

MUSÉE DU LOUVRE

Comité technique

Procès-verbal de la séance du 23 mai 2012

Étaient présents

Administration

Titulaires

M. LOYRETTE, *président*

M. BARBARET

Mme LEMOINE

M. IROLLO, *secrétaire*

Assistants

M. LEDUC

Mme LEMONNIER

Mme BUART

Mme LAIDAOUI

M. MILAN

Mme FERRAZZI

M. ANTOPIETRI

Représentants du personnel

Titulaires

CGT

Mme CHARLES-ÉLIE-NELSON

M. CHOQUET

M. GUILLAUD

M. MARTIN

M. MERLET

FO

M. JOUVE

SUD CULTURE

Mme OUEDRAOGO

M. DE SOUZA

Mme MULLER

Suppléants

CGT

M. FEMEL

M. FERREIRA

Mme TAÏBI

Mme HAMITI

FO

M. MINOS

SUD CULTURE

Mme ANDRZEJCZAK

M. ZINENBERG

Étaient excusés

M. GOUDOU (suppléant CGT)

Mme DUCROT (titulaire SUD Culture)

Mme GUYADER (suppléant SUD Culture)

M. MANGALET-LUCRE (suppléant SUD Culture)

Experts

Mme LE KIM NGAN (SUD) – Point 7

Mme LINTZ (Administration) – Point 6

Mme LEBOWSKI (Administration) – Points 3 et 8

M. PERRAULT (Administration) – Point 4

M. FOUSSE (Administration) – Point 8

ORDRE DU JOUR

<i>Point liminaire, situation des salariés Challancin</i>	4
1) Approbation du PV du CT du 14 février 2012	6
2) Révision de l'organisation de la DRHDS (pour avis)	7
3) Création d'un contrat de 76 heures en surveillance muséographique (pour avis)	12
4) Modification de l'organisation de la DFJ (pour avis)	18
5) Modification de l'organisation du SAMS au sein de la DAMT (pour avis)	24
6) Requalification du Service du récolement des dépôts antiques et des arts de l'islam en Service du récolement des dépôts (pour avis)	26
7) Procédure de sélection des agents de la DASV pour les mécénats (point oral pour information)	29
8) Questions diverses	35
● Imposition des prestations sociales	35
● Journée de carence	37
● Contractuels précaires	38
● Satori	39
● Les évaluations et les problématiques liées aux CAP	41
● Point sur les PC Denon.....	42
● Point sur l'emploi.....	43
● Point de suivi sur les vestiaires.....	44
● Projet Pyramide	44
● Gestion du temps de travail.....	45
● Logiciel de gestion des demandes de congé.....	46
● Titularisation des contractuels.....	46
● Règlement des visites du Louvre.....	47
● Devoir de réserve	48
● Marché de la restauration collective.....	48
● Vols et pickpockets au sein de l'Établissement	48

La séance est ouverte à 9 h 20.

Point liminaire, situation des salariés Challancin

M. ZINENBERG, SUD Culture

Les salariés de Challancin ont fait grève le mois dernier, car ils n'avaient pas de contrats. Des agents du Louvre ont été mis en demeure d'accompagner d'autres salariés de Challancin venus briser la grève. La plupart de ces agents avaient refusé de se plier à cette décision, sauf quatre, qui étaient particulièrement visés.

M. ZINENBERG transmet en main propre à la Direction une pétition de soutien à ces agents.

Il aurait été préférable de recourir au volontariat pour faire faire ce travail.

Les conditions de travail des ouvriers de Challancin sont très mauvaises, et elles ont été aggravées par le récent changement de planning qui leur a été imposé et qui les fait commencer non plus à 6 heures, mais à 3 h 30.

La Direction doit être beaucoup plus ferme avec le prestataire Challancin, que je soupçonne même de ne pas respecter le cahier des charges, puisqu'il n'y a plus que quatre salariés pour faire le même travail qui était exécuté précédemment par huit.

M. BARBARET

Vous m'avez effectivement remonté les problèmes, et à chaque fois, nous avons interrogé l'entreprise prestataire, car nous sommes très soucieux de son respect du droit du travail et des engagements pris dans le cadre du protocole de fin de grève, lequel a permis à ces salariés d'obtenir des avancées significatives, notamment en matière de rémunération. En fait, nous nous rendons compte qu'il y a pour chaque point un dialogue que la société doit engager avec ses salariés, car, de votre côté, vous nous faites part du point de vue des salariés, qui estiment qu'ils sont très maltraités, alors que l'entreprise nous remonte un point de vue inverse ; c'est ce qui rend justement nécessaire d'établir un dialogue entre les deux parties, et nous poussons le prestataire à le faire, sans pour autant nous ingérer.

Par ailleurs, je ne puis croire que la situation des salariés est aussi catastrophique que vous la dépeignez, car, avec les dernières améliorations obtenues au terme de leur mouvement social, ils ont tous émis le souhait de continuer à travailler au Louvre, ce qui signifie qu'ils s'y sentent mieux que sur d'autres sites gérés par Challancin.

