des responsabilités) ; critère de l'expérience qu'il ne faut pas omettre au moment de l'attribution des postes. Ce qui a manqué au Musée, c'est peut-être une meilleure diffusion des postes vacants, donc un problème d'information que nous soulignons souvent. Il s'agit de pourvoir

les postes tout en respectant les filières. Bon nombre d'agents, suite à une mobilité, sortent de leur filière et sont bloqués pour la promotion. C'est pourquoi la mobilité interne (changements d'affectations et de missions) devra s'accompagner par un détachement, ce qui n'est pas forcément le cas aujourd'hui.

Sur les effectifs de référence, enfin, nous ne faisons pas forcément la même analyse des besoins de tel ou tel service. La DRH se base sur la charge de travail, mais il faut bien décortiquer cette charge et se garder de toute approximation en la matière.

Mme LEMOINE

Le choix des effectifs de référence est effectivement le « point dur » de la discussion, avec les représentants du personnel comme avec les directeurs. Quand on discute avec les collègues directeurs, on est sur des effectifs de référence-cibles qui sont en décroissance. En attendant un hypothétique miracle économique, nous avons le devoir de rester réaliste.

S'agissant des suppressions de postes sur 2012, nous ne les connaissons pas non plus. Dans l'attente, on peut quand faire de la GPEC, car la vie en interne continue et les services ne sont pas immuables. D'un point de vue RH, on peut donc travailler sans connaître les baisses éventuelles d'effectifs dans les années à venir.

Vous faites aussi remarquer la difficulté bien réelle de mobilité au sein du ministère de la Culture et ses établissements. Il est aussi vrai, je l'ai constaté, que le Louvre attire peu. Arrivée depuis peu dans la maison, je n'avancerai pas d'explications hâtives, mais selon certains, « le Louvre attire peu, parce que c'est une grosse maison dans laquelle on travaille ». Je pense donc qu'il nous faut communiquer davantage, par des journées portes ouvertes sur les métiers par exemple, ou autres initiatives de cette nature. Par exemple, le métier de la surveillance n'attire pas les administratifs, souvent parce qu'il est méconnu. On peut aussi le valoriser et le faire savoir. J'ai déjà demandé à Xavier Milan des textes pour essayer de valoriser certains métiers. C'est à nous de « forcer la nature » et d'aller chercher des agents dans d'autres musées, pour permettre à nos agents du Louvre de sortir du Musée. Je propose donc d'être proactive sur ce sujet.

M. ZINENBERG

Vous dites que les gens ne manifestent pas de désir particulier de venir au Louvre, mais en tant que représentant de la CAP, je rappellerais que le Musée n'a émis aucun avis de vacance et qu'il a même refusé des candidatures spontanées. Le Musée du Louvre n'est pas moins aimé que les autres établissements.

Mme LEMOINE

Je pourrai vous amener des postes sur lesquels nous n'avons aucune candidature. C'est aussi pour cela que je crois utile de faire le projet de GPEC avec les représentants du personnel. J'ai besoin de l'éclairage des représentants du personnel pour réajuster la communication le cas échéant.

Sur la question des diplômes et de l'expérience, vous prêchez une convaincue. Je pense que certains ont des diplômes et ne savent rien faire et qu'il vaut mieux donner la priorité à ceux qui n'en ont pas, mais qui savent réellement faire quelque chose. Je ne mettrai pas systématiquement le diplôme en avant.

Sur les filières, par contre, je n'ai pas bien saisi pourquoi, selon vous, les détachements n'étaient pas possibles.

M. CHOQUET

Je n'ai pas dit qu'ils n'étaient pas possibles...

Mme CHARLES ÉLIE NELSON

Pour être à la CAP des techniciens des services culturels, je sais que, pour les promotions, on tranche toujours en faveur de la personne la plus proche de la fonction. Il faut peut-être proposer aux personnes qui ont des missions administratives de basculer sur l'administratif. Ce que les gens ne font pas, car au niveau de la rémunération, certaines primes ne sont pas prises en compte. Il faut proposer à des personnes qui ont d'autres fonctions de glisser sur les statuts qui leur correspondent.

M. CHOQUET

En effet. En CAP, on connaît la problématique selon laquelle les agents détachés ont peu de chances d'avoir une promotion. Donc, il faudra bien préciser à la personne concernée que si elle va sur une autre tâche, ce sera beaucoup plus difficile, sauf s'il demande son intégration dans la filière concernée. Pour jouer les promotions, comme vous le disiez tout à l'heure, encore faut-il qu'il y ait des concours.

Mme LEMOINE

On ne va quand même pas empêcher les mobilités professionnelles au prétexte qu'ils risquent d'être pénalisés pour leur carrière. Pour venir du privé, je ne vous cache pas que je trouve le système public un peu kafkaïen.

M. CHOQUET

Sans alimenter ce débat, que nous aurons ultérieurement, je soulignerais une chose. À l'heure actuelle, tout agent qui n'occupe pas aujourd'hui le poste pour lequel il a été recruté n'a quasiment aucune

chance d'être promu. Il faudra donc être très honnête avec les agents qui souhaitent une mobilité, c'est-à-dire leur préciser qu'ils ne pourront bénéficier de promotions tant qu'ils ne seront pas intégrés dans la filière. Telle est la situation. Il faut de la mobilité, mais pas n'importe comment.

Mme LEMOINE

Nous sommes d'accord. Il faut que les règles du jeu soient claires.

