

MUSÉE DU LOUVRE

Comité technique

Procès-verbal de la séance du 14 février 2012

Étaient présents

Administration

Titulaires

M. LOYRETTE, *président*

M. BARBARET

Mme LEMOINE

M. IROLLO, *secrétaire*

Mme FERRAZI

M. LEDUC

M. DURAND

Mme MAHE

M. ARMAND

Mme LEMONIER

Mme LEBOWSKI

Représentants du personnel

Titulaires**CGT**

M. CHOQUET
M. FERREIRA
M. GUILLAUD
M. MERLET

FO**SUD CULTURE**

M. DE SOUZA
Mme MULLER

Etaient excusés

Mme CHARLES ELIE NELSON (CGT)
M. GALLANCHER (CGT)
M. MATTIA (CGT)
Mme TAÏBI (CGT)
M. JOUVE (FO)
Mme COADIC (SUD Culture)
Mme DUCROT
Mme ANDRZEJCZAK
M. MANGALET-LUCRE

Experts

Mme SELLES (SUD)
Mme. VALORA (SUD)
Mme LE KIM NGAN (SUD)

Suppléants**CGT**

M. GOUDOU
M. MARTIN D.

FO

M. MINOS

SUD CULTURE

Mlle GUYADER
M. ZINENBERG

ORDRE DU JOUR

1) Approbation du PV du CTP du 27 septembre 2011	4
2) Règlement intérieur du CT (pour avis).....	4
3) Désignation de secrétaire adjoint du CT.....	5
4) Bilan formation 2011 (pour information).....	12
5) Plan formation 2012 (pour avis).....	13
6) Révision de l'organisation de la DRHDS (pour avis).....	27
7) Mise en place d'un directeur adjoint en charge du développement numérique au sein de la DPC (pour avis).....	32
8) Changement d'organigramme de l'unité jardin de la DAMT (pour avis)	34
9) Changement de nom du service travaux et maintenance du bâtiment en service bâtiments et jardins (pour avis).....	35
10) Mise en place d'une structure de préfiguration en vue de la création du département des « arts de Byzance et chrétienté d'Orient » (ABCO) (pour avis)	6
11) Fermeture au public de la pyramide à 19 h 30.....	35
12) Dépassement exceptionnel du contingent mensuel d'heures supplémentaires (pour information)	38
13) Point sur le projet d'automatisation des vestiaires.....	40
14) Questions diverses	50

La séance est ouverte à 9 h 20.

1) Approbation du PV du CTP du 27 septembre 2011

En l'absence de remarques, le procès-verbal de la séance du 27 septembre 2011 est approuvé par le CT à l'unanimité des votants.

2) Règlement intérieur du CT (pour avis)

Mme LEMOINE

Une réunion préalable a eu lieu avec les représentants du personnel il y a une dizaine de jours. Cette version est calquée sur le règlement intérieur proposé par le ministère de la Culture et de la Communication, lui-même calqué sur le règlement intérieur préconisé par la DGAFP. Je vous signale tout de même quelques modifications « à la marge » dans le texte, mais dont vous avez déjà connaissance, puisque nous l'avons travaillé ensemble.

Du reste, l'article 17 mériterait que nous nous y arrêtions à nouveau, pour ne pas nous trouver devant une nouvelle difficulté par défaut d'interprétation commune. En effet, l'article 17 stipule que « *L'avis du comité est favorable ou défavorable lorsque la moitié des membres présents s'est prononcée en ce sens. Les abstentions sont admises. À défaut de majorité, l'avis est réputé avoir été donné ou la proposition formulée. L'abstention ne peut être décomptée ni comme un vote favorable, ni comme un vote défavorable. Il en va de même si un représentant du personnel ayant voix délibérative choisit, sans que le décret du 15 février 2011 ouvre cette possibilité, de ne pas participer au vote* ».

Cette lecture est l'occasion de rappeler la nouvelle formalité pour les comités techniques. Pour les votes unanimement défavorables, la direction sera désormais tenue de reconvoquer le CT dans le mois qui suit.

J'illustre la difficulté que j'évoquais par un exemple. Si, pour 10 votants, 6 s'abstiennent et 4 rendent un avis favorable, ou 6 s'abstiennent, 2 votes sont défavorables et 2 favorables, sommes-nous bien d'accord sur le fait que, dans le 1^{er} cas l'avis est réputé favorable et dans le 2^{ème} cas l'avis est réputé rendu.

L'autre cas fréquent est celui des NPPV. Sommes-nous d'accord que, pour les décomptes de mon exemple, l'avis est réputé comme rendu, mais qu'il n'entre pas dans le décompte ? Il importe de clarifier la question dès maintenant.

M. FERREIRA

Avec deux voix, on peut faire un avis favorable.

Mme LEMOINE

Ou défavorable.

M. LOYRETTE

Y a-t-il d'autres remarques sur le texte ?

Personne ne demande la parole

Vote sur le Règlement intérieur du CT

Le règlement intérieur du CT est approuvé à l'unanimité

3) Désignation de secrétaire adjoint du CT

M. IROLLO

C'est en principe au tour du Force ouvrière, car nous avons finalement décidé de conserver la rotation de l'ancien CTP.

Force ouvrière accepte d'assurer le secrétariat adjoint du CT

10) Mise en place d'une structure de préfiguration en vue de la création du département des « arts de Byzance et chrétienté d'Orient » (ABCO) (pour avis)

Expert : M. DURAND

Mme FERRAZI

En amont de l'ouverture du département des arts de Byzance et des chrétientés d'Orient, nous avons estimé opportun de constituer une équipe de mission pour travailler à sa conception scientifique, culturelle et matérielle. Les membres du CT ont reçu un document sur le sujet.

M. DURAND

Ce document présente les contours historiques, chronologiques et géographiques des collections du futur département. À l'heure actuelle, les collections byzantines sont dispersées sur l'ensemble des départements (sans compter les pièces qui sont en réserves). Un article paru dans *Grandes galeries*, en 2008, alertait déjà sur cette richesse, équivalente à celle de grands musées internationaux (de Berlin ou New-York).

L'idée a donc été de rassembler les collections byzantines, de les joindre aux collections coptes, lesquelles sont tout à fait complémentaires et actuellement rattachées au département des Antiquités égyptiennes. Ce projet traduit aussi la volonté d'ouverture du musée en direction des mondes slaves, orthodoxes, orientaux, arméniens, géorgiens, soudanais et éthiopiens, soit à l'ensemble de la chrétienté d'Orient – dont l'origine se situe tout autour de l'Empire byzantin et son rayonnement.

Mme FERRAZI

Dans ce cadre, il est envisagé de modifier le statut du Musée et le décret sur les grands départements patrimoniaux. Une équipe transitoire de quatre conservateurs est en charge de la conception scientifique, culturelle et matérielle de ces départements. Sachant qu'en parallèle, nous menons toutes les démarches pour inscrire ce département aussi bien dans la vie du musée que dans celle des collections nationales. Trois de ces conservateurs sont issus de l'actuelle équipe des Antiquités égyptiennes ; le quatrième est issu des Objets d'arts.

L'administration propose au CT de voter le rattachement direct de cette équipe au président-directeur, avec application immédiate.

M. LOYRETTE

Avez-vous des questions sur cette proposition de préfiguration ?

M. ZINENBERG

Le débat autour du terme de « civilisation » a récemment été relancé dans l'actualité et ce terme pose effectivement problème. La semaine dernière, en radio, l'anthropologue Françoise Héritier a d'ailleurs donné son sentiment sur les termes de « civilisation » et de « culture ».

Notre impression est que cette proposition de réunion entre deux collections s'apparente à une « auberge espagnole ». Quels liens l'administration du Louvre établit-elle entre l'Éthiopie et l'Arménie ?

Vous savez aussi notre attachement à la laïcité et nous ne cachons pas notre inquiétude quant à une possible utilisation politique de la civilisation chrétienne, d'autant qu'il s'agit ici des chrétiens d'Orient, cas très particulier dans le contexte géopolitique actuel. Il me semble aussi que les chrétiens (catholiques par exemple) sont déjà très représentés au musée du Louvre. Donc, pouvez-vous préciser ce que vous entendez par « civilisation chrétienne, d'orient » ?

M. DURAND

Votre inquiétude est tout à fait légitime, mais le fait que nous soyons dans un musée lui apporte un premier élément de réponse. Le terme « arts byzantins et des chrétientés d'Orient » est générique. Il regroupe un ensemble de pays qui, dans leur histoire et plus particulièrement leur développement artistique, ont développé des points communs évidents et distinctifs des chrétientés latines.

M. ZINENBERG

Il faut tout de même rester vigilant, car il y a, en fond, un vrai enjeu sociétal. De même que le département des arts de l'Islam représente pour nous un enjeu sociétal. Nous sommes dans un établissement laïc.

M. LOYRETTE

Sur le département des arts de l'Islam, le Louvre donne un sens « civilisationnel » et non religieux, comme le rappelait encore dernièrement Sophie Makariou. Sophie Makariou avait donné l'exemple de la Syrie du XIII^e siècle, majoritairement chrétienne et entrant aussi dans le domaine de la civilisation des arts de l'Islam. Le domaine civilisationnel, en quelque sorte, transcende le religieux.

M. FERREIRA

Pour ma part, je ne connaissais pas ce projet et m'en étonne quelque peu.

La présentation fait état d'une « volonté d'universalisme », mais en fait, on « saucissonne l'humanité en petites cases ». Par exemple, qu'en sera-t-il de l'Italie ? Allez-vous enlever certaines choses à

l'Italie et les replacer dans ce département ? Dans la période actuelle, cette volonté de séparer et différencier les uns et les autres, tout à l'inverse de l'universalisme, ne peut nous satisfaire.

Je regrette aussi beaucoup que le Louvre participe de cette tendance générale voulant que les grands discours se contredisent dans les faits.

M. LOYRETTE

Je crois que vous avez très mal compris ce dont il s'agit. Au demeurant, je regrette à mon tour que vous n'ayez pas eu connaissance de ce projet, annoncé par la presse et ayant déjà fait l'objet d'un débat en conseil d'administration.

Sur la volonté de rassembler des collections aujourd'hui éparses, il ne s'agit pas de défaire l'existant, mais de considérer le domaine du musée du Louvre. Et aujourd'hui, ce domaine n'est plus complètement universel. Vous savez bien que la vocation universelle du Louvre, portée par la Révolution et par l'Empire, s'est amoindrie au fil du temps ; un amoindrissement aussi bien géographique (collections Afrique, Océanie, Précolombien) que chronologique (les collections s'arrêtant désormais à la moitié du 19^e siècle). Nous avons estimé opportun de reconsidérer globalement les collections du Louvre, dans leurs périmètres géographiques et chronologiques actuels, d'où la création du département des Arts de l'Islam - autrefois simple section du département des Antiquités orientales, regroupant des collections allant de l'Espagne aux frontières de la Chine et de l'Inde (du VII^e aux XIX^e siècles). Dans ce cadre, nous regarderons tout ce qui n'était pas clairement rattaché à un département. Aujourd'hui, les objets byzantins, par exemple, sont répartis dans quasiment tous les départements et nous n'avons aucune visibilité pour cette collection. Autre exemple : le monde slave. Le département des Peintures conserve une petite collection d'icônes (crétoises et russes), mais puisqu'elles n'entrent pas vraiment dans le champ du département, il ne s'occupe pas vraiment de leur mise en valeur. Il s'agit d'y remédier.

M. FERREIRA

Qu'est-ce que le Louvre gagne à amputer l'Italie de sa période byzantine, qui a laissé des traces ? Il perd toute la perspective chronologique de l'Italie qui, jusqu'ici, formait un tout. Aussi, je serai assez étonné d'apprendre que les Coptes ne sont pas la suite naturelle de l'Égypte ancienne.

M. LOYRETTE

Je vous ferai alors observer que l'Italie est déjà dispersée et vous rappellerai l'existence d'un département des Antiquités grecques et romaines. Plusieurs départements s'occupent déjà de l'Italie : Antiques, Objets d'Art, Sculptures, Peintures, etc.

M. CHOQUET

Pour ma part, je reviendrai sur le passage suivant de la présentation : « *Il faut finaliser, avec tous les départements, le partage des collections. Étudier et répartir les emplois. Identifier les espaces de bureaux pour réunir l'équipe physiquement. Trouver un espace adapté pour les réserves. Étudier les travaux nécessaires dans les salles. Construire le parcours muséographique. Présentation des collections, etc.* ». Ce passage nous pose problème, au vu de la gestion de l'aspect emploi au département des arts de l'Islam. Sans remettre en cause les efforts du président Loyrette auprès des tutelles, le problème n'est pas résolu à ce jour. Autrement dit, ce nouveau département risque de poser un problème d'emploi et d'infrastructures. Il faudra que les moyens suivent les ambitions du projet, pour ne pas rencontrer les mêmes difficultés qu'avec le département des arts de l'Islam.

M. BARBARET

Entièrement d'accord sur ce point. Ce sont des questions auxquelles il faut répondre précisément, pour ne pas avancer en « terrains mouvants ». Pour y répondre, il faut encore les étudier de manière très approfondie et c'est ce qui est proposé aujourd'hui au travers de la mission de préfiguration. Sa mission est d'étudier les points que l'on a abordés, au-delà des aspects scientifiques et culturels. Si les réponses sont trop compliquées ou négatives, le Louvre s'adaptera. Je dirais que notre optimisme et l'enthousiasme que ce projet suscite nous laissent espérer que nous trouverons des réponses.

Sur les bureaux, même si ce n'est pas simple aujourd'hui, nous croyons que des solutions peuvent émerger. La question des effectifs est une vraie question et nous ne souhaitons certainement pas nous retrouver dans une situation aussi contrainte que pour l'ouverture du département des arts de l'Islam. En tout état de cause, nous restons très prudents, soucieux et responsables, ce que traduit justement la mission de préfiguration qui vous est proposée.

M. CHOQUET

J'entends bien votre réponse, M. BARBARET, que je trouve d'ailleurs assez identique à celle que vous aviez formulée lors de la création du département des arts de l'Islam. Je crains toutefois qu'au-delà de vos propos, auxquels j'adhère, vous n'ayez pas la maîtrise d'un certain nombre de paramètres. Nous attirons à nouveau l'attention de la direction sur le risque de ne pas associer les moyens optimaux à la création de ce nouveau département.

M. BARBARET

J'en conviens à nouveau. Notez que nous tirons des enseignements du passé. Lors de la création du département des arts de l'Islam, la contrainte dont nous parlons n'avait pas réellement été considérée. Aujourd'hui, nous la prenons en compte. D'un autre côté, nous n'allons pas geler des projets aussi

structurants, aux plans scientifiques et culturels, au motif que certaines questions ne seraient pas encore résolues. La mission de préfiguration vise justement à travailler ces questions et dégager des solutions.

M. CHOQUET

L'ouverture des salles est prévue dans deux à trois ans, au maximum. Nous ne pouvons que maintenir nos inquiétudes, au vu de l'expérience récente du département des arts de l'Islam.

M. MINOS

Au passage, je note que l'administration semble avoir déjà trouvé une solution de rattachement pour les Arts byzantins, alors qu'elle n'en a pas encore trouvé pour le département des arts de l'Islam.

M. LOYRETTE

Il ne faut pas mélanger la constitution d'une équipe de conservation (avec le rattachement de personnels existants) et l'ouverture des salles. J'ajoute que ce projet utilisera les espaces existants (des anciens arts de l'Islam) et que, d'un point de vue muséographique, il n'est pas d'une ampleur comparable à celui des Arts de l'Islam.

M. DE SOUZA

En ce qui me concerne, je trouve le projet en lui-même assez bon. À l'instar de mon collègue, ma crainte porte sur sa mise en œuvre, dans un contexte où le financement de l'État n'est pas aisé. À moins que l'administration n'ait déjà obtenu des garanties informelles, qu'elle ne communiquerait pas au CT...

M. LOYRETTE

Ce que nous proposons aujourd'hui est de travailler sur ce point, de le « préfigurer ». Nous pensons aussi que le projet est culturellement de qualité pour le musée du Louvre. Il reste effectivement des enjeux sur l'ouverture de salles.