À propos des contrats de travail, l'entreprise nous assure, mais nous allons vérifier, qu'ils ont été transmis aux salariés, mais que ces derniers ne les ont pas renvoyés signés

Pour ce qui est des cas particuliers de certains salariés, ils sont très minoritaires, et l'entreprise nous dit chaque fois que cela entre dans le cadre normal du dialogue entre salarié et employeur ; pour ce qui nous concerne, nous ne voulons pas nous y ingérer tant que le Code du travail et le contrat qui nous lie à l'entreprise sont respectés.

En outre, je souligne de manière solennelle qu'il n'y a pas eu de grève brisée ; comme vous le savez sans doute mieux que moi, la grève est la cessation concertée du travail, et, en l'occurrence, les salariés de l'entreprise Challancin n'ont pas cessé ensemble le travail, mais seulement certains agents du site Louvre, et ce sont des salariés non grévistes de l'entreprise Challancin qui ont rempli les obligations contractuelles que cette entreprise nous devait. Je considère donc qu'il n'y a pas eu bris de grève, nous ne l'aurions d'ailleurs pas permis, nous avons rappelé à maintes reprises que le droit de grève doit être respecté. Nous n'avons donc pas brisé la grève, et lorsque des salariés de l'entreprise interviennent, il est du devoir du musée du Louvre de leur indiquer comment procéder.

Nous restons vigilants, et nous instruirons systématiquement les points que vous nous remontrerez.

M. ZINENBERG, SUD Culture

Je confirme que les ouvriers de Challancin tiennent à rester au Louvre, certains y sont d'ailleurs depuis l'ouverture de la Pyramide, car la convention collective implique que, en cas de changement de prestataire, la totalité des salariés de l'entreprise sortante doit être reprise par l'entreprise rentrante. C'est là, une chance pour le Louvre, puisque la conservation de ce savoir-faire assure la continuité de l'activité, mais cela n'autorise pas à occulter la responsabilité sociétale de Challancin et à prétendre que tout est parfait.

M. BARBARET

Je ne dis pas que c'est parfait, mais que nous restons très vigilants quant au respect du droit du travail par le prestataire.

M. CHOQUET, CGT

Ce qui est remonté, c'est que, à l'heure actuelle, aucun avenant n'a été signé, ce qui signifie que Challancin n'a pas respecté le protocole, et nous allons donc évaluer les voies de recours juridiques. Ce qui est clair et ce qu'on peut en déduire, c'est que c'est une entreprise de voyous et d'escrocs, et nous attendons vivement que leur contrat se termine !

Je demande au nom de l'intersyndicale une rencontre avec la DAMT et la Direction générale pour évaluer une fois pour toutes l'évolution entre l'ancien marché et le nouveau, la baisse des effectifs pour la plupart des prestations et les conditions de travail des salariés.

Il y a un réel problème avec Challancin, et il est temps que cela se termine !

M. DE SOUZA, SUD Culture

Vous dites que vous ne voulez pas interférer, mais cela ne vous a pas empêché de mener des actions visant à dénigrer et intimider les agents en question, en les sommant d'aller faire leur tapage ailleurs pour ne pas ternir l'image du Louvre.

Par ailleurs, au vu du matériel mis à disposition de ces salariés, je ne suis pas sûr que le marché soit respecté par le prestataire.

1) Approbation du PV du CT du 14 février 2012

Mme ANDRZEJCZAK, SUD Culture

J'étais absente à cette réunion de février, mais je voudrais demander à Mme Lemoine des précisions sur les repos propos qu'elle a tenus en fin de page 4 : « 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 les deux cas, l'avis est réputé favorable ? » Je considère pour ma part que, dans le deuxième cas de figure (6 abstentions, 2 votes défavorables et 2 favorables), l'avis est réputé rendu, et on n'a pas un avis favorable, mais un partage des votes.

Mme LEMOINE

Je pense que vous avez raison.

M. IROLLO

Nous pouvons donc corriger ainsi la fin du paragraphe : « dans le premier cas, l'avis est réputé favorable, et dans le second, il est réputé rendu. »

M. ZINENBERG, SUD Culture

J'ai relevé quelques coquilles qu'il est facile de rectifier. En revanche, au-delà de l'approbation du procès-verbal dans sa forme, je souhaite faire quelques remarques sur le fond. Le suivi sur certains points n'est pas assuré, contrairement à ce qui a été convenu en séance, et ces points deviennent des questions diverses au lieu de rester des points de suivi. Par exemple, page 36, sur le musée Delacroix, il n'y a toujours pas de règlement de visites actualisé, et, p 41, sur l'association Handeco, que nous nous proposons d'évoquer en points divers, parce qu'elle n'a justement pas fait l'objet d'un suivi. Il en

va de même pour les congés d'été exceptionnels donnés à des agents qui en auraient fortement besoin (p 62), qui devraient selon nous faire l'objet d'un de suivi.

Mme MULLER, SUD Culture

Nous souhaitons qu'à l'avenir il soit précisé l'appartenance syndicale des intervenants.

M. IROLLO

Cette précision sera mentionnée à partir du procès-verbal de la présente séance.

Mme MULLER, SUD Culture

P 29, dans ma première intervention, il faut remplacer « plusieurs syndicats » par « les syndicats », parce qu'il s'agit d'une demande unanime de ces derniers.