Mme CHARLES ÉLIE NELSON

Je reviendrai sur le cas particulier de la surveillance. Les agents de la surveillance ne sont pas considérés, essentiellement parce qu'ils n'ont pas choisi de faire ce métier. Je crois encore qu'il faut faire un effort particulier sur les plus de 50 ans, auxquels on fait souvent comprendre qu'il faut partir, sans les accompagner réellement. Il est dommage qu'au Louvre, certains agents aient hâte de s'en aller et qu'ils ne s'en cachent pas.

M. MERLET

Je reviens sur l'intervention de Mme LEMOINE qui, pour l'essentiel, reprenait la lecture d'un document présenté en séminaire en juillet 2011. Certains points n'ont toutefois pas été lus et je tenais à les rappeler : « développer l'autonomie de l'établissement », « s'organiser pour gérer plusieurs sites simultanément », « reconsidérer tout ce qui peut être automatisé », « étudier la possibilité de filialisation de certaines activités », « optimiser l'organisation pour supprimer l'éclatement de certaines fonctions ». Bref, autant de projets qui ne nous rassurent pas vraiment. En fin de document, il est aussi indiqué que les représentants du personnel participeront à la définition des modalités et règles du jeu pour mettre en œuvre « *la politique de ressources humaines arrêtée par la direction générale* ». Si les représentants du personnel ne sont pas d'accord avec la « politique arrêtée », ils seront bien loin de participer à la définition des modalités et règles du jeu. Il ne sera pas question de « participer » à une chose à laquelle on s'opposera de toute façon.

D'un point de vue plus formel, lorsque nous avons ouvert le dossier, nous ne nous attendions pas à une feuille recto-verso, mais au moins à quelques tableaux, chiffres et annonces. Quid des arts de l'Islam, du mobilier XVIIIe, des vestiaires, du personnel administratif ?

Aujourd'hui, les personnels ne sont pas rassurés (sur leur avenir, celui de leurs collègues et de leur service) et, en ce qui me concerne, ce que la directrice des ressources humaines vient de relire en CTP ne me rassure pas davantage.

Mme LEMOINE

Je vais répondre à mon niveau. Je vous expliquais que les directions sont actuellement en train de mener une réflexion, que nous sommes en cours de conférence budgétaire et que toutes les directions n'ont pas fait remonter leurs prévisions d'effectifs. C'est pourquoi je ne peux pas encore vous répondre, sur les Arts de l'Islam par exemple. Nous avons demandé aux directeurs de réfléchir à des effectifs cibles, en nous indiquant les compétences qu'il faudrait idéalement développer chez eux.

Aussi, je trouve que cette discussion relève plutôt d'un groupe de travail que d'un comité technique paritaire. Que vous soyez amenés à vous positionner en CTP et donner un avis quasiment politique, je le conçois.

Dans un premier temps, je ne me voyais pas vous apporter des tableaux de chiffres et donner l'impression d'un travail finalisé, sans que nous ayons travaillé ensemble au préalable. Nous allons y travailler, mais certainement pas « à froid », au 27 septembre. Donc, les directeurs sont actuellement en train de travailler et nous ne nous rencontrerons qu'en aval (probablement en novembre) pour discuter des scénarios à envisager sur les deux années qui viennent.

M. ZINENBERG

Ne devait-il pas y avoir un arbitrage ministériel sur les effectifs du département des Arts de l'Islam ? Lors du dernier conseil d'administration, M. LOYRETTE nous disait qu'une négociation était sur le point d'aboutir.

M. LOYRETTE

Absolument. J'ai encore écrit au ministre la semaine dernière pour qu'il confirme ce qu'il nous avait promis lors d'une rencontre avant l'été. Je rappelle que la signature du contrat de performance est, pour moi, un leitmotiv central.

M. ZINENBERG

Sur le fond, je crois que vous avez le soutien des organisations syndicales sur le constat que le Louvre n'a pas les moyens de mener une politique culturelle digne de ce nom.

M. LOYRETTE

Vous savez déjà notre accord sur ce point, M. ZINENBERG.

M. ZINENBERG

Par ailleurs, le discours de Mme LEMOINE sur les compétences laissait supposer que, faute d'effectifs suffisants, le Musée entend tout de même augmenter la productivité par la qualité. Ce que nous comparons à « un coup de baguette magique » et nous laisse dubitatif.

Mme LEMOINE

Je pourrai vous donner une liste d'agents qui se considèrent comme « sous-occupés » ou « mal occupés ». En dehors des contraintes actuelles, nous serions assez satisfaits que le projet de GRH parvienne à donner des compétences à des agents qui n'en ont plus, voire leur redonner un certain goût à leur vie professionnelle. Je ne dis pas que je transformerai en conservateur une personne qui occupe la même fonction depuis 35 ans.

M. ZINENBERG

De notre côté, nous ne pourrions que nous satisfaire qu'il y ait moins d'agents « placardisés ». En ce moment, les agents ne sont pas vraiment optimistes.

Mme LEMOINE

Le Musée s'inscrit dans un cadre global et pour reprendre vos termes, je n'ai effectivement pas de « baguette magique ». À mon humble niveau de DRH, je propose de centrer l'action sur le développement des compétences. Bien que la situation soit morose, il faut donner de l'écoute aux personnels. Pour constituer le référentiel des métiers, les agents seront justement amenés à parler de leur métier, ce qui est déjà une forme de reconnaissance et de considération. Leur ouvrir l'accès au développement de leurs compétences est déjà une manière de diminuer la sinistrose ambiante. De même que répondre à la demande de mobilité de 30 ou 40 agents est une bonne chose, même si ce n'est qu'un petit pas.