M. DE SOUZA

Aurons-nous des éléments de retour ?

M. LOYRETTE

Nécessairement, comme ce fut le cas pour le département des arts de l'Islam et tous les projets du musée.

M. ZINENBERG

J'ajouterai simplement que, depuis une quinzaine d'années (et l'ouverture de l'aile Richelieu), tout projet nouveau doit gérer un problème de moyens. La période actuelle marque une régression certaine des emplois et missions de service public. Nous ne pouvons qu'être inquiets et voyons assez mal de quelle manière le Louvre entend négocier des emplois.

M. LOYRETTE

Je vous rappelle que ce projet a été annoncé par le président de la République et pris en compte par le ministère de la Culture et de la Communication. Donc, il y a déjà un engagement.

Jusqu'ici, nous avons su porter les projets sur lesquels nous nous étions engagés, que ce soit les Arts de l'Islam ou le Louvre-Lens. Je reconnais volontiers que ce fut au prix d'efforts considérables, mais nous y sommes arrivés. Si, aujourd'hui, nous portons ce projet, c'est parce que nous le croyons bon pour l'économie générale de cet établissement (équilibre entre les collections et les civilisations), et aussi parce qu'il est réalisable.

M. DE SOUZA

Par ailleurs, nous avons vu que le Louvre entendait occuper l'Hôtel de la Marine.

M. LOYRETTE

C'est un autre sujet. Ce serait un pilotage du Louvre, mais sur un établissement distinct du Louvre.

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

Vote :

Les organisations syndicales s'abstiennent
--

4) Bilan formation 2011 (pour information)

Mme MAHE

Globalement, ce bilan présente des données à la hausse : +1 344 stagiaires, +1 191 jours.

Ces données prennent en compte le nouveau dispositif de visites-conférences déployé par la DASV. Donc, il faut pondérer les chiffres. Les volumes ont tout de même été conséquents, car 976 stagiaires ont été comptabilisés.

La hausse constatée permet de constater un volume de stagiaires équivalent à 2009. Les augmentations les plus conséquentes, en partie via le développement du DIF, s'observent dans les domaines suivants : hygiène et sécurité, métiers de la culture, informatique, développement personnel.

L'offre de formation « Conservation préventive pour les acteurs muséographiques » a été établie au plus près des contextes de travail. Le public visé est essentiellement les agents de la DAMT.

- Gestes et postures (pour les jardiniers).
- Actualisation des connaissances documentaires et des droits d'auteurs (en particulier pour les personnels des départements).
- Offre bureautique pour les agents d'accueil et de surveillance.

Je voulais encore signaler certaines évolutions pédagogiques. En 2011, nous avons mené des recherches en vue d'exploiter au mieux les nouvelles technologies en matière d'apprentissage, d'où l'ouverture de l'offre en ligne pour des formations en langue (hors-temps formation, sur volontariat). L'outil choisi est essentiellement un outil de révision, assez répétitif, qui sert à consolider l'apprentissage et passer des paliers.

En matière de gestion et d'analyse, nous avons aussi franchi quelques nouvelles étapes, notamment par l'automatisation de l'historique de formation sur les comptes rendus d'entretien.

De plus, les requêtes ont été développées et enrichies, ce qui nous a permis de fournir des bilans plus qualitatifs (en annexes). Nous avons également mis en place l'allocation formation pour des contractuels sur crédits au dernier trimestre, et identifié les « non-publics » de formation.

Mme SELLES

En commentaires, je reviendrai sur la forte hausse du nombre des stagiaires (+ 1 344), ce dont nous nous satisfaisons évidemment. À notre sens, toutefois, les visites-conférences ne sont pas réellement

assimilables à de la formation, mais plutôt à des actions d'information. Pour nous, ce sont plutôt des heures « d'information » que de « formation ».

Nous soulignons également la constante diminution des coûts de la formation ; idem pour le nombre de jours de formation, et ce, dans tous les domaines. Mme Mahé a reconnu, dans sa présentation, que l'essentiel des formations au développement personnel avait été attribué dans le cadre du DIF. Le Louvre a effectivement dispensé des formations en hygiène et sécurité, mais je rappelle que la plupart ont un caractère obligatoire. Cette évolution à la hausse est donc à prendre avec prudence. Il s'agit plutôt d'un « réamorçage » de certaines choses que d'une augmentation.

M. LOYRETTE

Je propose de poursuivre sur la présentation du plan, avant d'engager la discussion générale sur la question de la formation.

Aucune objection du CT.

5) Plan formation 2012 (pour avis)

Mme LEMOINE

La formation est l'outil de mise en œuvre de la politique (scientifique ou de ressources humaines) d'un établissement. Cette présentation veille à bien articuler la formation avec la politique de l'établissement, ce qui est, je crois, un aspect essentiel. On fait de la formation pour accompagner son parcours professionnel, mais aussi parce qu'un établissement, quel qu'il soit, a des objectifs à atteindre et qu'il se doit, en face, de mettre des compétences en adéquation. Le plan de formation doit donc donner du sens à la formation, ce qui sera clairement rappelé aux évaluateurs.

Le deuxième objectif de ce plan – triennal – est de mettre en phase les besoins de formation et les réponses qu'on lui donne. Jusqu'à maintenant, le plan de formation était rédigé un an, voire dix-huit mois, après l'expression des besoins. L'avantage de ce plan est que les actions qui en découleront seront globalement valables pour 2013 et peut-être 2014, moyennant certains amendements. La programmation des actions s'attachera à une validité sur trois ans. Au fur et à mesure des besoins, les agents pourront se référer aux actions mises en œuvre par le service formation de la DRH. C'est le but du caractère « triennal » que j'ai voulu conférer à ce plan.

Un plan de formation est la traduction opérationnelle de la politique d'un établissement, mais aussi une traduction budgétaire. Nous avons donc lissé sur plusieurs années les besoins exprimés cette année, en se ménageant une marge de manœuvre pour les années 2013 2014 (en prévision de l'émergence des nouveaux besoins).

Nous avons encore visé à la diversification des modalités pédagogiques de formation. Se former ne se résume pas exclusivement à suivre des stages de formation traditionnels. Il existe toutes sortes de formes d'apprentissage. Par exemple, à la DRH, nous considérons effectivement les visites-conférences comme des formes d'apprentissage ; tout comme les stages interentreprises ou interservices ou le tutorat sont des « modalités de formation » aussi importantes, voire davantage, que la formation traditionnelle (en salle). En tant que DRH, j'estime que la première formation doit se faire sur le poste de travail, ce qui suppose une organisation du travail apprenante, qui sache donner à l'agent les moyens organisationnels et matériels pour se mettre en situation d'apprentissage.

Ce plan de formation a aussi été élaboré sur plusieurs sources d'information : le projet d'établissement, le schéma directeur présenté en conseil d'administration, le projet de gestion des ressources humaines.

Le plan s'est également appuyé sur l'expression des besoins formulés lors des entretiens annuels des personnels du Louvre, ainsi que sur une note, remise par chaque directeur à la DRH, contenant leurs orientations stratégiques de formation. Le plan a pris en compte l'expertise du service formation, l'expérience du passé, mais aussi les remarques des organisations syndicales et du SPSI.

Il ressort du plan un certain nombre d'orientations :

- Accent mis sur l'accueil du public (DASV notamment).
- Accompagnement du développement de la politique scientifique et culturelle.
- Maintenance, agrandissement et sécurisation du palais. Nous sommes allés chercher les compétences nécessaires.
- Mettre en avant les compétences des activités de support (notamment informatiques et juridiques).
- Maintien du développement du professionnalisme des agents. Est prioritaire tout agent qui, sur son poste de travail, a besoin de développer une compétence ou de maintenir son professionnalisme ; de même que tout agent qui aspire à développer des évolutions professionnelles.
- Accompagnement des personnes titularisables ayant des concours à présenter, dans le cadre de la mise en œuvre de la loi de déprécarisation. Ils seront prioritaires dans le plan.

- Accompagnement social des personnels. Par exemple, nous proposons que l'avis soit systématiquement favorable pour toute demande de DIF pour des formations Internet ou bureautique de base, et ce, pour l'ensemble des personnels (notamment de la DASV).
- Favoriser l'acquisition des fondamentaux de l'écrit, ce qui permettra à certains agents de la DASV d'évoluer.
- Favoriser la préparation à la retraite.

Enfin, compte tenu des coûts de formation interentreprises, nous allons, dans la mesure du possible, faire une offre interne qui satisfasse à la fois aux besoins de compétences débutants et experts. Surtout, pour chaque demande interentreprises, le Louvre essayera d'abord d'y répondre en intra, en faisant venir les intervenants extérieurs au Louvre. Il s'agit qu'un maximum d'agents du Louvre puisse accéder à certaines formations « de pointe » aujourd'hui proposées à l'extérieur du musée.

M. LOYRETTE

Quelles sont vos remarques sur ce bilan et les perspectives de formation ?

M. MERLET

Sur la forme, nous aurions souhaité que ce plan de formation 2012 intègre un tableau recensant les besoins par direction. Vous est-il possible de le transmettre ?

Mme LEMOINE

Oui. Ce serait un tri à effectuer dans le tableur Excel.

M. MERLET

Merci. À l'avenir, il serait d'ailleurs préférable de nous fournir cette information avant la séance, ce qui nous permettrait de discuter sur des bases plus claires.

En outre, sur la manière de recueillir les besoins lors des évaluations, Mme Lemoine évoquait dans le bilan 2011 (p.24) « *un problème de filtrage, encore insuffisant dans l'expression des besoins* ». Autrement dit, certains agents cumulent une dizaine de demandes simultanées. Le plan triennal va-t-il résoudre ce problème (sans créer des quotas) ?

Mme LEMOINE

Je vous rassure sur ce point, car je suis très opposée au système des quotas. Toutefois, il est vrai qu'une dizaine d'actions de formations pour un même agent me semble un volume excessif pour une même année, sauf pour le cas exceptionnel des reconversions.

Il nous reste encore un grand effort de communication à réaliser (envers les directeurs, les évaluateurs et les agents). Normalement, le plan de formation doit être une sorte de fil directeur auquel les agents doivent pouvoir se raccrocher, à la manière d'un référentiel. Par la suite, ils auront leur propre référentiel de métier. Normalement, tous les évaluateurs et agents doivent prendre connaissance de ce plan qui reprend toutes les orientations stratégiques de la formation. Au travers ce plan, donc, nous devrions pouvoir réguler la demande de formation. Le premier filtrage doit avoir lieu au moment de l'évaluation. Le plan et ses objectifs sont annoncés par le directeur avant l'ouverture de la campagne d'évaluation, si bien qu'il est connu de l'agent et son évaluateur au moment de l'entretien.

En termes de limites, j'ai parfois entendu parler d'un maximum de trois formations par agent, ce qui paraîtrait acceptable. De même que j'ai récemment découvert que certains évaluateurs donnaient dix objectifs à leur agent, ce qui doit, en revanche, être retravaillé.

M. MERLET

Sur la partie du recueil des besoins au moment de l'évaluation. L'an dernier, nous avons souligné le problème du « forçage des besoins ». Un agent n'exprime pas son besoin selon sa nécessité, mais selon les possibilités du service formation. Je prendrai l'exemple de trois langues – chinois, portugais, russe – dont toutes les études montrent qu'elles sont aujourd'hui absolument nécessaires dans nos interactions avec les visiteurs du musée, mais aussi avec les acteurs professionnels qui sont en relation avec les différentes directions de l'établissement. Pour ce plan triennal 2012-2014, je m'attendais donc à voir enfin apparaître les besoins conséquents sur les langues citées. En l'espèce, sur 2012, on observe que seules 8 formations sont prévues : en arabe, en chinois et en japonais. Soit mon interprétation est fautive, soit il y a un problème dans le recensement des besoins, ce qui confirmerait le possible « forçage » dont je parlais de manière liminaire.

Mme LEMOINE

Au-delà des langues, sur lesquelles je vais revenir, il est effectivement possible que nous soyons passés à côté de besoins critiques pour l'établissement. Notez qu'un plan de formation n'a pas non plus vocation à établir une rigidité au-delà de laquelle il nous serait impossible d'aller. Si nous n'avons pas répondu à certains besoins, cependant, nous y répondrons.

En outre, je n'ai pas encore travaillé la problématique des langues avec le service formations, bien que j'aie clairement l'intention de le faire. Déjà, le référentiel européen sur l'apprentissage donne une bonne grille des niveaux qui doivent être atteints pour mettre en œuvre son activité, au sens d'une organisation. Et nous travaillerons sur un modèle de référentiel.

Notez cependant que, si le Louvre tentait de rendre tous les agents parfaitement bilingues dans les langues précitées, ce serait là un objectif pour le moins utopique. Donc, je crois qu'il faut travailler,

avec le CT, sur les objectifs précis à atteindre en matière de multilinguisme. Lorsque nous passerons les marchés, je me pencherai précisément – avec vous et les directeurs – sur le multilinguisme et les objectifs devront être parfaitement en adéquation avec le besoin. L'idée est de localiser les échanges récurrents dans le cadre d'un musée et de former *a minima* à l'accueil linguistique des publics étrangers.

M. MERLET

Sans parler de « bilinguisme », j'ai parlé d'un besoin de terrain qui existait depuis des années et devenait assez urgent. Nous avons un vrai problème de communication avec les visiteurs.

Mme LEMOINE

Je suis d'accord avec le besoin et je propose d'y travailler ensemble pour y répondre de façon réaliste. Aussi, le plan relève huit expressions de besoins, présentées lors des entretiens de l'an dernier, mais que le plan de formation de cette année ne soit vraiment pris en compte. S'il y a cinquante demandes, nous les étudierions, d'où l'intérêt du plan glissant qui nous permettra d'y répondre dès l'an prochain.

M. MERLET

Par ailleurs, vous évoquez 335 conduites d'entretiens d'évaluations, par les évaluateurs, en 2012. Puisque chaque stage se fait une demi-journée, cela veut-il dire que vous souhaitez former 335 personnes entre demain et le début des évaluations 2011 (qui débutent dans trois semaines) ?

Mme LEMOINE

C'est effectivement une erreur de ma part. En fait, j'ai longtemps espéré le faire pour 2012, mais j'ai finalement abandonné cet objectif. Pour cause, nous allons bientôt mettre en œuvre le nouveau système d'information de gestion de compétences (TalentSoft). Cette année, l'ensemble des directions (sauf la DASV) remplira les entretiens d'évaluations *via* cet outil, ce qui facilitera la gestion des ressources humaines (par rapport aux actuelles feuilles d'évaluation). En effet, par un système de « requêtes », les RH pourront exploiter automatiquement les demandes de mobilité et de formation.

En 2012, la mise en place de cet outil se fera *a minima*, mais les agents auront tout de même accès au système d'information RH (d'où la nécessité de se donner une année de plus pour la mise en œuvre au niveau de la DASV). Désormais, un agent pourra préparer un entretien d'évaluation sur la base d'un certain nombre d'informations le concernant. Donc, j'ai trouvé plus pertinent de programmer la formation des évaluateurs pour 2013. L'idée serait de donner un minimum d'explications et de répondre à un minimum de questions des évaluateurs. C'est très lourd à mettre en œuvre et ce doit être fait par tranches de demi-journées. Cette année, c'est encore un outil web très intuitif, qui permet à

n'importe quel évaluateur de se connecter. L'an prochain, il nécessitera un peu plus de formation. En conclusion, les formations des évaluateurs sont prévues en 2013 et non 2012.

M. MERLET

Moins qu'un erratum à proprement parler, je voulais surtout discuter de la logique qui sous-tendait la formation des évaluateurs.

M. ZINENBERG

Pour ma part, je suis assez content de ce plan, correspondant à notre ancienne demande de développer une philosophie de la formation donnant du sens. La formation est aussi un moyen de créer du lien social, de bas en haut de l'entreprise et jusqu'ici, tel n'était pas le cas.