Dans mon intervention p 30, §1, dernière ligne, remplacer « le CHSCTCT doit s'interroger et éventuellement émettre un avis » par « le CHSCTCT doit émettre un avis ».

Dans ma première intervention p 42, ligne 1, ajouter « selon l'administration » à « des absences s'expliquant ».

Le PV est adopté à l'unanimité des organisations syndicales sous réserve d'inclure ces modifications.

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

Mme LEMOINE

Lors du précédent C, les représentants du personnel avaient considéré que cette révision pouvait modifier les conditions de travail du personnel et souhaité que le point fût d'abord soumis à l'avis du CHSCT, ce que nous avons fait lors du CHSCT de mars dernier

Les modifications de l'organisation qui sont aujourd'hui soumises à l'avis du CT portent sur deux volets : la création d'un poste d'adjoint du directeur des ressources humaines et la création d'un service de santé et bien-être au travail qui réunirait au sein d'un même service l'ensemble du pôle médico-social, c'est-à-dire les anciens services médicaux et sociaux et toute la cellule hygiène et sécurité, en s'appuyant sur les récentes modifications du décret de mai 1982. Ce sujet a fait l'objet de résistance de la part des représentants du personnel, alors qu'il y avait une vraie vision stratégique et politique en la matière et qu'il y avait une mise en lumière de tout ce qui concernait la politique de santé au travail et de la politique sociale. Je crois néanmoins que nous avons raison trop tôt, et lorsqu'on a raison trop

tôt, on a tort. J'ai donc modifié la proposition, et celle-ci a été présentée au CHSCT de mars pour avis, et l'instance avait émis à l'unanimité un avis d'abstention.

Depuis, nous avons apporté des modifications ultérieures au projet, et je vais vous les résumer.

Il y a bien maintien d'un pôle Santé et bien-être au travail, qui n'est que la mise en musique de la circulaire d'application du décret du 28 mai 1982 et qui donne au médecin de prévention un rôle de coordinateur de l'ensemble de l'équipe pluridisciplinaire. Ce qui a été modifié depuis février dernier, c'est qu'il y a l'adjonction d'un deuxième médecin de prévention à temps partiel pour renforcer cette cellule médicale et le pourvoi du poste de chef du service social, qui avait été mis en réserve depuis le départ de son dernier titulaire il y a un an et demi environ.

On se retrouve donc avec un pôle coordonné, comme le prévoient les textes, par le médecin du travail, avec un service médical (dirigé par ce médecin du travail et dans lequel est ajouté le poste de médecin à temps partiel) et un service social qui aura pour mission de proposer une politique d'action sociale.

Cette organisation n'induit aucun impact sur les conditions de travail du personnel.

Le chef du service médical a pris ses fonctions en début de semaine, et le recrutement du deuxième médecin est en cours.

M. ZINENBERG, SUD Culture

Dans l'organigramme, il faut que le trait qui relie le médecin-chef soit horizontal et non vertical, afin de bien marquer que le lien du médecin-chef n'est pas hiérarchique, mais de coordination.

Mme LEMOINE

D'accord !

Mme CHARLES-ELIE-NELSON, CGT

Madame la DRH, je suis extrêmement choquée par l'intitulé Pôle santé et bien-être au travail, car, pour moi, c'est de la moquerie ! Dans cette maison, on n'a le droit de ne rien dire maintenant, on fait la chasse aux vieux, aux gens qui dérangent un peu, et le bien-être au travail n'existe pas, il n'y en a pas.

Mme LEMOINE

C'est précisément ce sur quoi nous travaillons. Je ne dis pas qu'il y en a, mais qu'il faudrait qu'il y en ait, et la question est de savoir comment nous pouvons faire en sorte qu'il y en ait.

Mme CHARLES-ELIE-NELSON, CGT

Si vous avez besoin d'une méthode, je peux déjà vous suggérer de ne pas donner toujours raison aux chefs et d'être un peu plus à l'écoute des agents.

Mme LEMOINE

Je vais vous répondre aussi brutalement : vous avez une manière quelque peu primaire de voir les choses. Si les choses étaient aussi simples et aussi dichotomiques que cela, ont le saurait ! Ce n'est pas tout blanc d'un côté et tout noir de l'autre, c'est un peu plus nuancé que vous venez de le dire. Ma volonté en proposant cette réorganisation à la Direction générale était, non pas d'acter qu'il y avait du bien-être au travail, parce que je sais très bien qu'il n'y en a pas, y compris à mon propre niveau, mais que si nous nous le fixons comme objectif, nous avons des chances de l'atteindre ; c'est donc un affichage d'une volonté politique.

Mme CHARLES-ELIE-NELSON, CGT

On ne peut parler de bien-être au travail, alors que les agents sont en sous-effectif depuis deux ans et subissent un stress quotidien — confirmé d'ailleurs par l'enquête sur les risques psychosociaux. Je rencontre des agents tous les jours, certes, ils ne sont pas forcément malheureux, mais ils ne sont pas non plus heureux.