M. ZINENBERG

Parfois, le fait de sauver une seule personne constitue une avancée. Donc, l'action envisagée pour ces 30 ou 40 personnes ne peut être que louable, mais je crains qu'elle ne suffise pas à changer l'ambiance générale. Il reste un problème global et des inquiétudes sur l'emploi.

M. MERLET

Je souscris complètement aux propos de M. ZINENBERG. Ce n'est pas en réglant quelques cas particuliers qu'on l'on réussira à chasser le climat d'inquiétudes.

Par ailleurs, quels sont les retours de l'audit de l'inspection générale des finances ? Le Musée compte-t-il s'en servir ? Pour l'anecdote, lesdits inspecteurs sont passés dans les services « un peu comme les hommes en noir dans les films de science-fiction, ou les cavaliers de l'Apocalypse ».

M. BARBARET

Je voudrais d'abord dire que, selon moi, le maître mot au Louvre doit être la « confiance », mais aussi « l'enthousiasme », par rapport à des missions tout de même extraordinaires. Certes, le cadre est contraint, mais je persiste à penser qu'à bien des égards, on est mieux au Louvre qu'ailleurs. Je pense aussi que la démarche de Mme LEMOINE se veut concertée, justement dans le cadre d'une volonté de confiance que j'évoquais. Les choses sont à construire ensemble, ce qui est enthousiasmant dans la démarche de la DRH. Il s'agit de mieux connaître les métiers en dialoguant sur des compétences. Il y a des compétences qu'on ne connaît peut-être pas suffisamment et il convient de les connaître mieux et d'engager les agents à s'inscrire dans cette démarche dynamique.

Ce matin, l'idée n'était pas d'apporter des réponses précises, unité par unité et personne par personne. Il s'agit d'enclencher une démarche en confiance et ensemble.

Mme ANDREJCZAK

À ce stade, je ne cache pas nos craintes qu'après le recollement des compétences, certains agents soient invités à quitter la maison. Le document nous le laisse entendre, lorsqu'il est question d'« atelier de curriculum vitae » et autres procédures s'apparentant à celles des plans sociaux.

Par ailleurs, dans les cas où la mobilité interne s'effectue dans des conditions correctes, quid des remplacements sur les postes que des agents vont quitter pour d'autres postes.

Aussi, vous avez évoqué l'importance d'anticiper les besoins, actuels et futurs. Pour ma part, j'ai du mal à imaginer ce que le Louvre va encore « inventer » comme besoin futur à trois ans. Depuis vingt ans, le Louvre s'est déjà placé à la pointe de la mutation des musées. Il a joué le jeu de la recherche des ressources propres. Il essaye de jouer le jeu sur la recherche. Les expositions temporaires se sont développées. Je me demande quels besoins futurs vont être trouvés. Vous parliez des métiers « en voie d'extinction », mais à trois ans, desquels s'agit-il ? Je trouve donc que le délai d'anticipation n'est pas assez long, pour une mutation dans les emplois et les missions du musée.

Enfin, le document fait plusieurs fois référence à une « reconfiguration RH ». Est-ce à dire que la DRHDS va être réorganisée ? Si oui, dans quels délais ?

M. LOYRETTE

Vos interrogations sont légitimes. Les premières rejoignent ce que je disais plus haut sur la nécessité d'une vision commune et partagée de l'établissement. En dix ans, il est vrai que le Louvre a développé

beaucoup d'initiatives : missions éducatives, partenariats avec l'administration pénitentiaire, éducation artistique. Autant d'activités nouvelles qui demandent des compétences nouvelles, sur lesquelles il faut dialoguer. Il reste important que nous ayons des visions partagées sur la vocation d'un grand établissement national comme le Musée du Louvre.

On voit bien nos difficultés à recruter dans certains domaines. Il n'y a pas d'adéquation entre la vision que nous pouvons avoir et la capacité à la réaliser. Ce sont aussi des choses sur lesquelles nous devons nous pencher.

M. ZINENBERG

A côté des tâches nouvelles, je rappelle l'existence de tâches connotées péjorativement, bien qu'incompressibles. On ne peut éviter de surveiller le musée et je crois qu'il faut inclure ces agents à la réflexion. Pour ce faire, il conviendrait donc de lister les tâches incompressibles et d'entreprendre leur reconnaissance et valorisation au sein du musée.

Mme LEMOINE

En réponse à Mme ANDREJCZAK, je n'ai pas l'intention de révolutionner la DRHDS. J'ai simplement dit qu'il fallait nous mettre en situation de mieux répondre aux attentes de nos partenaires internes (personnels et directeurs). Prenez l'exemple de l'accompagnement individuel, qui se déroule actuellement au service de la formation et au service recrutement et mobilité et qui se fera exclusivement au second. Il s'agit de ce type de rationalisations. De même que nous envisageons de mieux répartir les portefeuilles de gestionnaires du personnel, dont j'aimerais qu'ils soient plus polyvalents à l'intérieur du service. Aujourd'hui, il n'y a pas d'inquiétudes particulières au niveau de la DRH. Il est toutefois possible qu'on ne remplace pas d'éventuels départs. Le cas échéant, je ne cacherai rien aux personnels que j'anime.

Je voulais revenir à la remarque de M. CHOQUET quant à l'objectivation des charges de travail. Il s'agit d'un exercice particulièrement difficile auquel les managers devront se livrer.

Donc, je vous propose de lancer le chantier référentiel des métiers, car je crois essentiel de stabiliser nos métiers dans un premier temps. Dans un second temps, après la compilation des travaux des directeurs, je reviendrai vers vous avec des données plus précises que celles d'aujourd'hui. Ensuite, nous aurons une discussion sur les effectifs de référence, qui promet d'être sérieuse.