De plus, je rejoins les propos de Manuel Merlet sur la nécessité que quelques agents, au moins, puissent accueillir et transmettre en chinois. De la même manière, pour que les agents soient de meilleurs médiateurs, il importe qu'ils soient mieux formés aux collections. Ainsi que l'a montré le sociologue Pierre Bourdieu, il est d'autant plus facile de transmettre que les personnes ont un fort capital culturel. Il convient de se demander comment faire pour augmenter le capital culturel de ceux qui en sont le moins pourvus. À mon sens, c'est un enjeu de service public très important. Le but de la formation n'est pas le seul déroulement des carrières individuelles des agents.

Sur la mobilité et les éventuels changements d'orientation que pourraient prendre les agents, nous avons encore des inquiétudes. On sent que ce n'est pas très ouvert.

De surcroît, ce plan de formation triennal demandera un suivi plus important, de votre côté comme du nôtre. In fine, chaque fois qu'une personne accédera à la formation, cela fera également un sens pour l'institution (et il serait faux de faire croire que le Louvre fait de la formation pour le seul plaisir des agents).

S'agissant des agents cumulant une dizaine de demandes de formation, je crois aussi ce volume symptomatique d'une « envie d'échapper à son travail » ; à l'inverse, qu'il n'y en eût aucune serait aussi un problème. Ce type de données doit faire réfléchir sur l'ancrage de la formation dans l'établissement et l'état d'esprit des demandeurs : du « maniaque », qui demande dix formations, au « dépressif », qui n'en demande plus aucune.

Mme SELLES

À l'instar de M. ZINENBERG, le plan de formation tel que présenté par Mme Lemoine ne peut que nous satisfaire. Que l'outil logiciel permette de mieux tirer parti des demandes des agents est assurément une bonne chose.

Sur les cours de langue en l'occurrence, je dirais qu'au-delà du cours en lui-même, ces moments passés en formation apportent souvent une « bouffée d'oxygène » à des agents comme ceux qui travaillent en salle à la DASV. Actuellement, le travail est quand même beaucoup plus difficile pour certains stagiaires et certains professeurs de langue m'ont confié que de plus en plus d'agents « craquaient » pendant les cours.

Les formateurs en langue travaillent avec le Louvre depuis une quinzaine d'années. Ce sont des gens très investis, qui fournissent un travail « sur mesure ». Et depuis un an, notre sentiment est que la pression s'est accrue sur les formateurs et qu'ils ont moins de temps pour réaliser un travail d'aussi bonne qualité que par le passé, d'où un stress assez perceptible.

Enfin, nous faisons part au CT de retours d'agents travaillant en salle qui se sont vus opposer des refus à leurs demandes de formation en langue. Nous ne comprenons pas pourquoi et il se trouve que, dans les faits, les agents ont du mal à téléphoner directement au service de formation pour savoir ce qu'il en est. Ils préfèrent alors se tourner vers les OS, ce qui est un fait. J'ajoute que certaines des personnes à qui l'on oppose ces refus reviennent d'un état dépressif et qu'elles avaient formé de nouveaux espoirs dans cette démarche. Il existe au Louvre une certaine inertie, que je trouve assez triste. Quand je circule dans les salles du musée, je rencontre beaucoup de collègues en situation de souffrance. Pour sa politique de formation, le Louvre devrait intégrer l'importance du facteur psychologique chez les agents. Il existe un vivier d'énergie qui, s'il était réactivé, ferait le bénéfice de tous : le Louvre, le public et les agents. C'est aussi s'inscrire dans le cadre d'une politique culturelle et humaniste, que je crois déceler dans le plan présenté par Mme Lemoine.

M. LOYRETTE

Nous vous en remercions.

Mme LEMOINE

En réponse à Mme SELLES, je ne me suis jamais penchée sur le détail des refus aux formations de langues. J'ai bien eu connaissance de certains refus, mais je vous propose d'objectiver et de regarder au cas par cas, avant de vous faire un retour.

Mme GUYADER

À notre tour, nous tenions à saluer la présentation du bilan de cette année. Les annexes et tableaux, désormais séparés, permettent une meilleure lecture. De plus, certaines de nos remarques ont été prises en compte, notamment sur la satisfaction des stagiaires quant aux formations dispensées.

Toutefois, nous sommes en total désaccord avec le budget alloué à la formation professionnelle. Depuis de nombreuses années, ce budget est en baisse constante et ne plus représente aujourd'hui que 2,4 % de la masse salariale ; contre 7,7 % au niveau de la Fonction publique.

Autre point de désaccord : la prise en compte des visites-conférences dans les tableaux de formation. Bien que Sud-Culture salue la qualité desdites visites, dont les agents sont également satisfaits, elles ne peuvent être comptabilisées comme de la formation. Cela fausse automatiquement des données comme le pourcentage des stagiaires par catégories et fait artificiellement augmenter les stagiaires de catégorie C, par rapport aux années précédentes. Nous préconisons donc d'isoler ces actions dans les tableaux.

Sur l'allocation des agents ayant préparé le concours de la DT1, le décret du 15 octobre 2007 fixe le montant de cette allocation à 50 % du traitement horaire. Combien de personnes sont concernées ?

Nous souhaitons encore avoir des précisions quant aux motivations des supérieurs hiérarchiques lors de refus, ce qui nous semble indispensable.

En outre, nous avons été alertés par le nombre anormal d'absences injustifiées en formation et il reste sans doute un travail à faire pour en comprendre les raisons.

Je reviens sur la satisfaction des stagiaires pour indiquer que, pour les dispositifs de remise à niveau (Consolidation des acquis niveaux I et II, Maîtrise de l'expression écrite et orale niveau I), les stagiaires ont majoritairement estimé que la formation n'avait que « partiellement répondu à leurs objectifs ». C'est d'ailleurs le cas pour quasiment l'ensemble des cours de langue dispensés. Est-ce lié au changement de prestataire ? 50 % des agents de la DPPEA ont estimé que leur formation au logiciel In design n'avait que « partiellement répondu à leurs objectifs » et nous souhaiterions en discuter.

De plus, nous demandons la prise en compte du fait que les entretiens d'évaluation impactent les primes (jusqu'à 50 %). D'abord mise en place pour les secrétaires administratives, cette mesure est prévue pour s'étendre à l'ensemble des agents.

Sur la partie consacrée aux non-publics, il subsiste une interrogation sur les agents de nuit. Le Louvre a-t-il trouvé une solution afin que ces personnels récupèrent leurs heures de formation ? Nous souhaitons donc une réflexion sur ce problème de récupération du temps, qui pourrait dissuader certains de faire des formations.

Enfin, Sud Culture semble ne pas avoir la même vision que l'Administration sur ce qui est de la « formation » et ne l'est pas. Pour nous, le tutorat ou les colloques ne sont pas à considérer comme de la formation.

M. BARBARET

À ce stade, le budget n'est pas une limite. Donc, les éventuels refus à des formations ne sont pas d'origine budgétaire. Mais il faut d'abord réfléchir en termes de besoins avant d'incriminer, le cas échéant, un manque de moyens.

Vous nous comparez aux 7 % de la Fonction publique, mais au vu de votre approche plutôt restrictive de la formation, je pressens que ces 7 % dont vous vous prévaluez intègrent peut-être des éléments que vous n'y auriez pas inscrits (tutorat, etc.).

Mme LEMOINE

En tant que DRH, il m'est impossible de ne pas considérer le tutorat, ou toute forme d'apprentissage, comme de la formation. Pour moi, l'objectif de la formation est l'apprentissage. Plutôt que de « faire des actions de formation », je cherche « à développer les compétences », quels qu'en soient les moyens. Sur les visites-conférences, j'adopte la même logique et les considère effectivement comme une forme d'apprentissage pour les personnels, bien qu'elles ne soient pas des actions de formation.

Sur l'augmentation du volume de formation des catégories C, lors de sa présentation aujourd'hui même, Mme Mahé avait bien expliqué le lien avec les visites-conférences.

Aussi, je confirme au CT que la mise en œuvre de l'allocation de formation est bien une déclinaison du décret de 2007. Une dizaine de personnes a été concernée sur cette année, qui a été très compliquée (pour des questions juridiques et contractuelles). Nous allons réitérer l'expérience au moment de la mise en œuvre de la loi de déprécarisation, puisqu'un certain nombre d'agents qui seront « titularisables » voudront sans doute préparer les concours. L'administration a une réelle volonté d'accompagner les agents non titulaires à la préparation des concours de la fonction publique.

De plus, nous ferons en sorte de donner suite à votre demande de motiver les refus hiérarchiques.

S'agissant du caractère anormal des absences non justifiées, je me pencherai sur le sujet avec le service de la formation. Les explications peuvent être multiples : négligence de certains agents, nécessité de services. Nous vous ferons un retour sur la question.

M. MINOS

À quel moment estime-t-on qu'un agent a suivi trop de formations ? Dans mon cas, on m'a plusieurs fois refusé des formations en anglais pour faire la place à de nouveaux arrivants.

Mme LEMOINE

Si de telles pratiques vous sont opposées, vous pouvez m'en saisir. Je suis prête à regarder ce type de motifs au cas par cas.

Sur la satisfaction des cours de langue, supposée mauvaise, je crois que tout dépend de la clarté des objectifs, au démarrage, avec les agents. S'ils s'attendent à devenir parfaitement bilingues, je ne pense pas que le musée en ait les moyens. Mais je regarderais cela d'un peu plus près.

M. DE SOUZA

Je note, comme dans sa présentation, le recours systématique à la formule « *a minima* ». Sur les langues, la volonté semble être que les agents, notamment de la DASV, aient des notions basiques. Ainsi, la formation n'est pas conçue comme une impulsion possible pour l'agent vers d'autres fonctions, ce qui d'ailleurs le but de la GPEC.

Nous maintenons que le Louvre doit avoir une politique ambitieuse à l'intention des pays émergents, lesquels formeront bientôt l'essentiel de la clientèle de cet établissement.

Mme LEMOINE

En réponse à Mme GUYADER, la PFR (prime de fonction et de résultat) n'est applicable - au ministère de la Culture et au Louvre - que pour les attachés, soit une dizaine d'agents cette année. La DRH n'est pas encore très bien assurée sur cette gestion. Dès que les effectifs concernés seront plus importants, il est évident que nous aurons à discuter de la mise en œuvre. Pour l'instant, je reste sur une application très générique.

Sur la formation des personnels de nuit, à vrai dire, je découvre le sujet et vais me rapprocher des collègues de la DASV sur ce point. La présentation que vous m'en avez faite mérite de s'y attarder.

M. ZINENBERG

Il y a aussi l'éventualité de grèves sur la moitié de nuit. Est-il possible d'avoir des récupérations dans ce cas de figure ?

Mme LEMOINE

Je n'avais pas encore complètement statué sur le cas d'une « pleine grève sur une demi-nuit », mais c'est noté.

M. CHOQUET

Je reviens sur les propos de M. BARBARET et la question budgétaire. Pour 2013, vous avez fait référence au plan de titularisation. Au vu du nombre d'agents concernés, il faudra faire un sérieux

effort de formation, afin de préparer toutes les hypothèses de concours. De fait, le budget de formation augmentera encore l'an prochain ; ce à quoi il faut ajouter le nouvel espace statutaire et la création d'un examen de classe supérieure, soit un volume d'agents conséquents (de catégorie B).

S'agissant de la PFR, le ministre a récemment dit qu'elle ne s'appliquerait pour l'ensemble des catégories B qu'à partir de 2013. Nous en discuterons donc dans le courant de l'année, en comité technique, voire dans des réunions annexes.

Mme LEMOINE

Dont acte. Nous n'avons pas ce niveau d'information sur l'application de la PFR. Il faut espérer, pour les personnels concernés et la DRH, que les concours de titularisation seront des concours réservés assez « légers ».

M. CHOQUET

J'ajoute que la charge de travail du service formation risque d'être sensiblement accrue en 2013. De plus, il n'y a aucune information sur les concours, leur nature, etc. Donc, la préparation du plan de formation ne va pas être simple.

Mme LEMOINE

Nous en sommes conscients. Vous savez peut-être combien la loi de déprécarisation nous donne actuellement un travail gigantesque. Pour l'heure, nous n'avons pas l'once d'une information sur les concours et examens à venir.

M. CHOQUET

Au bas mot, près de 400 agents pourraient suivre une formation en 2013 : par le plan de titularisation, ou l'examen du deuxième grade.

Mme LEMOINE

Nous sommes d'accord. C'est énorme.

M. CHOQUET

En effet, d'où la prégnance de la question budgétaire.

Mme VALORA

Je souhaitais, pour ma part, revenir sur trois points.

Sur les langues, les cours collectifs ont été réduits à deux heures trente, au bénéfice du centre de ressources. Si c'est une bonne chose pour ce dernier, cela donne aussi l'impression que les stagiaires

sont lésés sur les cours collectifs. On propose aux élèves de faire leurs devoirs sur table chez eux. Pourquoi ne pourraient-ils pas les faire en cours, même s'ils ne sont pas surveillés ?

Sur la formation intitulée « Acquérir les fondamentaux de l'écrit et de l'oral et Optimiser sa communication », les remontées des agents nous indiquent une baisse de qualité. Auparavant, pourquoi l'ancien l'objectif de développer la culture générale (histoire, géographique, logiques argumentaires, etc.) a-t-il été restreint aux problématiques de la langue française.

Autre point : la professionnalisation des RH. Pouvez-vous établir une fiche de postes, afin de réduire la confusion des genres au sein des équipes ?

Mme MAHE

Comme l'indiquait Mme Guyader, nous avons pris en compte les évaluations de l'année 2011 afin d'aménager le dispositif en langue. Une des remarques était l'insatisfaction, en centres de ressources, du fait de la « bousculade ». Pour retrouver un accueil de qualité, nous sommes passés à 2 h 30, de sorte que le matériel soit préparé et que les espaces soient disponibles. Donc, les cours collectifs sont ramenés à une session de 50 h, et de 20 h en centre de ressources (avec le retour d'un temps possible avec le formateur, supprimé l'an dernier). C'est donc un rééquilibrage entre les deux modalités, dans lequel chacun trouve son compte. En revanche, pour les cours collectifs, nous avons introduit de nouveaux outils comme le tableau interactif et travaillons à des modalités renouvelées qui, étant donné les premiers retours de stagiaires plutôt positifs, semblent porter leurs fruits.

Pour la remise à niveau, nous venons de changer de prestataire et le nouveau a dû prendre ses marques. La commande porte toujours sur l'histoire et la géographie, qui font clairement partie des fondamentaux de l'établissement. Ces disciplines restent dans le cahier des charges. La partie sur la remise en niveau en français et le raisonnement logique est aussi importante, puisque ce sont des acquis qu'il faut rattraper et qui sont nécessaires, ne serait-ce que pour les préparations aux concours. La culture générale est davantage considérée comme un support pédagogique que comme une matière propre.

Mme LEMOINE

Sur la professionnalisation des RH, ma position est claire. Le premier responsable des ressources humaines, dans une structure, c'est le responsable hiérarchique. Donc, je mettrai davantage l'accent sur la formation des managers à la gestion des ressources humaines que sur toute autre personne. Le responsable des ressources humaines n'a pas à se défaire sur quelqu'un d'autre. C'est bien le responsable hiérarchique. D'où la priorité absolue accordée par le plan à la formation manager.

M. MERLET

J'aurais une dernière question sur la période de professionnalisation, car nous espérons voir quelques informations à ce sujet en 2011 et à destination des agents. D'autant que Madame la DRH nous a maintes fois fait part de sa volonté de « mettre en avant le changement de cadre professionnel, l'optimisation de ses compétences pour évoluer dans sa carrière ou changer de carrière professionnelle » ; en tout cas, de répondre aux attentes des agents en mettant en adéquation les capacités avec les besoins.

Pour rappel, la période de professionnalisation résulte d'un droit mis en place dans le cadre du DIF et qui permet à un agent de travailler sur une période de six mois dans une autre administration ou un autre cadre professionnel. Cette expérience pouvant permettre à l'agent, à terme, de changer de corps. Cela pourrait intéresser de nombreux agents : ceux qui ont fait expressément la demande et ceux pour lesquelles l'Administration l'estimerait nécessaire. Que compte faire le musée du Louvre pour informer les agents de ce droit et que compte faire le service formation pour répondre aux éventuelles demandes qui pourraient exister suite à cette information ?