Mme LEMOINE

Je vous signale que le bien-être au travail ne se réduit pas malheureusement à la relation avec la hiérarchie, c'est beaucoup plus complexe. Ce que nous affichons, c'est une ambition d'essayer de trouver collectivement une solution, et je répète que cela dépasse la simple bonne entente avec la hiérarchie.

M. CHOQUET, CGT

Sur le positionnement dans l'organigramme, nous sommes d'accord, il faut juste ajouter la secrétaire, car elle n'y apparaît pas.

Mme LEMOINE

Elle y est, mais l'impression du fichier Excel n'a pas pu la prendre en compte.

M. CHOQUET, CGT

Pour nous, ce n'est que le début de la reconstruction de ce service ; d'autres questions ne manqueront pas de se poser, notamment du service médical pendant le week-end, puisqu'il y a plus de 500 agents qui travaillent pendant le week-end et les simples visites n'ont pas vocation à se faire uniquement du lundi au vendredi, notamment pour les agents qui travaillent un week-end sur deux.

Ces questions doivent donc être revues avec le nouvel organigramme et le nouveau fonctionnement.

Mme LEMOINE

Il y a une continuité du personnel médical.

M. MERLET, CGT

Je vais apporter une note quelque peu grinçante. Vous dites que le bien-être au travail est une ambition affichée par ce nouveau pôle, par la direction du Musée et par la DRH, et nous l'entendons. Nous l'avions entendu en février dernier, et nous pensons que vous n'avez pas eu raison trop tôt, mais trop vite. Il faut rappeler que vous n'avez pas eu de concertation avec le personnel concerné, ce que nous avons dénoncé il y a trois mois ; vous n'aviez pas eu de concertation avec les représentants du personnel, ce que nous avons également dénoncé à l'époque. Je pense que nous avons « perdu » trois mois, parce que vous avez voulu justement avoir raison trop vite. Ce qui s'est passé ces trois derniers mois aurait pu être évité, mais il a en tout cas prouvé que la concertation avec le personnel et les représentants du personnel est importante, et que le CHSCT et le CT avaient leurs rôles à jouer.

Nous pouvons maintenant, et seulement maintenant, nous satisfaire de ce qui se passe : un pôle santé et bien-être et une ambition affichée par la Direction, qui doit être mise en place très vite, car il y a des manques. On a parlé en effet de l'information qui a été envoyée par mail lundi sur la période de transition au service médical, et, j'en suis sûr, ce mail n'aurait pas été envoyé si la CGT n'en avait pas fait la demande. Prenez donc acte dès aujourd'hui des manques qui existent déjà dans l'information diffusée auprès des personnels en matière de service social et de service médical, et je vous invite à revenir aux PV des anciens CHSCT qui les détaillent dans le menu.

Maintenant, il y a un deuxième médecin de prévention (à partir de septembre), ce que nous réclamions depuis plusieurs années, et nous demandons également, c'est que, à terme, ce ne sera pas à temps partiel, mais à plein temps, ce qui permettrait d'envisager pleinement l'opportunité évoquée tout à l'heure d'ouvrir le service médical pour le personnel pendant le week-end et de résoudre les multiples problèmes dans l'organisation et la réalisation même des visites médicales qui devraient se faire pour l'ensemble du personnel tous les cinq ans, voire tous les ans pour certaines catégories.

Mme LEMOINE

Sur la communication, je conviens que nous avons omis de la faire lundi, nul n'est parfait, et je remercie la CGT et de nous l'avoir rappelé.

Pour ce qui est du nouveau service médical, je rappelle qu'il ne sera au complet qu'en septembre, et il faut laisser du temps à la nouvelle équipe pour faire un diagnostic avec nous, parce qu'il n'est pas simple de rentrer dans le Louvre. Pour ce qui est des visites médicales pendant le week-end, nous en reparlerons ultérieurement, et je signale que, là non plus, tout n'est pas tout blanc ou tout noir, et les

efforts doivent être faits par toutes les parties, par la Direction, qui doit mieux organiser les visites, et par les agents, qui doivent passer les contrôles médicaux quand on les convoque.

M. FERREIRA, CGT

En matière de santé et bien-être au travail, je comprends les réponses de Mme Lemoine à nos interrogations, mais je voudrais juste rappeler que la situation du Louvre, qui est en mouvement constant et en déstabilisation constante, ne permet pas et ne permettra jamais d'atteindre le bien-être au travail. En effet, on retrouve au Louvre les effets pervers qu'on voit chez France Télécom ou dans d'autres entreprises, les gens ont toujours l'impression d'être en deçà de ce qu'on leur demande. Je comprends les propos du président sur les grandes ambitions du Louvre et l'adaptation régulière des agents qui s'ensuit, mais, pour le personnel, ce n'est pas bon, c'est délétère.

Mme MULLER, SUD Culture

Il est donc évident que la politique d'action sociale reste de la compétence du chef du service social et que, à ce titre, le coordinateur ne sera pas un filtre entre le chef de service et la Direction. Pouvez-vous le confirmer officiellement ?

Mme LEMOINE

Je le confirme, et je l'ai déjà mentionné dans le document de présentation qui vous a été communiqué.

M. MERLET, CGT

Nous demandons également que le nombre d'infirmières, qui n'est que de deux pour le moment, augmente dans la mesure du possible dans les années à venir, puisque, vous l'avez vous-même souligné, les besoins au Louvre sont quand même importants.