4) Modification de la qualification de trois entités du service de vente et de réservation à distance au sein de la DASV (pour avis)

M. LEDUC

Pour présenter ce point, je serais accompagné de Natacha MOREAU – directrice adjointe de l'accueil et de la vente et de Claude FERRY – chef du service Ventes&réservations à distance.

D'emblée, je précise que la modification visée concerne le titre des entités et absolument pas leur activité, ni leur organisation.

Au moment de la création de la DASV (fin 2008), une sorte de « dogmatisme » nous avait fait considérer que cette direction devait être constituée par des équipes – et non des entités. Deux ans plus tard, on constate que les trois unités qui préexistaient du temps de la direction des publics ont continué d'agir comme tel. Ces entités se caractérisent par un champ de compétences exclusif, car non partagé au sein de la sous-direction. De même que l'encadrement est exclusif et que, par exemple, il n'est pas remplacé en cas d'absence. D'où un certain malaise qui avait grandi et au fil du temps et qu'il convient aujourd'hui de dissiper. Il s'agit que ces unités retrouvent la visibilité qu'elles avaient autrefois.

Mme MOREAU

Puisqu'un document descriptif a été transmis aux représentants du personnel je n'évoquerai que quelques points pour laisser le temps aux questions.

La vente et réservations à distance se décline en trois pans d'activité :

- La vente (en nombre) et les adhésions à distance (essentiellement collectives) ;
- La vente et réservations des activités avec intervenants (ateliers et visites-conférences) ;
- La vente et réservations aux groupes autonomes (essentiellement aux Tour operators).

Ces activités sont conduites par des chargés de ventes de réservations, spécialisés par activité. Ils ne sont pas polyvalents d'une activité à l'autre. Chaque activité est placée sous la responsabilité d'un encadrant unique (deux chefs d'équipes et une coordinatrice).

La différence d'intitulé résulte d'un historique qui pose néanmoins des difficultés de lisibilité aux partenaires internes de ces encadrants (DPPEA, DDM, agence comptable, DPC, etc.), mais aussi aux partenaires externes (collectivités territoriales, agences de tourisme, etc.). Ce manque de lisibilité dans les intitulés entraîne également le manque de lisibilité du fonctionnement et de l'organisation du service. De surcroît, les encadrants ne sont pas en situation partagée. L'activité des deux chefs d'équipe de ces unités ne correspond pas à ce que nous connaissons de l'activité opérationnelle des chefs d'équipes, à savoir des chefs d'équipes qui encadrent en continu des équipes opérationnelles

d'agents postés, avec une continuité de service. C'est pourquoi nous souhaitons une meilleure correspondance entre les intitulés et la réalité du fonctionnement de ces services.

M. LOYRETTE

Merci pour ces précisions. Y a-t-il des questions ou autres remarques ?

M. CHOQUET

Si nous vous comprenons bien, il s'agit d'une simple requalification du titre des « chefs d'équipe » en « chefs d'unité ». Ni les missions ni l'organisation ne changent. Dans ce cas, il faudra penser à mettre à jour l'organigramme et intégrer cette donnée.

J'informe aussi le CTP que deux chefs d'équipes sont venus nous voir, car ils ne comprenaient pas la situation particulière des trois qui vont passer chefs d'unité. Il faudrait peut-être revoir l'équipe concernée et faire en sorte que, dans l'organigramme, on ne retrouve pas, d'un côté, les chefs d'unité et de l'autre, les chefs d'équipe. Il y a une réelle attente des personnels concernés.

Mme MOREAU

Je comprends bien. Pour nous, la difficulté porte vraiment sur cette question d'encadrement partagé et d'encadrement uni. Aussi n'avons-nous fait que reprendre la nomenclature du Musée.

M. CHOQUET

Laquelle nomenclature n'est pas gravée dans le marbre.

M. LOYRETTE

S'il n'y a pas d'autres questions, je propose de passer au vote.

Vote

(19 votants)

Favorable : 14 (Administration, SUD) Abstention : 5 ACGT

- *Le CTP approuve la modification de la qualification de trois entités du service de vente et de réservation à distance au sein de la DASV).*

5) Mise en place au sein de la DPC d'un directeur adjoint chargé du développement numérique (pour avis)

Le point est reporté.

6) Requalification de la mission « production audiovisuelle, cinéma et éditions culturelles » en « service de la production audiovisuelle, cinéma et cross media » au sein de la DPC (pour avis)

Mme ARMAND

Partant du constat que la mission de la production audiovisuelle assume les mêmes activités dans son domaine les mêmes missions que les autres services de la direction, j'ai proposé de requalifier cette mission en « service ».

Le service de production audiovisuelle a été créé en septembre 2002 au sein de la direction du développement culturel. En 2004, suite à diverses difficultés, notamment de fonctionnement interne, ce service avait été requalifié en « mission ». Depuis, l'équipe qui s'est reconstituée autour de la chargée de mission compte un coordinateur éditorial, une chargée de production et désormais un apprenti.

Le bilan des dernières années est clairement positif ; cette entité ayant développé des programmes très variés et de très grande qualité, dans différents domaines qui lui ont été demandés de développer (au service des collections, des expositions et de la création).

C'est pourquoi nous proposons d'intituler ce service « Production audiovisuelle, cross-média et cinéma ».

M. ZINENBERG

Pour ma part, j'aurais quelques retenues sur le choix de l'anglicisme « cross-média ».

M. LOYRETTE

Nous pourrions effectivement trouver un mot plus « heureux ».