Mme LEMOINE

À cet instant, je suis incapable de préciser les conditions exactes de la période de professionnalisation. Une communication va être faite à l'intention des agents. J'ai souhaité que les rôles soient bien redistribués entre le service Formation et le service Recrutement et mobilité.

À mon sens, le point de départ d'un agent ayant un projet professionnel ne doit pas être le service Formation, mais le service Recrutement et mobilité. Désormais, si un agent souhaite un congé de formation, une période de professionnalisation, ou toute autre chose qui le ferait accéder à une évolution professionnelle, qu'il s'adresse au service Recrutement et mobilité. La première chose à faire pour l'agent est effectivement d'en discuter avec un professionnel des ressources humaines, lequel analyse le projet et évalue la réponse adaptée. Ensuite, il peut aller au service Formation.

Je le réaffirme ici, je ne refuserai jamais une formation, sous quelque forme que ce soit (notamment une période de professionnalisation) à un agent, pourvu que le projet soit réaliste, bien formulé et que nous nous entendions avec lui. Donc, la communication en sera faite aux personnels dans les prochains jours. La DRH ne refusera pas les demandes des agents vraiment motivées, ce que les RH savent reconnaître. Par contre, je me renseignerai sur la période de professionnalisation et suis prête à en parler avec vous dans les prochains jours.

M. MERLET

Notre demande serait vraiment de réactiver l'information des agents à ce sujet. Un peu comme pour les langues, on ne fait pas une demande si on ne sait pas que quelque chose existe. Le terme de

« période de professionnalisation » est apparu dans des documents diffusés par le ministère lors de la mise en place du DIF. La plupart des agents n'en ont pas vraiment eu connaissance. Sur ce point et au-delà de la communication que vous évoquez, il faudrait encore une réactivation.

Mme LEMOINE

C'est bien noté et ce sera fait.

M. MERLET

J'ajoute que la multiplicité des emplois en son sein, dont se glorifie souvent le Louvre, pourrait permettre une politique de mobilité conséquente.

Vote sur le Plan de formation

Abstention des organisations syndicales

Arrivée d'un expert de Sud Culture

M. DE SOUZA

Nous vous demandons d'accepter la présence de notre expert, qui doit participer au point n°14 et ne prendra pas part au débat d'ici là. Toutefois, pour les fois prochaines, nous comptons l'inviter sur tous les points.

M. LOYRETTE

Non, ce ne pourra être qu'à titre exceptionnel. Je rappelle que les experts viennent sur le point précis de leur spécialité. Je l'accepte pour aujourd'hui, mais comme une « tolérance ».

6) Révision de l'organisation de la DRHDS (pour avis)

Mme LEMOINE

Depuis ma prise de fonctions, il y a un an, j'ai eu le temps d'établir un diagnostic de la DRH. Cette réforme que je propose au CT s'attache en particulier à la DRH, mais plus largement à la fonction Ressources humaines. Quel fut mon diagnostic ? Ce qui m'a d'abord frappé, c'est un certain cloisonnement des spécialités de gestion des ressources humaines. Cette réorganisation vise donc à faire travailler ensemble les différentes spécialités de la fonction RH, que ce soit la gestion des carrières, la formation, le recrutement, la mobilité, etc.

Ainsi, les réponses aux problématiques de santé et de bien-être au travail se faisaient beaucoup au cas par cas. Jusqu'ici, il n'y a pas vraiment eu de vision stratégique de la politique RH en la matière. On voit pourtant, dans toutes les organisations, combien ce domaine prend aujourd'hui de l'importance.

La fonction de conseil et d'accompagnement professionnel des agents avait été répartie sur deux services : le service Formation et le service Recrutement et mobilité. Et ce, sans grande visibilité. La fonction Formation était trop peu partagée avec les directeurs et j'ai bon espoir que le nouveau plan de formation vienne pallier cette faiblesse.

À mon sens, la fonction Recrutement serait également à revoir. Je la trouve très déconcentrée, ce qui est somme toute fréquent dans de grandes organisations comme le Louvre. Je pense néanmoins qu'elle n'est pas suffisamment pilotée par la DRH et qu'un certain nombre d'outils sont à mettre à disposition des directions. Certains choix de candidats au recrutement ne sont pas toujours très étayés et je souhaite que nous puissions reprendre la main sur cet aspect de la formation Ressources humaines. Je pense encore que le partage des rôles entre les différents acteurs du musée est à formaliser. Il faudrait notamment repréciser le rôle de la DRHDS par rapport à celui des autres directions.

Tel est le diagnostic.

Un certain nombre de points ont déjà été corrigés, à l'image de la fonction de conseil et d'accompagnement professionnel des agents, qui relèvera désormais du seul service Recrutement et mobilité. Le plan de formation triennal permettra de répondre aux besoins exprimés en temps réel (ou quasi réel). L'achat d'un logiciel de GPEC favorisera aussi une gestion des ressources humaines plus intégrée. D'ores et déjà, tous les services de la DRH se réunissent pour utiliser cet outil, ce qui va évidemment favoriser le dialogue entre les différentes fonctions RH.

Le processus de recrutement est en cours d'analyse. Nous ajusterons ce processus de manière à redonner à la DRH un rôle de pilote sur le recrutement des personnels du musée.

La réorganisation proposée vise encore à favoriser la qualité de gestion de la DRHDS. Pour ce faire, il est proposé de nommer un troisième adjoint, contre deux actuellement : le premier est en charge des relations sociales et le second, des problématiques RH de la DRHDS.

Sur ma proposition, la direction générale soumet au vote du CT la création d'un poste de directeur adjoint des ressources humaines qui aura pour fonction

- d'assurer l'ensemble de la gestion financière de la DRHDS (hors masse salariale),
- la responsabilité transversale de l'amélioration des processus et des procédures Ressources humaines,
- de participer à l'élaboration de la politique de développement durable du musée, à la responsabilité sociale de l'organisation et à l'ouverture à la diversité.

Cette fonction serait confiée à l'actuel responsable du service intérieur. Le directeur adjoint serait, en quelque sorte, le responsable-qualité de la DRH et du dialogue social.

Il vous est encore proposé la création d'un service de Santé et bien-être au travail qui regroupera les actuels services médicaux, des affaires sociales, la mission hygiène et sécurité, le psychologue. L'objectif, là encore, est de faire travailler les acteurs des différents services dans une approche plus globale. Aujourd'hui, une même personne peut avoir été vue par différents services tout à fait indépendamment et sans jamais que les services n'échangent sur un même cas. Nous visons donc à une approche plus globale, mais aussi plus stratégique des problématiques de santé et de bien-être au travail.

Je pense qu'il nous faut tous prendre du recul par rapport aux problématiques individuelles qui arrivent dans les différents services du pôle médico-social. Je donnerai au nouveau chef de service l'objectif de nous proposer un volet ressources humaines, plus stratégique qu'à l'heure actuelle, sur la problématique de santé et de bien-être au travail.

M. LOYRETTE

Avez-vous des questions ou remarques ?

M. MINOS

L'infirmière a-t-elle été recrutée ?

Mme LEMOINE

C'est en cours. L'idée de confier le service à un médecin est venue pour des questions de légitimité à accorder au service. J'ai vérifié qu'il y avait bien des médecins de prévention disponibles sur le marché du travail ; nous avons eu des candidatures de très bon niveau. Donc, cette réorganisation est faisable.

Le chef de service sera un médecin de prévention et il aura également sa spécialité à exercer. Je tiens beaucoup à ce qu'il ne coupe pas le contact avec les agents du musée. Dans un premier temps, il est proposé qu'il suive tout ou partie des personnels de la DASV, car pour cette direction en particulier, il ne faut absolument pas négliger en termes de problématiques de santé au travail.

Enfin, cette réorganisation implique la suppression de l'actuel service médical. À son arrivée, le nouveau chef de service nous proposera éventuellement une organisation et la création d'une unité médicale.

Mme MULLER

Il nous apparaît que ce projet de réorganisation impacte énormément, comme tout ce qui touche à la médecine de prévention, les conditions de travail, d'hygiène et de sécurité. Pour des questions de compétences, les syndicats estiment que le CT ne devrait se positionner qu'après l'avis préalable du CHSCT.

Mme LEMOINE

Je souligne simplement qu'en termes de hiérarchie, le CT se situe au-dessus du CHSCT. Je regrette aussi que cette demande n'arrive qu'aujourd'hui, ce qui nous met collectivement en difficulté d'un point de vue des délais et de la continuité de service. Compte tenu de la demande de mobilité du médecin, l'établissement se retrouvera peut-être sans médecin, ce qui n'était pas le cas, puisque tout était bien « phasé ».

Mme MULLER

Je rappellerais, dans ce cas, que nous n'avons nous-mêmes été informés de ce projet de réorganisation qu'il y a peu de temps. Il n'y pas eu de CHSCT entre la date où nous avons eu connaissance de cette information et aujourd'hui.

Mme LEMOINE

Vous êtes au courant de ce projet de réorganisation depuis plus d'un mois, voire un mois et demi.

M. CHOQUET

Non, la réorganisation de la DRH avait effectivement été abordée (également le service Bien-être et santé) lors d'une demi-journée de réunion sur le bilan du temps de travail - en début janvier. Nous avons donné quelques réflexions « à chaud », mais pour le moins rapides (une petite heure). Je me souviens très bien avoir dit, ce jour, qu'il nous fallait un rapport plus détaillé de la situation avant de pouvoir en rediscuter.

De surcroît, un certain nombre de choses dont nous avons discuté, de manière déjà évasive, n'ont pas été reprises ici. Donc, notre problème porte davantage sur la forme que sur le fond. La procédure est aujourd'hui plus « lourde » que celle présentée au mois de janvier et nécessité, à notre sens, un éclairage du CHSCT.

Mme LEMOINE

Je ne vois pas en quoi ce nouveau projet serait plus « lourd ». Je vous ai présenté l'arrivée d'un nouveau médecin-chef de service et j'ai évoqué le fait qu'il aurait une activité de médecine de prévention. Il n'y a rien de « nouveau » si ce n'est la mise en suspens de l'unité médicale. À ce moment-là, je ne savais d'ailleurs pas qu'il y aurait une demande de mobilité du médecin actuel. Là, cela posera des difficultés dans la continuité du service.

Sur le fond, je ne vois pas non plus en quoi cette réorganisation, somme toute mineure, aurait des effets négatifs sur les conditions de travail des personnels, ce qui semble être votre argument pour convoquer le CHSCT. Il y aura désormais deux médecins de prévention, au lieu d'un seul, avec un souhait affiché d'approche globale des personnels. Nous ne supprimons aucun poste et je ne vois pas en quoi cela influencera les conditions de travail des personnels du musée.

Mme MULLER

Je donne un exemple. Pour s'assurer de la pertinence de certains redéploiements, le conseiller en prévention est muni d'une lettre de cadrage qui doit être présentée en CHSCT, où les siégeant sont compétents. Cette lettre définit le rattachement du conseiller de prévention qui, là, n'est plus le même. Ce sont des éléments sur lesquels le CHSCT doit s'interroger et éventuellement émettre un avis.

D'autre part, nous estimons que cela impacte potentiellement les conditions de travail à terme. Sans dire que nous y sommes forcément défavorables, il nous paraîtrait normal que le CHSCT soit interrogé sur les sujets de la médecine de prévention et de la prévention des risques. D'autant que l'inspecteur d'hygiène et de sécurité, qui a souvent un éclairage autre, est généralement présent en CHSCT.

Mme LEMOINE

À ce stade, je rappelle tout de même l'existence du décret du 28 mai 1982, modifié en 2011, qui insiste sur la nécessité de constituer une équipe pluridisciplinaire entre la médecine, l'hygiène et la sécurité, voire d'y associer le service social.

Personne n'a demandé la nomination du conseiller de prévention, tout comme personne n'a demandé, lors du précédent CHSCT, sa lettre de mission. Elle doit pourtant être faite, ainsi que celle des ACMO qui deviennent des assistants de prévention. Le médecin de prévention doit également avoir une lettre de mission. Il devait l'avoir dans la précédente configuration, ce qui n'était pas le cas. Et ce sont des choses que je vous propose de mettre aux normes.

Par ailleurs, en matière d'hygiène et de sécurité, nous n'arrivons pas encore à produire un document unique ; l'actuel ne me convenant pas (les 1 000 pages de tableaux qui le constituent rendent ce document inexploitable, parce qu'illisible).

Mon temps de travail étant ce qu'il est, je ne peux m'occuper dans de bonnes conditions d'hygiène et de sécurité dans cet établissement, ce que je fais « en conditions extrêmes ». Comme vous, je suis fonctionnaire salariée et pour ma part, je suis en limite de rupture en termes de charge de travail. J'ai besoin assez urgemment de quelqu'un sur qui m'appuyer, de façon à pouvoir vous garantir que ce document unique (commencé depuis 2008) soit accéléré et finalisé. C'est pourquoi nous vous proposons le recrutement d'un cadre supérieur, qui puisse m'appuyer et ainsi faire progresser les missions d'hygiène et de sécurité.

Si toutefois cela devait être examiné en CHSCT, l'activité du service serait retardée d'un mois. Et je reculerais d'autant le départ en mobilité du médecin de prévention, car je ne peux pas faire autrement.

M. MERLET

Je ne saisis pas (et ne suis sans doute pas le seul) votre logique sur le départ du médecin de prévention actuel. Vendredi dernier, vous avez bien publié un avis de vacances sur le poste de médecin de prévention existant. Cela nous a d'ailleurs mis la « puce à l'oreille » sur le fait qu'il se passait quelque chose, ce que vous nous confirmez aujourd'hui en séance, indépendamment de la réorganisation présentée. Donc, je ne vois pas le lien entre les problèmes de réorganisation et le départ de l'actuel médecin de prévention, pour lequel vous aviez déjà émis de vacances. Un avis de vacances qui, justement, pose problème, en ce qu'il évoque une organisation et un service qui n'ont pas été actés en CT.

Mme LEMOINE

Clairement, je ne recruterai pas de médecin de prévention tant que l'organisation ne sera pas stabilisée. Vous imaginez bien que, sur un marché aussi tendu sur les médecins de prévention, personne n'acceptera pas de nous rejoindre si les règles du jeu ne sont pas claires. S'il doit être chapeauté par un chef de service de médecins, il faut qu'il le sache. Je ne recruterai pas de la même façon selon qu'il est responsable d'un service médical ou qu'il est à l'intérieur d'un service Santé et bien-être au travail.

M. MERLET

Pour l'instant, rien n'a été acté sur l'organisation du service au niveau du CT.

M. LOYRETTE

Je vous propose une interruption de séance de cinq minutes et nous revenons vers vous avec une décision.

Suspension de séance.

M. LOYRETTE

Nous prenons note de votre demande de passer ce point de l'ODJ en CHSCT et donnerons suite dans un CHSCT que nous convoquerons très prochainement.

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

Mme ARMAND

Il est proposé au CT la mise en place d'un directeur adjoint en charge du développement numérique, à mes côtés, au sein de la direction de la production culturelle.

Cette proposition s'inscrit dans une dynamique que le musée du Louvre a développée depuis quelques années, en choisissant d'investir fortement dans des projets numériques ambitieux. Les nouvelles technologies permettent au musée d'accomplir plus largement ses missions, en renouvelant notamment ses rapports avec le public. Parmi les grands projets qui traduisent cette politique, je rappellerai la mise en ligne récente du site internet « refondu », en fin d'année dernière. Dans les prochains mois et dans le cadre des nouvelles salles des arts de l'Islam, des dispositifs multimédias tout à fait inédits seront

déployés. Ces dispositifs ont été conçus en s'appuyant sur l'expérience menée depuis plus de cinq ans au Japon (avec un partenaire sur place).

C'est aussi dans le domaine de la mobilité que le Louvre s'est déployé en publiant, il y a quelques années, une application généraliste qui a rencontré un grand succès, et en projetant de publier en fin de mois de mars, une offre téléchargeable d'aide à la visite.