Mme LEMOINE

Les besoins sont réels, et, dans le contexte sociétal que nous connaissons, ils ne vont pas en diminuant, mais il faut laisser la nouvelle équipe prendre ses marques ; nous en reparlerons ensuite.

M. MERLET, CGT

À propos des agents qui ne répondent pas systématiquement aux convocations de la DRH pour passer des contrôles médicaux, je voudrais évoquer brièvement une question qui relève plutôt du CHSCT que du CT. Il y a une différence dans les procédures administratives au sein même de la DRH en matière d'envoi des « convocations » ou « invitations » à se présenter à un rendez-vous ; certaines ne fonctionnent pas, et il vous faut déjà en vérifier les raisons et essayer d'homogénéiser les procédures.

Mme LEMOINE

Nous allons regarder cela

M. MINOS, FO

Dans le service des affaires sociales, il y avait auparavant l'assistante sociale, et elle était chef de service par intérim.

Mme LEMOINE

Le nouveau chef de service, dont le recrutement est en cours, sera à la fois assistant social et chef de service.

Les organisations syndicales d'abstiennent à l'unanimité.

Explications de vote

Mme MULLER, SUD Culture

Nous étions très opposés au projet qui nous avait été présenté la première fois ; nous avons pu en discuter, et des éléments qui nous paraissaient graves ou dangereux ont été supprimés, ce dont nous nous félicitons. Il n'en demeure pas moins que nous restons quelque peu perplexes sur le titre de « bien-être au travail » qui a été attribué au service ; de toute manière, nous restons vigilants quant à l'autonomie des acteurs et verrons à l'épreuve du temps ce que donnera ce service.

M. LOYRETTE

Je crois que, sur ce point précis, le dialogue social a bien fonctionné, et nous ne pouvons que nous en féliciter.

3) Création d'un contrat de 76 heures en surveillance muséographique (pour avis)

Mme LEBOWSKI

La surveillance muséographique nous a alerté sur une tension constatée depuis le début de l'année, car nous sommes en sous-effectifs les samedis, mais c'est moins perceptible les dimanches, et nous avons recherché une solution commune pour essayer de renforcer les effectifs pendant les week-ends.

Ce que nous vous proposons, c'est un nouveau contrat qui serait propre à la sous-direction de la surveillance muséographique, puisque nous avons déjà des contrats de 76 heures dans des services

relevant d'autres sous-directions de la DASV. Il y aurait ainsi une présence renforcée sur l'ensemble des samedis du mois et une présence quelque peu allégée les dimanches, deux au lieu de quatre. Pour compenser ces deux dimanches, il y aurait une présence au choix des personnes concernées sur les lundis ou sur les jeudis, à raison de deux lundis ou deux jeudis par mois.

Nous nous limiterions à 20 contrats, ce qui représente 10 ETP ; en restant à effectifs constants moyens pour l'année 2012, ces 20 contrats viendraient en diminution du nombre de contrats de nocturnes dont nous disposons jusqu'à présent (il y avait 75 contrats de vacataires nocturnes au sein de la sous-direction de la surveillance muséographique, et nous nous limiterions à 62 à l'avenir.)

Nous souhaiterions pouvoir proposer prioritairement ces nouveaux contrats aux vacataires nocturnes qui sont aujourd'hui sous contrat au sein de l'Établissement, et si cette proposition est adoptée, nous ferons auprès de l'ensemble des vacataires nocturnes une communication individuelle les informant de ces nouvelles modalités, afin qu'ils se déterminent par rapport à cette nouvelle formule, et ce, avant de procéder à tout recrutement extérieur.

M. MERLET, CGT

Je vous annonce d'emblée que nous, à la CGT, nous allons voter contre cette proposition. À la lecture du document de présentation que vous nous avez communiqué, nous avons bondi, tant sur le fond que sur la forme. Vous dites qu'il y a besoin d'effectifs le samedi, ce qu'on peut très bien entendre, car nous le constatons tous. Après, vous nous parlez de contrats dans lesquels les gens viendraient également travailler en semaine, ce qui nous paraît une logique un peu bizarre, car, si on manque d'effectifs le samedi, on augmente logiquement les contrats week-end. Ensuite, vous diminueriez probablement une partie des contrats nocturnes pour nourrir financièrement ces nouveaux contrats, et par là même, vous l'écrivez noir sur blanc, les JC effectuées par les titulaires augmenteront.

Mme LEBOWSKY

Non, c'est l'inverse ! C'est parce que nous constatons une augmentation de la participation des agents titulaires, donc une pression beaucoup plus faible sur les soirées nocturnes, que nous baissons le nombre de contrats nocturnes de 75 à 62, ce qui répond aux besoins identifiés.