Mme CHARLES ÉLIE NELSON

Je crois aussi me rappeler que le service de production audiovisuelle est « mort de sa belle mort », après moult difficultés. Le service a littéralement éclaté suite à de graves problèmes relationnels, ne laissant en poste que la chargée de mission. On ne peut que se féliciter de la renaissance de ce service. Je suppose que la chargée de mission sera chef de service...

Mme ARMAND

En effet.

Mme CHARLES ÉLIE NELSON

Alors, je préviens la direction que nous serons très vigilants à d'éventuels problèmes relationnels qui apparaîtraient à nouveau dans ce service. Je rappellerais à la direction que l'éclatement du service en question était due à du harcèlement, avec des agents qui ont rencontré le docteur Moreau sur le sujet.

M. CHOQUET

Par ailleurs, je vois qu'un apprenti travaillera dans le domaine de l'administration de production. Il me semble que ce n'est pas le premier.

Mme ARMAND

C'est le second.

M. CHOQUET

Est-il prévu de le garder à l'avenir ?

Mme ARMAND

L'embauche permanente de cette personne n'est pas à l'ordre du jour. Nous souhaitons poursuivre la transmission chère au musée, en collaborant avec une école de formation.

M. ZINENBERG

Le Louvre se sert-il de cette transmission aux apprentis pour améliorer sa connaissance et ses techniques d'apprentissage ?

Mme ARMAND

L'apprenti a une vingtaine d'années et il porte naturellement un regard très neuf sur le monde du travail. Nous lui apprenons beaucoup. La précédente apprentie a réussi son examen avec tous les honneurs, ce que nous considérons comme très positif.

M. LOYRETTE

Très positif et nécessaire. C'est aussi une vocation de l'établissement.

M. LOYRETTE

S'il n'y a pas d'autres questions, je propose de passer au vote sur le point n°6 de l'ordre du jour.

Vote

19 votants

Favorable : 14 (Administration, SUD) : Abstention : 5 (CGT)

- *Le CTP approuve la requalification de la mission "Production audiovisuelle, cinéma et éditions culturelles" en "service de la production audiovisuelle, cinéma et cross media" au sein de la DPC).*

7) Liste des jours fériés 2012 (pour avis)

M. IROLLO

Je précise les fermetures en 2012, année bissextile.

- Mardi 1er mai
- Mardi 8 mai
- Mardi 25 décembre
- Dimanche 1er janvier.

Vote

19 votants

Favorable : 10 (direction) - Défavorable : 9 (CGT, SUD).

- *Le CTP valide la liste des fériés 2012*

8) Questions diverses

M. ZINENBERG

Restait en suspens notre question sur les créations de postes au département de l'Islam et au mobilier.

M. LOYRETTE

J'y ai répondu plus haut, comme je l'ai fait déjà fait au dernier conseil d'administration. J'ai fait état de promesses du ministère dont j'espère qu'elles se concrétiseront.

M. ZINENBERG

Des rumeurs prétendent que les créations de postes de ces départements se feront au détriment d'autres, comme les bagages qui seraient externalisées.

M. LOYRETTE

Ce sont des rumeurs.

M. ZINENBERG

Concernant les mutations, qu'en est-il des échanges entre les établissements ? Je sais que la CAP a rendu au moins un avis favorable. Je rappelle que, lors du changement statut, vous nous aviez assuré qu'il n'y aurait aucun problème de mutation. A priori, il n'était pas prévu qu'il y ait des suppressions de postes. De ce fait, les mutations sont bloquées au musée, comme nous le déplorons dans toutes les instances. Il est scandaleux que des agents publics n'aient pas la même égalité de traitement par rapport à la mutation.

Enfin, nous avons évoqué la politique sociale du logement. J'insiste sur le fait que certains agents ont de graves problèmes sociaux. Certains vivent dans leur voiture. Il y a parfois urgence. Le Louvre pourrait envisager des solutions transitoires pour des exemples comme celui que je cite.

Mme LEMOINE

Sur la mobilité, j'ai le sentiment que le ministère essaye d'avancer, au moins pour un certain nombre de personnels qui attendent depuis un moment et de façon à décongestionner le système.

Concernant le cas particulier que vous évoquez, j'ai bon espoir qu'il soit réglé dans les prochains jours.

Aussi avons-nous essayé de réfléchir, avec le service social, à la question du logement, afin d'approcher au mieux les besoins actuels des personnels. J'avais demandé à Mme GERPHAGNON de me faire un point. Le Louvre compte actuellement 108 demandeurs de logements et 121 logements actuellement occupés par le personnel du Louvre. Les demandes proviennent essentiellement de célibataires et de familles monoparentales. Dans certains cas, j'ai essayé de voir s'il était possible de faire des réservations dans des résidences sociales ou des foyers, notamment des foyers de jeunes travailleurs, mais tout est bloqué et les agents du Louvre n'entrent pas vraiment dans les critères. A priori, une convention serait envisageable avec un bailleur (3F), pour des résidences livrées en 2012.

Pour avancer, nous pensons aussi proposer des logements plus petits, afin qu'ils soient plus adaptés aux demandes des célibataires et des familles monoparentales et souhaitons aussi trouver un maximum de logement sur Paris intra-muros. Les assistantes sociales y travaillent actuellement.

Mme CHARLES ÉLIE NELSON

Avant que le Louvre ne s'engage sur le sujet, nous souhaiterions y travailler, notamment en commission logement.

Mme LEMOINE

Je souligne aussi le fait que cette gestion n'est pas toujours évidente, d'autant que certains agents refusent les logements qu'on leur propose. Il n'est pas toujours facile de satisfaire les demandeurs.