Aujourd'hui, il nous paraît important d'incarner plus encore cette ambition et qu'une personne puisse s'attacher à préciser et actualiser notre stratégie numérique – domaine particulièrement évolutif. Au-delà de cette stratégie, il nous paraît aussi important de valoriser notre acquis. Le Louvre apparaît déjà comme un leader de la scène internationale en matière de numérique. Plusieurs institutions, tant françaises qu'étrangères, nous sollicitent pour des conseils ou des partenariats. Il nous paraît important de valoriser cet acquis et d'y consacrer du temps, au-delà de l'activité prospective (stratégie et veille).

Par ailleurs et plus à l'échelle de la direction, il me paraît important de factoriser les ressources. Plusieurs activités de la direction convergent ou interviennent désormais dans le champ du numérique. Je pense notamment aux éditions, à l'audiovisuel ou à la médiation dans le cadre des expositions. L'idée est d'articuler ces activités multiples à une réflexion globale sur le numérique.

Enfin, ce directeur adjoint m'accompagnera dans mes fonctions d'encadrement et permettra à la direction de contribuer plus avant dans les projets futurs du musée et notamment le projet Pyramide, qui contient une grande dimension multimédia.

Cette mise en place s'effectuera à effectifs constants, via une réorganisation du service multimédia ; l'effectif de la DPC étant actuellement de 60 agents.

M. LOYRETTE

Avez-vous des remarques ?

Mme MULLER

Je tenais à signaler des inquiétudes grandissantes autour de la question des ondes électromagnétiques au musée. Nous relayons au CT cette angoisse des agents sur un problème dont je rappelle qu'il a déjà fait débat dans d'autres établissements du ministère. Nous demanderons un point sur le sujet en CHSCT.

Vote sur le directeur adjoint de la DPC

Abstention des organisations syndicales

8) Changement d'organigramme de l'unité jardin de la DAMT (pour avis)

Mme LEMONIER

L'objectif de ce changement est, d'une part, de renforcer l'encadrement de proximité de l'unité jardin et d'autre part, des modifications des horaires de pause méridiennes.

Actuellement, l'unité jardin mobilise un chef d'unité et deux adjoints, ainsi que 14 jardiniers. Sur ces deux adjoints, l'un est plutôt spécialisé dans les tâches administratives, tandis que le second évolue davantage sur le terrain. Or cet encadrement de terrain, par une seule personne donc, ne suffit plus. C'est pourquoi nous proposons de renforcer cet encadrement de proximité en permettant à deux agents actuels de devenir chefs d'équipes.

Par ailleurs, lors d'un CTP antérieur, nous avons modifié les horaires de l'unité jardin pour les adapter à la saisonnalité (levée du soleil). Or en hiver, à 12 h 30, le restaurant d'entreprise est un peu saturé et les agents perdent du temps en attendant le déjeuner. C'est pourquoi nous proposons de reculer la pause méridienne d'une demi-heure en période hivernale et d'instituer les horaires hivernaux suivants : de 8 h à 12 h et de 13 h à 16 h 42.

Cela ne changera pas leur temps global de travail.

M. LOYRETTE

Avez-vous des remarques sur cet organigramme ?

M. CHOQUET

Les horaires du midi correspondent à une demande des agents. Sur les chefs d'équipes, il y avait des remontées en ce sens depuis un certain temps.

Ce qui est dommage, c'est que, depuis le rattachement du jardin des Tuileries au musée du Louvre, nous ayons à traiter un point, au moins une fois par an, sur le jardin des Tuileries et ses équipes. J'espère qu'à partir de maintenant, il sera possible de stabiliser les choses dans la durée.

Vote sur le changement d'organigramme de l'unité jardin de la DAMT

Favorable à l'unanimité des votants

9) Changement de nom du service travaux et maintenance du bâtiment en service bâtiments et jardins (pour avis)

Mme LEMONIER

Le STMB (service travaux et maintenance du bâtiment), dans son intitulé actuel, n'illustre absolument pas l'activité importante du service dans les jardins ; que ce soit le jardin des tuileries (effectif : 17 personnes), les jardins du Carrousel, de l'Oratoire ou de l'Infante.

Par ailleurs, à l'usage, il y a une confusion assez fréquente entre le STM (service des travaux muséographiques) et le STMB. D'où la proposition de renommer le STMB en SBJ (service bâtiments et jardins).

M. CHOQUET

Sur la confusion entre STMB et STM, nous pensions qu'il était concevable de les intégrer dès le début, lors du rattachement du jardin des Tuileries au musée du Louvre. Il y a un certain lien dans le travail entre les agents des ateliers et ceux des jardins. Nous maintenons donc cette demande, pour un meilleur suivi de tous les dossiers de la filière des métiers d'art. Il s'agit d'avoir x chefs de service qui s'expriment sur la filière des métiers d'arts.

Vote

Favorable à l'unanimité des votants

11) Fermeture au public de la pyramide à 19 h 30

M. LEDUC

Depuis 1989, la Pyramide et ses espaces adjacents sont ouverts jusqu'à 22 h. Passé l'engouement des premières années, on constate aujourd'hui une certaine vacuité des lieux après 19 h 30. Sur ce créneau horaire, le musée continue pourtant de déployer des effectifs (société de surveillance) et des moyens techniques (escalators, éclairage), pour un public très restreint – voire inexistant.

Il y a trois ans que nous réfléchissons à cette mesure, sans vouloir léser les activités de l'auditorium et de tous les partenaires de cette zone (Eliance, RMN, etc.). L'ensemble des discussions menées avec ces partenaires nous a conduits à envisager la fermeture de la pyramide au public après 19 h 30.

Cela n'a aucune incidence sur le personnel du musée, car après 18 h, les agents de nos services ne sont plus directement concernés.

S'agissant des salariés du prestataire, celui-ci savait depuis 2008 que c'était une hypothèse sérieuse à laquelle nous réfléchissions, ce qui lui a laissé le temps de redéployer ses salariés en interne. Enfin, les activités de la RMN et des restaurants Eliance seront tout à fait compatibles avec le nouvel horaire.

M. DE SOUZA

On imagine aisément le type d'économies que l'établissement va tirer de cette mesure. Nous avons bien constaté le rétrécissement des activités de gardiennage et je crois qu'en réalité, ce prestataire connaît quelques difficultés.

M. LEDUC

Lorsque les postes de travail (18 h -22 h disparaîtront), il y aura un effet mécanique sur le fonctionnement de ce marché, selon lequel le musée ne peut pas payer une prestation qui n'est plus rendue. Donc, nous avons négocié un avenant en moins-value avec l'entreprise titulaire. Les prestations de 18 à 22 h ne seront plus réalisées et le musée fera l'économie correspondante. De l'autre côté, l'entreprise n'aura pas plus de dépenses de personnel à ces heures. Il n'y a pas de préjudice de part et d'autre. En revanche, il reste toujours des postes de surveillance confiés à l'entreprise titulaire de ce marché, à partir de la fermeture de la pyramide et qui continueront d'être en poste (soit un chef d'équipe et deux agents).

M. DE SOUZA

C'est un redéploiement.

M. LEDUC

Oui. Ils sont tous redéployés sur le site.

M. ZINENBERG

Une remarque. Outre la diminution importante du marché, qui pose déjà problème, ce changement d'horaires a une incidence sur le règlement de visites. Ce point aurait dû passer pour avis – et non pour information.

M. LEDUC

Le règlement de visites passera pour avis au prochain CT.

M. ZINENBERG

Il faudra aussi penser à celui du musée Delacroix.

M. MINOS

Est-il prévu de créer un poste à la Cour Carrée (de nuit) ?

M. LEDUC

Non.

M. MERLET

Pour notre part, nous avons été surpris de ce projet qui, dans les faits, ne s'appliquera réellement que sur la période de juillet, d'août et de fin décembre ; soit des périodes pendant lesquelles l'auditorium est fermé.

Aujourd'hui, à l'auditorium, les manifestations de plus en plus nombreuses à 18 h, voire 20 h et 20 h 30 (les lundis/jeudis/samedis et certains dimanches). Je le sais d'autant mieux que je suis en charge du planning des agents affectés aux caisses de l'auditorium. En tant que chef d'équipes ventes, je suis aussi amené à travailler sur l'accueil de ces manifestations. Je sais donc qu'elles sont déjà nombreuses et en augmentation sur ces derniers mois. Dans les semaines qui viennent, il y aura des manifestations de 18 h 30 à 20 h/20 h 30 sur deux à trois jours par semaine. Aux manifestations de l'auditorium viendront encore s'ajouter les nocturnes exceptionnelles de certaines expositions temporaires du hall Napoléon. Pour nous, donc, ce projet de fermeture ne s'appliquera sur des périodes assez restreintes dans l'année.

En outre, comment s'organisera la prise en charge des personnes à mobilité réduite ou des personnes âgées au-delà de 19 h 30, quand il y aura des manifestations à l'auditorium. Par qui seront gérés les ascenseurs et escalators ? Seront-ils en état de fonctionnement ?

M. LEDUC

Sur ces points, nous avons naturellement consulté nos collègues de la direction de l'auditorium et des manifestations culturelles. Il a été convenu avec eux, compte tenu du nombre de manifestations hors nocturne que, pour chaque manifestation à l'auditorium, en dehors des mercredis et des vendredis, nous utiliserions la « para-commande » du marché de surveillance pour mettre en place le nombre d'agents nécessaires, comme le prévoit le marché. Donc, il y aura les postes de rondiers sous

pyramide, pour faire fonctionner l'ascenseur central de la Pyramide. Les postes du Carrousel seront tenus normalement jusqu'à la fin de l'évacuation de l'ensemble de la zone, etc.

M. MARTIN

Enfin, nous nous étonnions de l'obligation de présenter son badge pour sortir de la pyramide.

M. LEDUC

C'est pourtant la procédure actuelle, à partir de 22 h. Il serait, apparemment, tombé en désuétude...

**12) Dépassement exceptionnel du contingent mensuel d'heures supplémentaires
(pour information)**

Mme LEBOWSKI

Nous avons été alertés par les équipes de nuit sur la programmation exceptionnelle d'un certain nombre d'essais liés à l'APAVE. Le schéma directeur incendie occupe aussi bon nombre d'agents pendant les nuits. De plus, la vérification du système de détection anti-intrusion, qui vient de s'achever il y a quelques jours, a tout de même amené certains agents à effectuer des heures supplémentaires. C'est la raison pour laquelle les demandes se font toujours avec un petit décalage et que nous les présentons a posteriori. Il est difficile d'anticiper quels seront les agents volontaires pour faire des heures supplémentaires. Dès que la situation devient tangente, nous nous organisons pour présenter le point au CT, qui est le plus proche en termes de calendrier. Peu d'agents sont concernés (5 à 6 par équipe de nuit). Néanmoins, sans leur concours, il nous serait très difficile de mener ces opérations à bien.

M. ZINENBERG

En ce qui me concerne, je crois que ces dépassements à répétition devraient être l'occasion de discuter sur les effectifs et les conditions de travail des actuels services de nuit.

M. MERLET

Pour ma part, je relève l'utilisation multiple de l'adjectif « exceptionnel ». Tous les tableaux montrent que, depuis quatre ans, les dépassements d'heures supplémentaires sont de plus en plus fréquents. Avec les nocturnes, que j'évoquais plus haut, c'est d'autant plus le cas.

Mme LEBOWSKI

Je précise. En moyenne, le dépassement est de 30 agents sur une année civile, ce qui n'a pas évolué entre 2009 et 2011.

M. MERLET

Nous ne parlions pas du nombre des agents, effectivement restreint (ce qui s'explique notamment par le fait que ce sont souvent les mêmes agents qui acceptent). Il s'agit des besoins en heures supplémentaires qui augmentent.

Puisque nous savons déjà que l'exposition Napoléon fera des ouvertures exceptionnelles, samedi ou dimanche, pourquoi ne pas évoquer les nocturnes exceptionnelles de l'exposition à ce CT ? Sachant que vous allez sans doute nous proposer un nouveau dépassement au prochain CT, pour couvrir lesdites nocturnes (quasiment en cours ou en fin d'exposition, en fin mai).

M. LEDUC

Sur *L'ultime chef-d'œuvre de Léonard de Vinci, la Sainte Anne*, il faut effectivement s'attendre à une fréquentation élevée. La dernière exposition sur Leonard, en France, remontait à 2003. Il faut aussi compter avec la couverture médiatique de la restauration de la Sainte-Anne et la découverte récente de la plus ancienne copie de la Joconde (qui aurait été peinte du vivant de Leonard).

Nous avons proposé à la direction générale d'envisager non pas une nocturne, comme lors de la précédente exposition, mais deux nocturnes : jusqu'à 20 h les samedis et dimanches. Nous voulons éviter la nocturne de 22 h, qui nous oblige à faire appel à un plus grand nombre d'agents (du fait de la pause du repas du soir). Cela nous ferait multiplier l'effectif d'un demi.

C'est un dispositif qui semble réaliste et pertinent. Il faudra faire un effort supplémentaire pour les trois derniers jours de la Fête de la musique, à la fin du mois de juin, pour répondre à la demande qui sera sûrement très importante.

M. BARBARET

C'est un exposé précis qui sera déposé au procès-verbal.

M. ZINENBERG

Il ne précise pas le volume estimé de ces dépassements, qu'il est a priori déjà possible d'anticiper.

M. LEDUC

Il est certain qu'il y aura, en conséquence, un dépassement des 25 heures pour un certain nombre d'agents.

M. ZINENBERG

La solution, pour ne plus recourir à ce volume d'heures supplémentaires, serait de procéder à un recrutement massif.

M. LOYRETTE

Ce qui n'est pas tout à fait dans l'air du temps.

13) Point sur le projet d'automatisation des vestiaires

Mme LEMOINE

Le programme du projet Pyramide avait souligné les dysfonctionnements des espaces bagageries et vestiaires, liés à la croissance très forte de la fréquentation par les visiteurs ces dernières années. La désignation du maître d'œuvre du projet Pyramide s'est faite au mois de mai 2011. À cette occasion, nous avons présenté le programme au représentant du personnel.

Ce programme préconisait, face aux dysfonctionnements avérés, l'automatisation des vestiaires. Nous avons voulu anticiper au maximum la mobilité des personnels, pour bien prendre en compte leurs aspirations et projets de parcours professionnels. La question s'est posée de savoir s'il fallait profiter de l'année 2012 pour « accélérer » cette anticipation de l'automatisation des vestiaires.

Nous avons choisi de proposer ce redéploiement cette année pour deux raisons. D'abord, parce que le ministère de la Culture a ouvert au mois de décembre une quinzaine de mobilités depuis le Louvre vers les établissements du ministère de la Culture (sur le titre II), ensuite parce que l'ouverture des salles de l'Islam donne en quelque sorte de l'oxygène au musée, dans le sens où on enregistre davantage de demandes de mobilité interne du personnel. D'où un brassage qui donne lieu à des opportunités de mobilité pour les collègues des vestiaires sur les années 2012 et 2013, mais qui risque de ne pas se reproduire dans le contexte actuel pendant un certain nombre d'années.

L'idée a donc été de proposer une mobilité à 2013 aux agents qui le souhaitent. Une première vague s'est tenue à l'automne 2011. L'ensemble des agents des vestiaires a été invité par le Service recrutement et mobilités et environ 2/3 des agents ont répondu présents. Ces premiers entretiens ont été l'occasion de faire un état des lieux des projets des personnels et de leurs aspirations. Cet entretien a été relayé plus récemment par un autre entretien mené par la sous-directrice administrative de la DASV, avec l'ensemble des agents présents, pour préciser les opportunités présentes et à venir en termes de vacances de postes (à la DASV et au musée).

Lors de ces entretiens, environ 2/3 des agents ont manifesté leur intérêt par une mobilité ou une affectation au sein de la DASV ; 1/3 ont été mis des souhaits de réorientation (transmis par la DASV à la DRHDS).