M. MERLET, CGT

Sauf que, il y a quelques mois, lors d'une réunion avec la DRH et la SDAF, la CGT avait formulé la demande, qui demande toujours à être étudiée, de plafonner le nombre de JC effectuées chaque mois par les agents à la DASV ; et là, ce que vous nous proposez aujourd'hui ne semble pas aller dans le sens de ce plafonnement, mais plutôt dans celui de maintenir, voire accroître à terme, le nombre de JC effectuées par chaque agent sur la base du volontariat. En effet, quand des agents se proposent pour

faire des mécénats ou des heures supplémentaires, ils viennent ensuite réclamer des congés parce qu'ils sont épuisés ; si cette demande n'est pas satisfaite, ces agents se mettent en arrêt. À la CGT, nous nous opposons toujours à l'augmentation des JC et des heures supplémentaires, et c'est dans ce sens que votre proposition nous paraît aller.

La troisième raison qui nous amène à voter contre cette proposition, c'est que vous allez avoir des gens qui feraient 76 heures en travaillant les samedis, quelques dimanches, mais aussi des jeudis et des lundis. En prenant deux personnes qui font 76 heures, vous allez arranger les plannings, et, au final, on arrive presque à un planning d'un temps plein de titulaire ; donc, nous considérons que, à terme, ces contrats vont suppléer à des manques de titulaires à la DASV, ce que nous refusons.

M. LEDUC

Sur le fait que ces contrats ne soient pas des contrats uniquement week-end, lorsque Mme Lebowsky indiquait que nous étions en sous-effectif structurel les samedis, elle n'a pas dit que nous étions en sureffectif structurel le dimanche. Il ne sert à rien de recruter des contrats de week-end pour mettre à niveau les effectifs du samedi et se retrouver le dimanche en « sur-sureffectifs », ce serait une sorte de gaspillage que l'Établissement ne peut évidemment pas se permettre. Inversement, je vous rappelle que les lundis et les jeudis nous sommes en sous-effectif structurel par le jeu des plannings, puisque les jeudis, il n'y a que deux équipes qui travaillent, et les lundis, trois. Je rappelle que, lorsqu'un week-end de repos sur deux a été accordé au personnel de surveillance, la solution trouvée par la direction de l'époque pour permettre aux établissements de continuer d'ouvrir a été de recourir aux contrats de vacataires de week-end. Nous sommes finalement pour les lundis et jeudis exactement dans la même situation, car les plannings font que nous sommes structurellement en effectifs réduits, et le taux d'ouverture est abaissé en conséquence. Je trouverais plus intéressant que ces nouveaux contrats que nous proposons permettent à la fois de pallier le sous-effectif structurel du samedi et également celui du lundi et du jeudi. Il n'y a donc pas de plan massif de substitution des titulaires par ce type de contrat, du reste, le budget de l'Établissement ne le permettrait pas ; il n'y a, là, qu'un ajustement.

Pour ce qui est du plafonnement des journées continues, je signale que, de fait, il existe, puisque le nombre d'heures supplémentaires que peuvent accomplir les agents de la DASV est plafonné à 25.

Mme ANDRZEJCZAK, SUD Culture

Vous n'avez pas répondu à un troisième problème soulevé par M. Merlet, celui de la baisse des effectifs de titulaires, car, effectivement, deux contrats de 76 heures, cela fait bien un temps plein. Vous parlez des déficits structurels d'effectifs pendant certains jours, mais le premier des déficits structurels, c'est le manque d'effectifs de titulaires, et il serait temps d'évaluer nos besoins en effectifs titulaires dans les services muséographiques. Nous n'avons plus aucune visibilité sur les plannings

collectifs, et, avec vos propositions, vous donnez la nette impression que vous cherchez à remplir des trous. La Direction ne veut pas réduire la voilure, parce qu'il faut quand même faire des efforts pour que ce service public soit ouvert, mais c'est au prix de la détérioration des conditions de travail. Ce que nous voulons, c'est qu'il y ait un peu plus de transparence dans le fonctionnement de cette direction, notamment pour l'ouverture au public.

Mme MULLER, SUD Culture

Il y a quelques mois, nous nous étions interrogés en CTP sur le fait qu'il y avait beaucoup moins de contractuels en nocturne et qu'ils n'étaient pas remplacés. La direction nous avait répondu qu'il n'y avait pas de problème et avait nié la diminution de ces effectifs. Vous noterez quand même qu'il est assez compliqué de nous parler d'instaurer un climat de confiance, alors que ce que vous aviez nié à l'époque, vous le mentionnez par écrit aujourd'hui en décidant de réduire le nombre de contractuels en nocturne.

Nous demandons un état des lieux sur l'ensemble de la DASV des différents types de planning et du nombre d'agents sur chacun de ces plannings, et ce pour les expositions temporaires et les occasionnels. Cela nous permettra d'en avoir une réelle visibilité, parce que certains plannings ont été concertés, alors que d'autres ont été imposés aux agents. Nous comprenons après les techniques de bouche-trou, mais il y a des limites.

Mme CHARLES-ELIE-NELSON, CGT

Ayant travaillé à la DASV, près des plannings, je sais que, à une époque, on a essayé de remettre tous les plannings d'équerre, mais le sous-effectif ambiant arrivant, on a donné à l'Établissement une amplitude d'ouverture en déplaçant les gens ; de plus, pour des considérations sociales, on a construit les plannings en essayant d'harmoniser entre vie familiale et vie professionnelle. Lorsqu'il y avait énormément d'effectifs, ces pratiques ne se voyaient pas beaucoup, mais ce n'est plus le cas maintenant, car il n'y a pas beaucoup d'effectifs. Nous sommes arrivés aujourd'hui à une espèce de point de non-retour, car, n'ayant pas plus d'effectifs, et ayant accordé beaucoup de choses aux agents, pas ce que c'était dans une logique normale, vous êtes arrivés au pied du mur, à un véritable imbroglio.