M. MERLET

J'aurais justement une question sur le service social, dont le chef n'a toujours pas été remplacé. Il resterait a priori une assistante sociale qui ferait office de chef de service. Étant donné l'importance et la charge de travail de ce service, nous ne comprenons que ce poste n'ait pas été remis à la vacance. La CGT réitère donc la demande de mise en vacance du poste de chef du service social.

Mme LEMOINE

Je vous confirme à nouveau que ce poste est en réserve, car il me faut encore réfléchir à la suite. Les réformes qui se mettent en place actuellement, dans le privé comme dans le public, montrent une tendance à réunir dans un même service l'ensemble des problématiques de santé au travail, d'hygiène et sécurité, ainsi que les services sociaux. Et je me pose actuellement la question de créer au Louvre une grande entité de cette nature. Je sais que la situation est inconfortable pour Mme GERPHAGNON, à laquelle j'ai fait part de mes doutes – y compris sur le profil du chef de service (assistante sociale, gestionnaire ou médecin ?). Mais vous avez raison de me rappeler à l'ordre, car il faudra bien prendre la décision.

M. MERLET

Outre les agents du service social en lui-même, nous pensons aussi à tous les agents demandeurs (en attente de rendez-vous, etc.). Le manque de personnels génère le ralentissement général des procédures. Les gestionnaires, que je ne mets pas en cause, font de leur mieux pour réduire le temps d'attente généré par la carence en effectifs de ce service.

Mme LEMOINE

J'en suis bien consciente. Je proposerai une réorganisation de la DRH probablement au prochain CTP. Il nous faudra alors statuer sur l'organisation du service social.

M. MERLET

Nous souhaitons aussi vous interroger sur le poste d'infirmière, laquelle vient de partir.

Mme LEMOINE

Je dois encore en parler à M. BARBARET, mais il y a des chances pour que nous la remplacions rapidement.

M. MERLET

Ma dernière question concerne le logiciel SATORI. Mercredi dernier, entre 9 h et 9 h 40, nous avons encore eu à déplorer un « plantage de caisse » sur l'ensemble des postes liés à ce logiciel. Je signale qu'il subsiste toujours avec ce logiciel des problèmes ponctuels, voire chroniques. Ce logiciel est naturellement lent, ce que les agents ont du mal à accepter, en particulier à l'accueil des groupes. Nous attirons encore l'attention de la direction sur l'instabilité chronique de ce logiciel et réitérons la demande de ne pas lancer les nouvelles fonctionnalités (vente par Internet et contrôles d'accès automatisés) dans ce contexte d'instabilité informatique. Aux dernières nouvelles, on annonçait aux agents un possible lancement de ces activités en novembre.

Mme CHARLES ÉLIE NELSON

Il se dit que le Musée aurait hérité de l'Hôtel de la Marine, avec une possible installation. Qu'en est-il ?

M. LOYRETTE

Comme vous le savez, le président de la République a confié au président Giscard d'Estaing la mission d'utiliser l'Hôtel de la Marine. La commission créée à cet effet a conclu à la nécessité de maintenir dans les biens de l'État les bâtiments qui ont accompagné l'histoire de la Nation, ce que je ne peux qu'approuver. Nous nous sommes alors interrogés sur le rôle possible du Louvre, considérant trois réalités. D'abord, nous sommes les héritiers de collections qui, à l'époque des garde-meubles de Louis XV et Louis XVI, étaient présentées dans cet Hôtel. Ensuite, l'idée même de musée, qui aboutira à la création du Louvre en 1793, a germé dans cet endroit. Sous Louis XVI, il a été décidé d'ouvrir au public des collections qui n'étaient pas montrées jusqu'alors. Le Louvre a donc une double légitimité patrimoniale, en tant qu'héritier de l'idée même de musée et héritier d'une partie des collections présentées à l'actuel Hôtel de la Marine. Enfin, il faut considérer la proximité

géographique entre le Louvre et l'Hôtel de la Marine, deux bâtiments proches. D'où la proposition que le Louvre puisse réutiliser cet hôtel.

La commission a émis des propositions qui ont été présentées au président Sarkozy et ne sont pas encore avalisées. La décision devrait être prise, je l'espère, assez prochainement.

En outre, je rappelle que l'Hôtel de la Marine (3 000 m² de galeries et 22 000 m² de bureaux) est un ensemble assez complexe dont je ne connais pas encore toutes les subtilités. Sans vouloir vous donner de faux espoirs dans un contexte incertain, je crois qu'il était de notre rôle de nous porter candidats à cette reprise.

Mme CHARLES ÉLIE NELSON

Sur le fond, nous adhérons entièrement à la démarche.

Par ailleurs, que vont devenir les personnels des vestiaires Napoléon ?

M. LOYRETTE

Nous sommes actuellement sur une réflexion visant à anticiper l'automatisation de la bagagerie.

M. BARBARET

L'idée serait de déterminer, avec ces agents, les postes qu'ils pourraient occuper en interne, et que des formations viennent accompagner ces démarches.

Mme LEMOINE

Certains ont déjà fait connaître leur souhait. Puisque nous anticipons, nous avons un peu de temps.

Mme CHARLES ÉLIE NELSON

On entend dire ici et là qu'ils seront remplacés par un système de casiers automatiques, comme dans les gares. Je rappelle que ces casiers avaient été supprimés suite aux attentats de 1995.

M. BARBARET

C'est un chantier qui est en cours et sur lequel nous tenons à anticiper.

Mme CHARLES ÉLIE NELSON

Mes deux autres questions portaient sur la surveillance.