À cette occasion, les agents ont également été consultés sur leur souhait de dates pour le changement d'affectation. Certains ont demandé à changer tout de suite, d'autres à l'automne et d'autres au moment où la décision sera prise d'arrêter de confier cette activité de vestiaire à du personnel du Louvre. C'est vrai qu'il y a une difficulté de calendrier à gérer, puisque l'automatisation du projet pyramide se profile pour 2014 (au mieux). En face, les souhaits de départs sont variés. Dans la mesure où le musée a une obligation de continuité de services, nous avons indiqué que la bascule définitive se ferait au début de l'année 2013. Comment répondre aux besoins de vestiaires et de bagagerie du musée d'ici à l'automatisation, sachant que des mobilités se sont déjà faites depuis les vestiaires et la bagagerie ? Pour le moment, notre choix a été de favoriser le positionnement de jeunes en voie d'insertion sur le musée. C'est ainsi que les jeunes du centre Initiative Emploi-Jeunes ont été fléchés sur les vestiaires, en nombre équivalent à celui des CIEJ que nous avons jusqu'alors au sein du musée.

Au-delà, nous envisageons de passer un marché avec des entreprises du secteur du handicap, car le Louvre a une vraie volonté de développer sa politique en faveur de l'emploi handicap. Il y a actuellement plusieurs marchés en cours de passation : sur le traitement des déchets électroniques et électroniques (déjà passé), avec les traiteurs et la gestion de la destruction des archives (à l'étude au niveau du service intérieur de la DRHDS). Pour ce faire, nous travaillons en relation avec l'association HANDECO, qui fédère quelque 2 000 entreprises. Nous en sommes au stade de l'étude de faisabilité sur un marché qui serait passé avec le secteur adapté pour la tenue de nos vestiaires. Il s'agit, pour l'heure, de cerner les handicaps qui ne seraient pas les mieux adaptés au travail des vestiaires.

M. LOYRETTE

Avez-vous des remarques ?

Mme MULLER

Il nous paraît totalement inacceptable que, par un processus intellectuel un peu spécial, la dégradation des conditions de travail justifie *in fine* des suppressions de poste. Or le document le présente en ces termes, puisqu'il justifie l'automatisation des vestiaires par les TMS. Si les conditions de travail étaient à ce point détestables, il aurait fallu en discuter en CHSCT et réfléchir à des mesures de protection collective. Que cela se solde, au final, par une suppression pure et simple de ces missions pour les agents, nous n'y croyons pas une seconde. Soit c'est réel et dans ce cas, il y a un

dysfonctionnement majeur dans la manière d'aborder les problèmes au Louvre, soit c'est un « enrobage dont nous ne sommes pas dupes ».

Mme LEMOINE

On peut travailler le mieux du monde sur les conditions de travail, il reste que certaines fonctions génèrent intrinsèquement des conditions de travail difficiles, comme celles de porter des bagages toute la journée.

Mme MULLER

Le problème est que pour pallier l'absence momentanée d'agents, absences s'expliquant, selon l'administration, par des conditions de travail très difficiles, on fasse appel à des travailleurs handicapés. C'est là une « gymnastique assez spéciale ».

Mme LEMOINE

On pense souvent aux handicaps visibles, mais il en existe de nombreux qui ne le sont pas.

Mme MULLER

Bien sûr.

Cependant, on imagine aussi que des conditions de travail réputées difficiles pour un agent en bonne santé le seront davantage pour une personne ayant déjà des difficultés physiques et psychologiques.

Mme LEMOINE

C'est pour cela que nous sommes en étude de faisabilité avec HANDECO. En tant que professionnels, il leur revient d'envisager ce qui est viable et ce qui ne l'est pas dans ce que nous envisagerons.

M. MINOS

Donc, vous allez partiellement remplacer les agents qui partent par des CIEJ. Mais qu'en est-il des vacataires ? Comment seront-ils déployés ?

M. LEDUC

À terme, nous avons d'autres services qui auront des besoins, comme les services de la surveillance muséographie. Autour de 2013, s'ils sont toujours là, ce sera leur « service d'accueil naturel ».

M. MINOS

En cas de demandes de mobilités, sont-ils prioritaires sur les autres vacataires ?

M. LEDUC

C'est ce que nous nous sommes dit avec la DRH. Un certain nombre d'agents a d'ores et déjà quitté le vestiaire et d'autres qui sont prêts à partir rapidement. D'autres veulent rester jusqu'au bout. Nous allons essayer d'établir un calendrier qui corresponde à leur vœu, comme à notre capacité d'accueil. Pour les 2/3 des souhaits déjà exprimés, il n'y aura *a priori* aucune difficulté. Comme pour d'autres modifications importantes de l'organisation, les souhaits des agents seront respectés.

M. CHOQUET

Je reviens sur la remarque de Mme Muller sur les conditions de travail et notamment des charges lourdes, en prenant l'exemple des ateliers. S'il y a un secteur où il y a bien des ports de charges lourdes, c'est bien dans les ateliers (installateurs, marbriers, etc.). Pourtant, il n'est pas question de fermer les ateliers et de les remplacer pour des conditions *x* ou *y*. Il importe surtout de savoir ce qu'on n'a pas fait en amont pour que ça n'arrive pas et cela s'appelle « faire de la GPEC ». Nous pourrions aussi débattre de manière paritaire sur le type de missions que les agents doivent exercer ou pas pendant quinze ou vingt ans. Les risques que nous venons d'évoquer ne pourraient-ils pas justifier une limitation dans le temps. Aussi, je serais curieux de savoir combien d'agents ont suivi la formation en gestes et postures. Si la justification de l'automatisation des vestiaires est l'existence de charges lourdes dans certains métiers du Louvre, j'imagine d'ici l'avenir des ateliers.

Mme LEMOINE

Je crois que les activités ne sont pas de même nature entre le professionnel des ateliers, ceux des vestiaires et de la bagagerie. Vous insistez beaucoup sur la source de l'automatisation, qui est la difficulté du travail, mais ce n'est pas la seule raison. Une raison essentielle étant que la qualité actuelle de service de vestiaire/bagagerie ne nous convient pas. Chacun sait que les vestiaires/bagageries ne servent plus en milieu de matinée, parce qu'ils sont déjà saturés. Donc, la cause de l'automatisation n'est pas uniquement la pénibilité.

M. ZINENBERG

On critique le projet récent de billetterie en mettant en avant qu'il risque de provoquer des TMS et nous aimerions que la même attention soit portée ici. Nous comprenons bien le souci du Louvre de redéployer des emplois. Toutefois, l'exercice est tout à fait restreint. Vous dites aussi que les agents ont eu le « choix », mais ce choix est limité par les besoins de l'établissement.

M. LEDUC

En termes de sécurité, notre dispositif actuel a été validé par la mission sécurité de la préfecture, et ce, il y a un peu moins de dix ans. Pour chaque changement important, nous nous mettons en relation avec

cet interlocuteur. Dans ce cadre, il n'a pas émis de recommandations particulières, pour peu que nous soyons toujours en mesure de bien contrôler le contenu des sacs entrants aux entrées publiques (ce qui sera toujours le cas).

M. BARBARET

Le point qui poserait problème à la préfecture de police par rapport à des vestiaires automatisés, c'est si ces vestiaires étaient situés avant les bagages X.

M. LEDUC

S'agissant du choix des agents, je confirme qu'un certain nombre ont formulé des demandes tout à fait réalisables. D'autres ont émis des souhaits plus compliqués à réaliser, mais avec la DRH et nous ferons le maximum pour donner suite.

M. MERLET

La CGT aura plusieurs remarques.

Sur l'éventualité d'utiliser du personnel handicapé pendant une période donnée, la DRH a évoqué le fait que certains handicaps étaient visibles et d'autres non. Et nous avons pleinement conscience de cette réalité. Le Louvre emploie déjà des personnes dont les handicaps ne sont pas visibles et ils interagissent avec leurs collègues de façon normale. Le positionnement que vous envisagez les concentre dans un seul service, ce qui s'apparente à de l'ostracisme. L'effet pervers est que le handicap devient visible, alors qu'il ne l'est pas physiquement. Autrement dit : travailler à la bagagerie voudra dire qu'on est handicapé. Ce n'est pas sans nous poser problème.

Mme LEMOINE

J'entends votre argument et je ferai remonter votre observation à HANDECO, dont c'est le métier.

M. MERLET

Ma deuxième remarque est plutôt de forme.

Dans le document, il est dit que vous avez « informé » les représentants du personnel de ce projet. Je rappelle que, lors du CTP de septembre dernier, nous avons évoqué la fermeture des vestiaires, sans avoir eu de réponses à ce sujet. Les représentants du personnel n'ont eu la confirmation de ce projet qu'en l'identifiant dans les lignes budgétaires présentées au conseil d'administration de fin 2011. C'est alors que nous avons demandé l'inscription de ce point à l'ordre du jour du CT. Donc, on est bien loin d'une « information » ou d'une concertation avec les représentants du personnel sur le sujet.

Mme LEMOINE

Il est vrai que nous n'avons pas fait d'informations en instance. Vous avez été néanmoins invités à une réunion, en présence de M. BARBARET, qui s'est tenue la dernière semaine de juin (et où la CGT avait oublié de venir).

M. MERLET

Malgré tout, c'était succinct. On n'est pas non plus dans un dialogue très fourni et très riche. Si nous en reparlons aujourd'hui, c'est que l'ensemble des OS ont demandé cette inscription à l'ordre du jour.

Sur l'éventualité de recruter des CIEJ, nous pensions que ceux-ci devaient théoriquement être encadrés par des tuteurs (2 tuteurs par CIEJ). Avez-vous anticipé ce tutorat dans l'éventualité de ce recrutement ?

Mme LEBOWSKI

Les vacataires CIEJ sont arrivés le 1^{er} février. Ils connaissent déjà leurs deux tuteurs, qui les ont accueillis le premier jour et qui les accompagneront jusqu'à la fin de la période d'essai.

M. GUILLAUD

Si des collègues partent vers d'autres services, restera-t-il quand même 8 CIEJ avec 16 titulaires volontaires pour être tutelles dans les vestiaires ?

Mme LEBOWSKI

Pour l'instant, les souhaits de mobilité exprimés sont quand même assez limités, mis à part les postes d'intervention (parus récemment) et les postes de référents des collections Islam. Au plus, quatre agents des vestiaires seraient amenés à partir avant l'automne. Les autres n'ont pas fait état d'un souhait de départ rapide. Cela se fera plutôt à l'automne 2012 et en début 2013.

M. GUILLAUD

Avec 4 agents sur 21, il reste 17 collègues et 16 tuteurs.

M. MERLET

Nous verrons bien, dans les faits, si l'encadrement par tutorat est bien respecté.

M. LEDUC

Les chefs d'équipes des agents intervention Napoléon font partie du service de surveillance Napoléon, lequel compte une cinquantaine d'agents.

M. MERLET

Ma dernière remarque, un peu technique, est en lien avec la CAP des agents techniques de la filière Accueil, surveillance et magasinage. Comme vous le savez, ces deux dernières années, nous avons eu des problèmes de mutation au départ du Louvre. Cette situation est en train de se débloquer depuis les derniers mois. Quelques mutations ont été acceptées et vont se mettre en place, au départ du Louvre. Le document évoque précisément ces mutations en disant qu'il sera possible « *de redéployer une partie des agents des vestiaires à la faveur de la quinzaine d'agents qui a eu un accès récent à la mobilité vers les établissements du ministère* ». Pourtant, lors de la dernière CAP, le ministère a indiqué qu'il accepterait de nouvelles mutations d'agents de la filière accueil/surveillance au départ du Louvre, mais qu'en contrepartie, il faudra que le Louvre ouvre des postes à la vacance (pour faire venir des gens du T2 vers le T3). Donc, si des postes deviennent vacants dans les mois à venir (hors Arts de l'Islam) et qu'ils sont essentiellement pourvus par des gens qui viennent des vestiaires, y aura-t-il des postes ouverts à la vacance par le Louvre dans les deux, trois voire cinq prochains mois ? Les postes apparaîtront dans la CAP des agents techniques de la filière accueil/surveillance.

Mme LEMOINE

Pourquoi « hors emploi de l'Islam » ?

M. MERLET

Parce que les emplois de l'Islam seront *a priori* publiés dans quatre ou cinq mois ; du moins, pas tout de suite.

Mme LEMOINE

D'emblée, j'admets avoir quelques difficultés à comprendre le fonctionnement du système de recrutement des CAP du ministère de la Culture. J'ai d'ailleurs rendez-vous vendredi avec le service de recrutement du ministère, auquel je demanderai de clarifier certains points. Ce rendez-vous a d'ailleurs été demandé, en prévision d'affichages pour la CAP du 28 mars.

Sinon, je rappelle que nous évoluons dans un contexte de RGPP. En 2012, nous avons 16 emplois à restituer à l'État ; des emplois qu'il faut bien trouver quelque part. Donc, on ne peut pas garantir de remplacer mécaniquement tous les emplois vacants au Louvre. Quand un emploi est vacant, on s'interroge au cas par cas. On ne peut pas dire qu'il y aura autant d'emplois publiés que d'emplois vacants, car il y en a 16 à trouver. Là, on a mis cinq ou six emplois en publication.

Très prochainement, je me ferai détailler le fonctionnement par le SRH du ministère. Dès le mois de septembre, nous aurons 34 postes à pourvoir sur les Arts de l'Islam et nous allons les publier. En juillet 2011, on nous a poussés à ouvrir un concours dans lequel 16 postes ont été affichés et

finalement, le ministère nous dit qu'il ne sera peut-être pas prêt pour le 1^{er} juin. On est dans le flou complet. Si on peut afficher, on affiche. Aussi, je vous ferai remarquer le peu de candidatures que nous recevons, car il se trouve que les gens ne veulent pas candidater au Louvre.

M. ZINENBERG

Cela m'étonne. J'ai des cas d'agents ayant posé leurs candidatures et qui se sont vus opposé un refus, sous le prétexte qu'il n'y avait pas d'avis de vacances. Par contre, il y a eu des départs. Lors d'une CAP, toutes les demandes de départ pour mobilité vers d'autres établissements ont été refusées systématiquement par le président de séance et des avis négatifs ont été émis par la parité administrative. Donc, certains ont été bloqués sur leurs mutations et d'autres ont été jugés négatifs. Nous sommes surpris que, depuis quatre CAP, aucun avis de vacances ne soit pas émis par le Louvre. Le Louvre enregistre des diminutions de personnel qui ne sont pas forcément liées à la RGPP, mais au départ normal des agents qui désirent être mutés ailleurs (sans que le Louvre ait créé de postes en contrepartie).

Mme LEMOINE

Sur le MuCEM, nous avons travaillé en étroite collaboration avec Carole Etienne-Boisseau, qui fait du cas par cas pour essayer de redéployer des personnels du MuCEM. Il est vrai que nous n'avons pas affiché, parce que pour l'instant, il n'y avait pas de postes vacants pour les agents du MuCEM. Depuis, nous en avons reçu un certain nombre (cinq ou six de mémoire). Ceux qui sont venus étaient soit en inadéquation, soit ils ont décliné l'offre qui leur a été faite. Cela dit, nous allons publier, puisque nous aurons des besoins et pourrons nous positionner. Mais Carole Étienne Boisseau nous dit qu'ils ne veulent pas venir au Louvre ou qu'ils ont trouvé un point de chute.

M. ZINENBERG

Le MuCEM a fermé au 1^{er} janvier. Donc, ils avaient un laps de temps très court pour trouver des emplois sur d'autres établissements, avec l'idée qu'ils étaient prioritaires. Il n'y avait pas d'avis de vacance sur le Louvre.

Mme LEMOINE

En effet, mais la secrétaire générale du MuCEM était parfaitement au courant. C'est pour cela qu'un certain nombre d'agents ont été reçus à la DRHDS et par Mme LEBOWSKI. A priori, la difficulté de réglage est qu'il faut pouvoir offrir à nos agents, notamment de la DASV, des possibilités d'évolutions professionnelles. Il y a des postes (chefs d'équipes) qui se libèrent et pour lesquels il faut se demander si on les ouvre en interne ou en externe. Nous avons tendance à favoriser nos agents, ce qui est un juste retour.

Enfin, je signale qu'un candidat s'est présenté comme chef d'équipe, mais ne convenait pas du tout au poste, car il y avait un déphasage de niveau assez évident.

M. ZINENBERG

Prenons l'exemple de l'Arc de triomphe. Personne ne veut y aller et tous leurs recrutements sont en quelque sorte des premières affectations. Donc, les gens ne veulent pas y aller tant les conditions de travail sont difficiles. De mémoire, il y a eu des candidatures pour tous les avis de vacances du musée du Louvre.