Un agent qui revient aujourd'hui d'une mise en disponibilité, sur quel critère allez-vous le reprendre ?

Mme LEBOWSKY

Ce sera sur la base de son contrat au moment du départ. Le but n'est pas de diminuer les contrats des week-ends pour leur donner des 76 heures, mais d'augmenter les vacataires nocturnes qui sont à 45 heures aujourd'hui.

M. LEDUC

Sur la question des plannings, vous mêlez plusieurs causes et vous dressez une sorte de constat apocalyptique de la situation. Moi, je dirais que la situation est bonne ; nous avons des plannings de base qui ont été établis il y a très longtemps de manière à permettre l'ouverture des salles du Musée, avec différentes catégories d'agents, de nuit, de jour, de week-end... L'apparition d'emplois du temps adaptés qui dérogent quelque peu aux plannings de base n'est pas du fait de l'Administration, mais de demandes individuelles pour des périodes plus ou moins longues, en fonction de situations familiales et sociales spécifiques. En 2000, je rappelle que nous avons essayé de restreindre le nombre de plannings dérogoires, mais c'était très difficile.

M. MERLET, CGT

Il y a un mot qui n'a pas été prononcé depuis le début de nos échanges sur ce point, c'est précarité, même s'il était sous-entendu. Pour nous, ce type de contrat ne peut qu'accroître la précarité que nous dénonçons depuis des années en tant que CGT et en tant que représentants du personnel. Après le mouvement social de 1999 contre la précarité justement, les choses se sont quelque peu améliorées, mais se sont de nouveau dégradées au fil du temps, et la proposition de contrat de 76 heures ne nous semble pas aller dans le sens de la disparition de la précarité au sein du musée du Louvre. Actuellement, un contractuel qui travaille le week-end, en nocturne ou le week-end et en nocturne, souvent depuis 10 ans, poursuit parallèlement des études, puisque vous prenez généralement des étudiants, ou, ne nous cachons pas la réalité, exerce un second travail, car, autrement, il ne peut pas s'en sortir. En conséquence, avec ce nouveau contrat de 76 heures, comment voulez-vous qu'une personne travaille certains lundis, certains jeudis, certains samedis et certains dimanches, alors qu'elle doit faire un autre emploi pour s'en sortir !

Mme LEBOWSKY

J'avoue que je ne comprends pas très bien votre préoccupation sur l'augmentation de la précarité, parce qu'il n'est pas question de créer des contrats supplémentaires, mais de remplacement. Nous restons dans le même volume qu'auparavant, mais nous allons demander à certains agents qui sont aujourd'hui sur les plus petits contrats de 45 heures de passer sur des contrats de 76 heures, et je ne vois pas en quoi, ce faisant, nous accroissons la précarité, d'autant qu'il s'agit d'agents qui demandent eux-mêmes à avoir des contrats avec des quotités plus importantes et auxquelles nous ne sommes pas pour le moment en mesure de répondre. Pour ce qui est de l'organisation, si nous proposons deux formules, les week-ends plus les lundis ou les week-ends plus les jeudis, c'est précisément pour permettre à ces personnes d'organiser leur seconde activité.

Mme MULLER, SUD Culture

Je reviens sur les plannings. Quatre seulement ont été discutés collectivement à la DASV et ont généré la mise en place des contractuels week-end, A1, A2, B1 et B2. Ensuite, il y a eu des aménagements à la marge accordés à la demande de certains agents à temps plein. Il n'en demeure pas moins que, lors des derniers recrutements directs, des agents arrivés au Louvre se sont vu imposer des plannings, les BFM, qui n'ont été discutés nulle part, et en vertu desquels ils travaillent tous les jeudis.

M. DE SOUZA, SUD Culture

Je crois que la Direction, afin de continuer à ouvrir en nocturne, veut instaurer ce genre de contrat pour pallier la désaffection des agents à l'égard des heures supplémentaires, lesquelles ne seront plus défiscalisées et perdront donc beaucoup de leur attractivité.

M. ZINENBERG, SUD Culture

Ce qui nous gêne, c'est que vous êtes en train de recréer de la précarité en instaurant ce type de contrat. Nous souhaiterions pour notre part qu'il y ait des emplois plus dignes que ces emplois précaires que vous proposez.