Une note de service interne à la DASV explique aux agents qu'ils peuvent récupérer du temps de travail mal comptabilisé depuis des années. Que fait-on pour ceux qui ne sont plus à la DASV ?

Mme LEMOINE

Les lettres aux agents qui ont quitté la DASV (une douzaine) sont à ma signature depuis hier soir. Nous rendrons aussi leurs heures aux personnes mutées.

Mme CHARLES ÉLIE NELSON

Enfin, au CTP du 17 novembre 2010, la direction a présenté les nouveaux horaires des équipes de surveillance du Jardin des Tuileries (pour avis). Le projet stipulait que « *18 agents titulaires seraient maintenus dans le Jardin des Tuileries. Ceci permettra, par un lissage des effectifs sur l'année, d'assurer les week-ends et les périodes de congés, sans renfort de vacation* ». Parfait, sauf qu'il ne devait pas y avoir de vacataires cet été et qu'il y en a eu quatre.

Mme MULLER

Je reviens sur les vestiaires-bagageries. Visiblement, vous envisagez de reclasser les agents titulaires, mais qu'en est-il des contractuels dudit service ?

Mme LEMOINE

Nous n'avons pas mis fin au contrat des vacataires. Ils sont redéployés sur la muséographie selon les besoins.

Mme MULLER

N'y a-t-il pas eu des non-renouvellements de contrats, qui tombaient « à pic » ?

Mme LEMOINE

À ma connaissance, non. Si cela s'est fait, ce n'était pas calculé.

M. LEDUC

Le principe est bien de redéployer les contractuels permanents dans les services de surveillance muséographique. Sinon, je n'ai pas eu connaissance de fins de contrats récentes aux vestiaires.

Mme MULLER

Je reviens sur les questions relatives au temps de travail. Les agents de la DASV ont effectivement reçu un courrier, suite au quart d'heures travaillé indûment pendant des années. Au vu des sommes correspondantes, les agents demandent confirmation que c'est bien la période 2003-2010 qui a été comptabilisée.

Mme LEMOINE

Je le confirme. C'est bien 2003-2010.

Mme MULLER

Par ailleurs, une partie du temps récupéré aurait servi à combler les 12 minutes de retards cumulées sur une longue période.

Mme LEMOINE

Il faut arrêter de fantasmer. En aucun cas nous n'avons cherché à « grappiller » le temps à restituer aux agents, car telle n'est pas notre intention. Nous avons simplement été au plus près du logiciel OSIRIS. Pour les minutes en retard accumulées sur des périodes très longues, nous avons convenu avec la DASV de remettre les compteurs à zéro. Néanmoins, il faudra s'entendre sur les modalités de mises en œuvre. On ne traitera pas de la même façon une personne qui a 6 jours de retard d'affilée qu'une personne qui a deux heures de retard dans l'année. Mais nous aborderons ces modalités lorsque je serais en capacité de vous présenter un bilan du temps de travail. Donc, nous n'avons pas mélangé les quarts d'heures qu'on vous restitue avec les minutes de retards.

M. LEDUC

En attendant que la DRHDS ne décide d'une position à tenir, il y a une sorte de moratoire sur le règlement de ces retards et on pourrait dire que les compteurs tournent.

Mme MULLER

Pour quand est programmée la prochaine réunion sur le temps de travail ?

Mme LEMOINE

La réunion sur le temps de travail me paraît difficile à tenir au mois d'octobre. Il faut d'abord clôturer les conférences budgétaires et nous mettre en capacité de commencer à travailler sur le référentiel des métiers et la GPEC. Ce sera donc, raisonnablement, au mois de novembre.

Mme MULLER

Par ailleurs, certains agents nous ont parlé d'une réflexion sur des modifications d'horaires à la DASV, en lien avec les nocturnes.

Mme LEBOWSKI

Une note de la directrice adjointe est effectivement sortie la semaine dernière, sur les journées continues et nocturnes, mais rien ne concernait les horaires.

Mme MULLER

Il semblerait d'ailleurs que le Musée ne recrute plus de contractuels nocturnes.

Mme CHARLES ÉLIE NELSON

Cela m'étonnerait. J'en ai un qui arrive demain.

M. LEDUC

Sur les vacataires nocturnes, je rappelle que la période estivale est souvent une période de démission. Un certain nombre d'agents termine ses études et cherche ensuite un travail. Avant de lancer les recrutements, nous nous sommes assurés de leur niveau avec la DRH. Lequel niveau est légèrement plus faible que les années passées, car on constate une demande plus importante des agents titulaires pour des journées continues (notamment sur Denon). Il y a effectivement une diminution des vacataires nocturnes, mais en compensation, nous avons augmenté les quotas de nocturnes par agent titulaire.

Mme MULLER

Pour nous, une augmentation de l'IAT permettrait d'avoir des rémunérations suffisantes et de ne plus avoir à travailler un nombre incalculable d'heures par mois.

Mme LEMOINE

Cela ne dépend pas vraiment de nous, dans le sens où le Louvre s'intègre dans un ensemble de musées. Le Louvre ne peut décider seul d'augmenter l'IAT.

M. DE SOUZA

Pourtant, le Louvre a plusieurs fois revalorisé l'IAT.

Mme LEMOINE

C'est la première fois que j'entends une demande collective d'augmentation de l'IAT. Je découvre le sujet.

Mme MULLER

Nous aurions moins de problèmes de journées continues.

Par ailleurs, les contractuels nocturnes de la DASV qui ont travaillé les 14 juillet et 15 août se sont vus refuser l'accès à la cantine. Nous aurions aimé une explication sur ce point.