Mme LEMOINE

Que nous n'ayons pas publié ou que nous fassions mal connaître des emplois, je le note.

Sur les candidatures, je peux vous donner quelques éléments. Sur le poste d'adjoint de service de nuit, nous avons reçu une candidature externe, d'une personne qui n'avait pas la moindre idée des contraintes du travail de nuit. Je n'invente pas. Il n'y a pas de candidatures d'agents extérieurs.

M. DE SOUZA

Je sais aussi que des refus ont été opposés à certains agents qui avaient quitté le Louvre et demandé à revenir.

Ce projet est prévu de longue date. Je me souviens d'une réunion où le ministère avait annoncé son intention de démanteler les vestiaires et bagageries. À l'époque, une personne du Louvre était chargée de recrutement et de la mobilité et elle n'est plus là. Dernièrement, beaucoup d'agents ont déserté, parce qu'ils n'étaient pas contents des pratiques et des méthodes employées. On pousse les gens à partir, on les y incite. À la DASV, on leur explique que le choix est restreint et on oriente le choix : équipes d'interventions, salles, etc. Ils ne partent pas vers autre chose. Où est la transparence ?

Enfin, je crois qu'initialement, les CIEJ n'étaient pas faits pour « s'en servir et les jeter comme des Kleenex ». Sur les handicapés, on se sert d'eux pour faire passer autre chose. Les agents postés ont besoin de reconnaissance et de mérite. Ce projet déstructure, enlève, redéploie et dispatche et en fin de course, ils n'auront pas d'évolution.

M. CHOQUET

Je reviens sur la mobilité interne et externe.

Le Louvre doit effectivement privilégier la mobilité interne, avant de faire paraître des postes de vacances en externe. Surtout quand ce sont des postes sur des fonctions d'encadrement. Il devient usant de voir des avis de vacances avec des fonctions d'encadrement. C'est pourquoi je demande la distinction entre le grade et la fonction. S'agissant des fonctions d'encadrement en particulier, on doit

d'abord privilégier la mobilité interne. Quand les mutations ne sont pas possibles, il existe des concours, qui peuvent servir, même après coup, en déclarant des postes à la vacance sur la liste complémentaire.

Mme LEMOINE

En effet. Dans nos prévisions, nous avons fait une demande d'ouverture de 16 postes-concours. De mémoire, nous avons programmé huit postes en liste complémentaire. S'y ajoutait quelques articles 27 sur le handicap, ainsi que de la mobilité interne et externe. Nous sommes donc bien en phase, mais il reste un problème de fonctionnement. Si j'affiche tout de suite mes besoins (30 à 40 postes) et que des candidats externes postulent et conviennent, que dois-je faire ?

M. CHOQUET

Le Louvre n'est pas le seul demandeur sur les postes mis au concours. Si les 16 postes que le Louvre a déclarés à la vacance sont ouverts à la mutation, et que 8 agents de l'Arc de triomphe postulent, 8 postes seront ouverts dans le même temps à l'Arc de triomphe. C'est au ministère qu'il revient de gérer cet équilibre et non au Louvre.

Mme LEMOINE

Non, parce que cette année, le contrôleur financier nous a fait signer une annexe propre. Nous nous sommes engagés à avoir 16 postes pour le Louvre par le biais des lauréats aux concours.

M. CHOQUET

Autrement dit, c'est un changement de politique du ministère. Dans un premier temps, il privilégiait la mobilité interne des agents au sein du ministère et de ses filières et dans un second temps, les concours.

Mme LEMOINE

J'ai quelques interrogations sur le sujet et nous en reparlerons.

M. CHOQUET

Quand un poste ouvert aux concours a été pourvu par une mutation, c'est le secteur d'où est parti l'agent qui récupère le poste. C'est pour cela que le ministère ne veut jamais annoncer à l'avance aux candidats sur quels établissements sont ouverts les postes.

Mme LEMOINE

Si tel est le cas, ce que je souhaite, nous afficherons massivement nos besoins au sortir de la réunion du 17. Nous ne l'avons pas fait cette semaine, car nous avons eu peur qu'on nous oblige à les pourvoir par les lauréats de concours.

M. CHOQUET

Cela étant, s'il n'y a pas de candidats par voie de mutation, il y a toujours une possibilité de listes complémentaires de concours, parce qu'il y en aura certaines.

Mme LEMOINE

Vous aurez certainement un retour de ma réunion avec les tutelles. Si c'est ainsi que les choses fonctionnent, ça me va très bien.

M. MERLET

Pour finir sur le débat autour du réaménagement des vestiaires, ma question sur l'ouverture des avis de vacances visait à avoir la garantie que le redéploiement des agents des vestiaires ne viendrait pas empêcher la publication d'avis de vacances dans les prochains mois, avec toutes les conséquences que cela pourrait avoir pour la mutation des agents du Louvre.

14) Questions diverses

Mme GUYADER

Je voulais évoquer un point sur le logiciel pour la sélection des agents retenus pour le mécénat.

Mme LE KIM NGAN

Depuis 2009, la direction a créé un nouveau logiciel pour sélectionner les agents, de toutes directions, pour les mécénats et les manifestations privées. Depuis 2009, il est apparu que cette sélection ignorait complètement les connaissances des lieux, des œuvres et des charges de travail. Certains agents de Denon connaissent assez bien le terrain et sont sans cesse éliminés.

En effet, ce logiciel divise le personnel muséographique en trois. D'un côté, les agents sélectionnés par le logiciel sont considérés comme prioritaires. Comme ils sont inscrits définitivement, ils sont repris à tous les mécénats et toutes les manifestations. D'un autre côté, les agents qui n'ont pas été retenus à la première sélection sont considérés comme « non prioritaires » et sont poussés de plus en plus loin dans

le logiciel. Enfin, certains agents n'ayant pas fait leur inscription ne peuvent plus accéder au logiciel. Donc, beaucoup d'agents estiment qu'il résulte de ces phénomènes, apparemment techniques, beaucoup d'inégalités et d'injustices. Une pétition pour les contester a été adressée à la direction de la surveillance et nous avons été notamment, reçus par Mme Lebowski et M. Leduc, en mars 2010.

Quatre agents ont aussi assisté à la réunion.

Je souligne encore le cas des agents qui habitent loin du Louvre et qui ne peuvent jamais s'inscrire aux soirées, tout comme ceux qui quittent le Louvre à 17 h (pour récupérer leurs enfants à la crèche). D'autres s'inscrivent et sont sans cesse éliminés, du fait des paramètres de priorité dont je parlais plus haut. In fine, une vingtaine d'agents sont sans cesse repris aux soirées, alors que la masse est privée de tout.

Dans notre pétition, nous proposons d'introduire des critères très simples. Ainsi, les connaissances des lieux, des œuvres et des charges de travail devraient être considérées comme premier critère de sélection. De plus, nous demandons le retour à la sélection sur une année glissante, méthode plus équitable mobilisant la disponibilité, la force et la solidarité de tous les agents au travail.

M. LEDUC

Suite à l'échange que nous avons eu, il y a un peu plus d'un an, nous avons apporté les améliorations au système d'inscription des agents aux soirées mécénat. Je suis toujours ouvert à améliorer ce qui pourrait l'être. Ce n'est pas l'application informatique qui est en cause, mais des principes que l'on applique et sur lesquels nous ne reviendrons pas. Je pense essentiel le principe de mutualisation de la participation au mécénat, qui puisse faire qu'un agent de la DASV, quelle que soit son affectation puisse travailler sur ces opérations. Mais il faut améliorer encore le système, nous nous y emploierons.

Mme GUYADER

J'ajouterais que la pétition à laquelle Mme Le KIM faisait allusion a été signée par environ 166 agents, ce qui montre l'ampleur du sentiment d'injustice et d'inégalité par rapport à cette sélection. Dans le courrier qu'elle vous remettra, Mme Le KIM développe les différents points évoqués précédemment. À plusieurs reprises, notre syndicat avait souligné que l'utilisation de ce logiciel engendrait des inégalités, par les principes mêmes qui ont été mis en œuvre dès le départ. Il sélectionne les agents par rapport au fait qu'ils ont déjà assuré des petites soirées en heures supplémentaires. Ne pas prendre en compte le critère sur une année glissante aboutit au fait qu'on se retrouve avec les mêmes agents qui font des mécénats et des soirées. Cela pose d'ailleurs un problème de conditions de travail et nous aimerions bien voir le nombre d'heures réalisées par ces agents sur une soirée. Les heures supplémentaires ne sont pas forcément idéales pour la santé. Visiblement, enfin, les agents contractuels sont aussi écartés des soirées.

Il serait donc intéressant que nous puissions revoir les différents critères de sélection de l'outil et parvenir à une optimisation plus équitable pour l'ensemble des agents.

Mme LE KIM NGAN

Nombre d'agents, parce qu'ils habitent trop loin, ne peuvent déjà pas s'inscrire aux soirées et doivent se limiter aux petits mécénats. Avec le logiciel actuel, les agents qui effectuent les petits mécénats et les manifestations exceptionnelles bloquent l'accès aux autres. Cela engendre des phénomènes négatifs au travail, car la possibilité de gagner de l'argent facilement n'est ouverte qu'à certaines personnes, d'où des tensions et moins de collaboration entre les agents. À force d'être éliminés sans cesse, la plupart des collègues, d'ordinaire consciencieux, se démotivent. Donc, je vous demande d'étudier cette situation particulière.

M. LOYRETTE

Vous avez bien fait de porter à notre connaissance cette question, qui recouvre tant des problèmes techniques que des problèmes humains. Il faut effectivement que nous y soyons attentifs. L'accès au mécénat pour tous est important, notamment pour des raisons financières. Je demanderai à Serge Leduc d'en faire un point au prochain CT.

Avez-vous d'autres questions ?

M. ZINENBERG

Nous avons beaucoup parlé d'emploi. On voit que les carences d'emploi commencent à se creuser (de -20 % à 30 %) et à causer de vrais soucis qui pèsent sur l'organisation des services. Nous ne nous faisons pas trop d'illusions sur les créations de postes. Reste donc le redéploiement qui, lui-même est contraint (on ne peut pas vraiment redéployer des postes, puisqu'il y a carence un peu partout). Donc, nous vous demandons de « baisser la voile », car il va devenir impossible de continuer à travailler dans les services dans de telles conditions de travail et de sous-effectifs chroniques.

M. LOYRETTE

Qu'entendez-vous par « baisser la voile » ?

M. ZINENBERG

Si on ne peut pas ouvrir le musée entièrement, on ne l'ouvre pas entièrement.

La politique qui consiste à ouvrir un maximum de salles malgré une diminution des affectifs, pose tout de même la question des conditions de travail. Je vois mal comment nous allons tenir cette situation de sous-effectif permanente, un peu partout dans le musée.

M. LOYRETTE

Je rappelle que nous nous sommes déjà « battus » ensemble avec les tutelles sur ce point. À mon arrivée, beaucoup de salles étaient fermées. Nous avons obtenu des moyens, avec acharnement, et nous sommes en train d'en obtenir pour les Arts de l'Islam. Et ce, contre un discours ambiant (qui était un peu le vôtre, M. ZINENBERG, ou encore celui du ministère) consistant à dire qu'il fallait « fermer des salles pour ouvrir les Arts de l'Islam ». Le Louvre doit savoir garder une politique ambitieuse et affichée dans tous les domaines. Il est vrai que notre projet nécessite des moyens et je me suis battu auprès des tutelles pour les obtenir. Je ne citerai que notre politique éducative et sociale pour laquelle nous avons édité des manuels, des mallettes pédagogiques, et cela, sans aucun soutien de l'Éducation nationale. Je ne suis pas du genre à abdiquer, c'est ce que je peux vous dire.

M. ZINENBERG

Dont acte et nous non plus. En effet, de dix agents à recruter, on est passés à 5. Il y a des baisses partout, y compris sur la réalisation. Très simplement, Monsieur Loyrette, le terrain est « au bout du rouleau » et nous ne pouvons pas non plus abdiquer sur ce point-là. Au global, il y a 13 % des effectifs en moins, alors que les missions ont augmenté. Plusieurs agents m'ont dit qu'ils ne pouvaient plus tenir et je leur ai assuré que, s'il le fallait, nous déposerions un préavis de grève.

Certes, nous avons des objectifs communs comme l'ouverture entière, mais notre stratégie pour l'atteindre semble différente.

M. LOYRETTE

Je préfère vous entendre dire cela « battons nous ensemble pour obtenir des moyens ».

M. ZINENBERG

Je voulais aussi porter au CT le cas du prestataire Challancin ; une entreprise qui, pour l'anecdote, dispose d'un budget pour les Prud'hommes, pour preuve parmi d'autres qu'elle n'est pas du tout sensible aux conditions de travail.

Quatre salariés ont déjà été « évacués », dont certains étaient là depuis l'ouverture de la pyramide. La plupart des Challancin ont effectivement un lien plus fort avec le musée du Louvre, qu'ils connaissent mieux que leur propre employeur (lequel change tous les trois ans). Nous connaissons des salariés très consciencieux qui nous disent vivre « dans la terreur et la peur », que les missions ne peuvent pas se remplir, ou qu'ils doivent signer des avenants les obligeant à travailler ailleurs.

On leur demande maintenant de la flexibilité horaire, en introduisant une variabilité (soir, matin...). Ceux qui avaient un deuxième travail, comme la convention collective les y autorise, seront obligés de démissionner. Or c'est très important pour eux, en particulier, car ils touchent de petits salaires. Alors,

s'il est établi que cette société ne remplit plus le cahier de charges, nous demandons que ce marché soit dénoncé.

M. BARBARET

Pour agir, nous avons deux leviers : le respect du cahier des charges, auquel nous sommes toujours attentifs. Globalement, notre vigilance s'accroît, suite aux alertes des élus notamment. À ce jour, on ne peut pas dire que les missions ne sont pas remplies. Il est aussi vrai qu'un prestataire comme celui-ci doit être surveillé très attentivement et qu'il y a souvent des points nécessitant intervention.

Enfin, il y a le respect du droit. Je suis en contact régulier avec la responsable de cette entreprise pour me faire remonter les points – des élus, entre autres. Selon celle-ci, sur les questions proprement juridiques, il revient aux tribunaux de trancher.

M. ZINENBERG

Je pensais particulièrement aux avenants aux contrats (comme une clause de mobilité) qu'un agent ne pourra pas honorer.

M. BARBARET

La seule limite de notre intervention serait l'ingérence. Nous serons très attentifs aux éventuelles atteintes au droit du travail.

M. ZINENBERG

Je rappelle que ces salariés relèvent du droit privé et qu'en cas de litige, ils saisissent les Prud'hommes. Avant que le droit ne soit dit, le délai va de 3 à 5 ans. La plupart des salariés licenciés par Challancin saisissent les Prud'hommes. La personne que vous évoquez vous le garantit oralement, mais nous n'avons aucun moyen de vérifier si la convention collective est réellement appliquée, etc. Les agents « vivent dans la terreur », je le répète, et nous l'avons rarement ressenti de manière aussi vive. Nous vous avons d'ailleurs envoyé les avenants qui posent problème depuis près de trois semaines.

M. BARBARET

Je regarderai les avenants que vous nous avez envoyés et nous ferons une réunion avec la société. À ce stade, les éléments ne sont pas encore évidents.

M. CHOQUET

La direction du Louvre devrait se poser une question simple : comment se justifie la mobilité d'un salarié ayant de l'ancienneté ? Nous avons des exemples. Petit à petit, Challancin est en train de vider toute l'expérience acquise par un certain nombre de ses salariés au sein du musée.

Par ailleurs, le marché mentionnait la reprise de la totalité des salariés. Nous sommes loin du compte.

M. BARBARET

Je vais regarder les avenants et nous rencontrerons l'entreprise pour évoquer ces points précis. Jusqu'ici, les considérations étaient assez générales, ce qui nous laissait quelque peu désarmés dans les échanges. Ces avenants feront certainement une base tangible de conversation.

M. ZINENBERG

M. Choquet faisait allusion à la convention collective qui impose, au moment de la passation des marchés, la reprise de l'ensemble des salariés sauf les cadres. Si on vire petit à petit, par mutation, des salariés qui travaillent depuis vingt ans au Louvre, ce passage-là se fera de moins en moins.

M. CHOQUET

C'est surtout que Challancin a entrepris de faire des économies sur ses effectifs, car les personnes licenciées ne sont pas remplacées. Dans ces conditions, le Louvre, sans faire de l'ingérence, mais en tant que client, doit pouvoir « taper du poing sur la table ». Nous faudra-t-il, sinon, remonter au ministère pour parler à nouveau des clauses sociales ?

M. BARBARET

Nous allons regarder cela avec la direction de l'entreprise.

M. MINOS

Par ailleurs, j'ai cru comprendre que les nouveaux audioguides fonctionnaient avec des antennes WiFi.

M. LEDUC

Les nouveaux audioguides sont équipés d'un système de géolocalisation qui permettra aux visiteurs d'avoir accès aux contenus et de se repérer sur un plan. Pour ce faire, chaque appareil sera en liaison par onde radio avec des antennes placées dans tous le parcours de visite du musée. L'appareil est repéré par l'antenne. A priori, ce n'est pas du WiFi. Le WiFi sera déployé sous la pyramide. Les antennes que propose le fournisseur sont des antennes à ondes radio.

Mme LEMOINE

Nous travaillons effectivement sur ce sujet en étroite collaboration avec la DAMT. Actuellement, un appel d'offres est lancé pour un expert qui va venir faire les mesures, avant et après.

Mme LEMONIER

Très prochainement, un laboratoire viendra faire des mesures avant et après, afin d'avoir des points de référence (comme un point zéro).

M. CHOQUET

Par ailleurs, sur les situations contractuelles et la loi de titularisation, où en sommes-nous dans le décompte précis avec les fonctions exercées sur les 182 qui n'étaient pas fléchés ? Une réponse devait être apportée dans quinze jours et nous attendons toujours le tableau.

Mme LEMOINE

Sur le recensement, je crois que notre fichier est stabilisé et nous commençons à y voir clair.

Sur les fonctions, nous demanderons à être reçus par le ministère. Le ministère nous a fait un retour sur les corps d'intégration possibles des agents titularisables, mais on n'en connaît absolument pas la provenance. Par exemple, je ne comprends toujours pas comment un agent qui avait été recruté sur contrat, parce qu'il n'y avait pas de corps d'intégration, peut se retrouver aujourd'hui dans un corps d'intégration.

Mis à part cela, le fichier est tout même bien stabilisé. Il nous reste encore à gérer, pour une minorité d'agents, les périodes d'interruption. Le projet de loi, tel qu'il est, dit qu'on prend toute la durée du contrat, sauf quand l'interruption est de plus de quatre mois. Nous avons également mis de l'ordre dans les fonctions qui n'étaient pas renseignées (ex : chef de service). Par contre, 182 agents avaient été annoncés sans fonction et nous avons été incapables, avec Mme Buart, de les retrouver.

Sachant que la loi sera publiée dans quelques jours, il faudra se réunir au plus vite avec le ministère. Pour moi, cette loi s'articule en deux phases : la CDI-sation (urgente pour les agents qui arrivent au terme de leur contrat) et la titularisation (moins urgente, car ils n'ont pas encore déterminé les modalités d'intégration dans les corps). Nous avons d'abord travaillé sur les CDI et il nous reste un travail à réaliser sur la titularisation.

M. CHOQUET

De notre côté, il nous faudra aussi travailler sur les différents agents concernés. D'autres problématiques se posent pour certains, comme le non-calcul des contrats de 6.2 (que le ministère ne connaît pas) et qui vient se cumuler à leur contrat d'article 4.

Mme LEMOINE

Sur ceux qui sont CDI-sables. En tous cas, les CDI-sables seront titularisables. On avance. On a encore des clarifications à demander et dès que nous le jugerons utile, nous travaillerons en bonne intelligence avec vous sur le sujet.

Mme MULLER

Qu'en est-il du repérage des contractuels qui pourraient entrer dans le dispositif de CDI-sation, s'ils étaient en poste au moment de la publication de la loi ?

Mme LEMOINE

Ce serait un peu « sportif ». La publication de la loi pourrait intervenir sous quelques jours.

Mme MULLER

Cela fait quatre mois que nous le demandons.

Mme LEMOINE

D'accord, mais tant que le ministère ne nous avait pas donné les informations dans le bon sens... Si un agent était CDI-sable dans le système, puis titularisable et qu'il s'agisse d'un ou deux jours de prolongation de fonctions, nous pourrions discuter...

Mme MULLER

Je ne parlais pas des prolongations de fonctions.

Un récent courrier du ministère demandait à l'établissement de repérer les agents pouvant potentiellement bénéficier du dispositif, en les recrutant de manière prioritaire pour qu'ils soient en fonction au moment de la publication.

Mme LEMOINE

À ma connaissance, un seul dossier nous a été remonté par SUD, mais la personne était très loin de remplir les conditions.

Mme MULLER

Un certain nombre d'agents, qui nous ont amené leurs documents, n'entraient effectivement pas dans le cadre. Il est aussi évident que nous n'avons pas accès à la même base de données que vous. De plus, nous ne pouvons pas contacter les agents qui ne sont pas en service en ce moment. Je parle des personnes qui ne seraient plus au Louvre depuis trois mois, mais qui pourraient bénéficier du dispositif. Vous êtes les seuls à avoir la visibilité sur tous les contrats.

Mme LEMOINE

Soyez aussi conscients du fait que cela représente un travail gigantesque. En 2008, lors du passage du système d'information SDL7 à HR Access, la bascule de données ne s'est pas faite correctement (notamment sur les anciennetés antérieures à 2008). Il nous a alors fallu procéder à des recoupements qui nous ont permis de constater des erreurs dans les extractions d'HR Access. Il a fallu retrouver chaque information qui n'avait pas fait la bascule, au cas par cas. Donc, le sujet est grave, car le système d'informations est « plein de trous ». Mais je puis toutefois vous affirmer que, depuis vendredi soir, nous en avons récupéré l'essentiel. Je m'engage à regarder avec Mme Buart cette problématique particulière et à vous en faire un retour.

M. CHOQUET

Par ailleurs, je voulais évoquer l'application du nouvel espace statutaire. Pour les secrétaires administratives, ledit espace s'appliquera au 1^{er} janvier ; pour les autres, au 1^{er} mars. Il faudra regarder le décret d'application.

Notez qu'il y a un changement de formulation touchant à la possibilité d'encadrement pour les catégories B. Le terme « encadrement » n'est désormais plus employé, pour lui préférer le terme de « coordination ». La coordination est effectivement plus large que l'encadrement. Cela aura un impact, sur tous les établissements, au moment où il sera question des uns et des autres.

Mme LEMOINE

Nous sommes d'accord, mais je n'ai pas la moindre information du ministère sur le sujet. Vous faites bien d'attirer notre attention sur ce terme de « coordination ».

M. CHOQUET

Je voulais aborder la question du « badgeage » pendant les jours de formation.

Le CT se prononce pour que les règles soient homogènes entre toutes les directions. Un agent en formation sur une journée complète ne devrait pas avoir à badger. Les directions qui le demandent tout de même doivent cesser.

Mme LEMOINE

Je le rappellerai aux directeurs par voie de note.

M. CHOQUET

Ma dernière question portait sur l'obtention de la carte culture pour les vacataires de moins de 80 heures.

Mme GUYADER

Nous avons évoqué ce point au Comité national d'action sociale de la semaine dernière. Le ministère s'est engagé à supprimer le critère du nombre d'heures. En revanche, il n'est pas revenu sur le critère des six mois. Cela pose d'ailleurs problème, au vu de l'exemple de ce collègue qui était au Louvre pour huit mois et à qui on avait remis une carte culture au septième mois de son contrat. Il eut été plus logique qu'il en bénéficie sur la période de huit mois, mais il semble que le ministère ne veuille pas revenir sur question.

Mme MULLER

Je rebondis sur ce point. Nous avons déjà relayé cette information aux contractuels concernés. Il est très probable qu'à partir de demain, nous assistions à une ruée sur les demandes de cartes culture.

Mme SELLES

Pour ma part, je voulais revenir sur le logiciel Satori, dont une présentation avait été faite au mois de mai. Depuis, du côté des agents utilisateurs, le logiciel n'a pas bougé « d'un iota », que ce soit en termes de lenteur ou d'erreurs récurrentes. Plus grave, certaines erreurs de caisse, en réalité des erreurs avérées du logiciel, sont imputées sur le nom propre des agents. Qu'en est-il ?

M. BARBARET

La phase 2 du logiciel (relative à la vente en ligne) pose en ce moment de réelles difficultés. Pour la vente sur place, cependant, il me semblait que les anomalies avaient été rectifiées.

M. LEDUC

Tout ce qui pouvait l'être l'a effectivement été, que ce soit avec le prestataire initial (Satori) ou son successeur (Digitick). Lors du rachat de Satori, la quasi-totalité des développeurs et mainteneurs n'a pas été reprise par Digitick. Il subsistera un certain nombre de zones d'insatisfactions, comme la lenteur de la vente des billets en nombre, face auxquelles on ne pourra rien faire.

Mme SELLES

Les agents s'inquiètent précisément du fait que les erreurs du logiciel sont d'ordre financier et qu'elles sont imputées en leurs noms propres, ce qui a généré des retours de la caisse centrale aux agents.

M. LEDUC

Il faudra effectivement être « moins dogmatiques » dans le traitement, l'appellation et l'imputabilité des défaillances de ce logiciel. Nous souhaiterions une définition plus fine des erreurs par la caisse générale. Il reste une possibilité de vraies erreurs imputables à l'agent lui-même ; d'autres défaillances

sont imputables au système. De la même manière, certaines erreurs appellent l'action corrective de l'agence comptable et pour d'autres, ce n'est pas nécessaire. Nous vous tiendrons au courant.

Sur le projet de billetterie et je l'avais indiqué au cours des réunions annuelles de début d'année, la vente en ligne ne s'est pas faite et ne se fera probablement pas avec le prestataire actuel, en raison de sa défaillance à remplir ses obligations contractuelles.

Comme nous l'autorise le Code des marchés publics, nous nous engageons à formuler une mise en demeure pour signaler formellement à ce prestataire qu'il doit remplir ses obligations et que les glissements de délais ne sont désormais plus acceptables. A priori, il ne pourra pas répondre à cette obligation et nous le constaterons, en présence des médiateurs inter-entreprises, un mois après la mise en demeure. Alors, il faudra recommencer la prestation du marché de vente en ligne.

M. MINOS

Je reviens sur la question des vestiaires. Que deviendra l'équipe d'encadrement ?

M. LEDUC

L'encadrement des vestiaires est assuré par les chefs d'équipe du service de la surveillance Napoléon. Rien ne changera pour eux. Ils sont chefs d'équipe de la surveillance Napoléon et continueront de l'être.

Mme MULLER

C'est un peu « l'armée espagnole », avec autant d'encadrants que d'encadrés.

M. MINOS

Il arrivera effectivement un moment où il y aura trop de chefs d'équipes.

M. LEDUC

Dans ce service en particulier, il y en a trop, quelle que soit la taille de l'équipe.

M. LOYRETTE

Avez-vous d'autres questions diverses ?

M. MERLET

Il y a quelques jours, vous avez lancé l'élargissement des demandes de congés à toutes les directions, hors DASV. Sur Mercure, on trouve des liens vers un tutoriel, un guide d'utilisation et un formulaire en ligne. Or le tutoriel se développe sur 35 pages et je ne suis pas certain que tous les agents concernés

les liront. La demande serait d'extraire une fiche pratique et plus simple d'utilisation, pour l'ensemble des agents du musée.

M. LOYRETTE

D'autres remarques ?

Mme MULLER

Hier, nous avons constaté la sortie de la circulaire sur la journée de carence. Je voulais rappeler qu'il nous faudra aussi nous réunir sur cette question.

Mme LEMOINE

En effet. J'en avais pris l'engagement.

Mme MULLER

Comme nous avons discuté lors de la réunion temps de travail, nous sommes revenus sur la question du traitement des congés à la DASV, y compris en période contrainte. Actuellement, cette période est de six mois et demi, soit plus de la moitié de l'année, ce qui génère un certain nombre de difficultés pour les agents.

Mme LEMOINE

Lors d'une réunion récente sur le temps de travail des emplois postés, l'une des conclusions a été que la DASV devrait réfléchir aux demandes de congés, sur la base des bonnes pratiques. Les bonnes pratiques de l'équipe Napoléon avaient d'ailleurs été relevées. Il reste ce travail à faire.

Mme MULLER

Nous voulions essentiellement souligner la problématique des six mois de période contrainte. Chez les agents, on voit bien que le climat est tendu et qu'il risque de ne pas s'améliorer. *Grosso modo*, ils doivent placer, au mois de mars, tous leurs congés jusqu'à fin septembre. Autrement dit, en cas d'imprévu en milieu septembre, il faut déclencher pour une demande de congés une procédure assez ahurissante et dont on n'est pas certain qu'elle aboutisse. L'idée est quand même d'être en sureffectif et de pouvoir ouvrir davantage que ce qui est prévu initialement. Donc, nous sommes là face à des problématiques qui génèrent de réels mécontentements.

M. LEDUC

Nous allons revoir avec les 14 chefs de service concernés l'ensemble des procédures auxquelles ils soumettent les agents, pour ne conserver que celles qui sont nécessaires et utiles. Ce que vous me

dites, sur les congés, je l'apprends aujourd'hui. Pour un agent qui doit s'absenter en juillet pour un mariage, on devrait effectivement pouvoir répondre le jour même, sans qu'il ait besoin qu'il s'inscrive six mois à l'avance. De notre côté, nous avons aussi besoin de planifier les congés de la période estivale, essentiellement pour bien répartir les vacataires d'été. Qu'on vous oblige à des procédures si compliquées, pour des congés ponctuels de courtes durées, me paraît toutefois excessif. Je veux bien vérifier ce point et vous en faire un retour.

M. FERREIRA

En complément, je dirais que la question est de savoir si les effectifs sont contraints ou non.

M. ZINENBERG

Nous évoquons le règlement intérieur du musée Delacroix, ainsi qu'un point sur le recollement, qui n'a toujours pas été abordé (comme vous vous y étiez engagés au précédent CTP). Il y avait, dans le rapport d'activité du musée, une note qui me paraissait assez claire sur le sujet.

M. LOYRETTE

Nous avons bien avancé sur la question.

Mme FERRAZI

En effet. Le point sera abordé au prochain CT.

Mme GUYADER

Récemment, nous avons sensibilisé la DRHDS sur les circulaires, sorties en fin 2011, sur le CESU gardes d'enfants (0-3 ans et 3-6 ans) et la revalorisation des montants (qui avait bien été prise en compte). Dans les faits, cette circulaire n'est pas appliquée, en ce qu'elle prévoit que l'agent puisse percevoir pour son enfant les CESU jusqu'au sixième anniversaire de ce dernier. Or le Louvre, dès le 1^{er} janvier, a coutume de repasser à la prestation 6-12 ans, qui est une prestation ministérielle dont les barèmes et conditions d'attribution diffèrent. Elle est moins favorable que la prestation interministérielle. Nous demandons donc l'application de la circulaire jusqu'au sixième anniversaire effectif de l'enfant.

Aussi, nous avons eu des retours de la DASV sur les demi-journées qui étaient récupérées, après recalcul du temps de travail sur le quart d'heure. Nous réitérons notre demande que cette mesure soit étendue aux vacataires des expositions temporaires. Ces agents travaillent dans les mêmes conditions et devraient avoir le droit de récupérer ce quart d'heure.

Mme LEMOINE

Je confirme que c'est un peu compliqué. Si des agents se font connaître par une demande, nous le ferons.

M. LOYRETTE

S'il n'y a pas d'autres questions diverses, je propose de clore la séance.

La séance est close à 14 h 58.

Le Président
Henri LOYRETTE



Le Secrétaire
Jean-Marc IROLLO



Le Secrétaire adjoint
FO



MIREOS
JOCELYN