M. LEDUC

Par définition, les vacataires en nocturne n'ont pas de droits ouverts à la cantine. Nous verrons toutefois avec la DRHDS s'il est possible d'ouvrir ces droits pour des situations particulières.

Mme MULLER

Il restait encore un point de suivi du précédent CTP, où nous avons demandé la nomenclature des temps incomplets.

Mme LEMOINE

C'est une omission. Je vous enverrai très prochainement la nomenclature des temps incomplets, avec les chiffrages. Face à ce type d'oubli, n'hésitez pas à nous envoyer un courriel. Nous ne sommes pas totalement infaillibles.

Mme MULLER

Nous aurions aussi aimé savoir quand se tiendra la réunion sur le CIEJ.

Mme ANDREJCZAK

De manière générale, nous ne sommes pas très bons en termes de suivis. Je crois que nous devrions inscrire un point de suivi à l'ordre du jour de chaque CTP, après l'approbation des procès-verbaux.

Mme LEMOINE

Pourtant, nous faisons le relevé et il est vrai que nous oublions parfois de le relire. De manière générale, n'hésitez pas à nous relancer, nous répondons présents.

M. MERLET

Puisque nous parlons d'oublis, j'interpelle la direction sur le règlement de visites, dont je crois qu'il n'est toujours pas diffusé sur le site du Louvre et sur Mercure.

M. LEDUC

Il reste quelques étapes à réaliser avant l'information détaillée de l'ensemble des agents de la DASV concernés. Après la modification du plan infos, nous changerons le règlement de visites sur les sites, mais aussi sur tous les points fixes du Musée (en liaison avec la DAMT). Tout sera mis en place en début d'année.

Mme MULLER

Par ailleurs, un certain nombre de collègues a reçu des courriers publicitaires. L'émetteur avait apparemment connaissance de l'affectation des agents au Louvre. D'une manière ou d'une autre, ces données ont été vendues à une entreprise, qui a ensuite revendu les lots à ces publicitaires. Je ne sais pas encore d'où elle provient, mais la pratique est inacceptable. Il serait bon de se renseigner sur ces pratiques et tout naturellement, de les faire cesser.

M. MILAN

C'est un problème dont j'avais effectivement été saisi au cours de nos réunions de communication interne. Après une première enquête, je sais déjà que la fuite ne vient pas de Grande galerie.

Mme MULLER

Autre hypothèse : que la fuite provienne vienne du routage des élections au conseil d'administration.

M. IROLLO

Non et je puis vous affirmer qu'il n'y a pas de routage pour les élections. Le matériel électoral est envoyé individuellement, en recommandé AR par le secrétariat de la DRHDS.

M. ZINENBERG

Il y a aussi un problème avec la CNAV. La CNAV demande à des agents de fournir des papiers sur l'année 2008, date de changement de statut du Louvre. Les services sont très sollicités sur cette année. Nous souhaiterions donc qu'il y ait une réponse institutionnelle.

Mme LEMOINE

Nous regarderons ce point.

Mme DUCROT

Le personnel scientifique, autre que conservateur, a la possibilité de donner des cours. Et nous avons appris que la DRHDS aurait refusé que ces cours aient lieu sur le temps de travail. Pourriez-vous nous confirmer ou nous infirmer cette interdiction ?

Mme LEMOINE

Je confirme que des courriers d'autorisation ont précisé que les cours pouvaient se faire hors temps de travail. Dans les jours qui ont suivi, prenant acte de la réaction assez vive, j'en ai parlé à M. BARBARET et nous comptons en référer à M. LOYRETTE. Nous n'avons rien « décidé », mais simplement appliqué la modification de janvier 2011 du décret sur les cumuls. Nous avons quand

même saisi le ministère de la Culture sur ce point, lequel nous recommande aussi d'appliquer le décret. Cela dit, nous reposerons la question à la direction générale.

Mme DUCROT

J'insiste sur le fait que la formation fait partie du statut des personnels scientifiques, qu'ils soient contractuels ou non. À mon avis, c'est un très mauvais message envoyé aux personnels qui avait pour habitude de donner des cours.

M. LOYRETTE

Je vais regarder ce problème attentivement et vous promets une réponse rapide.

M. DE SOUZA

Ma question s'adresse particulièrement à M. BARBARET.

Qu'en est-il des chèques-cadeaux ?

M. BARBARET

Les critères étant remplis en termes d'objectifs, cela devrait se faire.

Mme ANDREJCZAK

Ma question s'adresse à M. IROLLO.

Lors de la réunion préparatoire au CTP, vous avez évoqué la possibilité d'une autre réunion sur la transformation des CTP en CT et des CHS en CHSCT. Il serait bon d'échanger sur ce point avant les élections aux CAP du mois d'octobre et le prochain CT.

Mme LEMOINE

Sur ce point, je propose donc de prendre une demi-journée de réunion, avec un intervenant qui nous fera une présentation un peu organisée des nouveaux textes.

Mme ANDREJCZAK

C'est très bien.

Mme CHARLES ÉLIE NELSON

Dernière question : n'y a-t-il pas des économies à faire en n'envoyant plus le matériel électoral en recommandé ? Une lettre suivie coûterait deux fois moins cher.

M. IROLLO

Nous avons ordre formel du ministère de la Culture d'envoyer les matériels électoraux par courrier recommandé avec accusé de réception.

Mme CHARLES ÉLIE NELSON

Discutons-en avec les tutelles.

M. IROLLO

C'est un peu tard pour cette année.

La séance est close à 14 h 15.

Le Président
Henri LOYRETTE

Le Secrétaire
Jean-Marc IROLLO

Le Secrétaire adjoint
SUD