M. CHOQUET, CGT

Même si on nous dit aujourd'hui qu'un agent qui revient de mise en disponibilité serait repris sur le même type de contrat qu'au moment de son départ, ce n'est pas sûr que cela se réalise dans cinq ans. En effet, à chaque modification de contrat, il n'y a aucune obligation pour l'Administration de reprendre l'agent sur le même type de contrat, sauf s'il s'agit d'un CDI. Si les contraintes budgétaires que nous connaissons aujourd'hui ne changent pas au cours des trois prochaines années, l'avantage d'avoir des contrats de 76 heures, c'est qu'ils coûtent moins cher que les contrats de 84 h 30 ; or, on nous annonce que ces contrats de 76 heures visent à passer en nocturne des agents qui sont sur de petits contrats, alors qu'ils peuvent également – ce que nous refusons énergiquement – servir à remplacer les contrats de 84 h 30 par des contrats de 76 heures, ce qui, à effectifs constants, équivaldrait à un gain budgétaire. Nous connaissons tous les contraintes budgétaires dans la fonction publique, et nous sommes donc en droit de nous inquiéter pour l'avenir, car ce genre de propositions n'a jamais été avancé en faveur des personnels recrutés, ce qui explique l'aggravation de la précarité.

Mme CHARLES-ELIE-NELSON, CGT

Je rappelle que l'Administration a négocié un week-end sur deux en proposant de prendre des contractuels qui travaillaient deux jours et demi pour trouver une sortie à la suite de la grève de 21 jours qui a touché tous les musées nationaux. Les organisations syndicales n'avaient jamais demandé de recruter des contractuels, mais ne s'y étaient pas opposées non plus, ce qui, a posteriori,

semble être un manque de vigilance, puisqu'il a engendré des situations de précarité. Par ailleurs, je considère que c'est à la direction du Louvre, et pas à la DASV, que l'on doit cette situation — et ce n'est pas un reproche, mais un constat, parce que cette dernière n'a fait que « bricoler » des solutions pour pallier les difficultés et continuer à ouvrir les salles du Musée. Même si votre objectif n'est pas de substituer des contrats amoindris aux contrats actuels, nous pouvons refuser votre proposition, car, nul n'étant éternel, rien n'empêche qu'après votre départ ces nouveaux contrats deviennent la règle.

M. GUILLAUD, CGT

Contrairement à ce que soutient l'Administration, ces nouveaux contrats vont augmenter la précarité. En effet, en 2011 2012, il y a 13 contrats nocturnes, soit 585 heures, et 20 contrats de 76 heures, soit 1 520 heures, pour moi cela fait 935 heures de précarité ajoutées par mois.

Mme OUEDRAOGO, SUD Culture

Des contrats de 76 ou 84 heures ne peuvent être que précaires, alors que certains agents qui sont obligés de s'en contenter travaillent depuis 10 ans au Musée. S'il y avait une volonté politique de la part des tutelles, ces personnes auraient pu être intégrées au Musée, mais tel n'a pas été malheureusement le cas.

M. LOYRETTE

Nous avons dit beaucoup de choses sur ce sujet, je crois qu'il faut souligner une complication extrême, car la situation est très ancienne et a fait l'objet d'accommodements successifs, et je dois rendre hommage à la DASV pour tout ce qu'elle fait pour essayer de trouver une solution. J'ai parfaitement compris dans quel sens s'oriente votre vote, je crois qu'il faut que nous nous revoyions pour en reparler et trouver ensemble une solution.

Les organisations syndicales émettent à l'unanimité un avis défavorable.
--

4) Modification de l'organisation de la DFJ (pour avis)

M. PERRAULT

Cette réorganisation n'impacte que peu d'agents et s'opère à effectifs constants, sans toucher le périmètre des missions des agents. Pour légère qu'elle soit, elle est essentielle pour trois raisons :

① Depuis le Conseil d'administration de 25 novembre dernier, l'Établissement a proposé un plan d'amélioration de la qualité comptable en vue de s'engager dans un processus de certification des comptes à l'horizon 2014. Ce processus nous est quelque peu imposé par la Constitution elle-même, puisqu'elle préconise, pour l'ensemble des administrations publiques, de donner une image fidèle du résultat de leur gestion, de leur patrimoine et de leur situation financière. Cet objectif est régulièrement rappelé à l'ensemble des opérateurs de l'État, plus précisément au Louvre, par le rapport de l'année dernière de la Direction générale des finances publiques et du CGEFI.

② L'engagement dans cette voie de certification a deux pendants. Le premier nécessite de fiabiliser d'une part l'ensemble des processus et des procédures, et ce travail est engagé depuis trois ans au sein du Service du pilotage interne, et, d'autre part, les comptes de la comptabilité elle-même, laquelle présente encore des lacunes, ainsi que l'a montré la cartographie des risques communiquée au CA du 25 novembre, notamment sur la fiabilisation de l'actif immobilisé, pour lequel nous devons nous engager dans une démarche d'amortissement par composants (une tâche qui s'annonce extrêmement lourde et devra être conduite sur le moyen et le long terme par le Service du pilotage interne, puisque chaque investissement sera décomposé avec des durées d'amortissement définies par composant).

En matière d'organisation, l'amélioration de la qualité comptable implique que le chargé de comptabilité ordonnateur, qui est actuellement rattaché au sous-directeur des affaires financières, passe du côté de la nouvelle Sous-direction de la performance et de la qualité comptable dont je vous propose la création.

Le deuxième pendant couvre la comptabilité analytique, et le travail, également engagé depuis trois ans, était rattaché à la Sous-direction des affaires financières, puisque la comptabilité analytique implique d'établir une cartographie de l'ensemble des activités et de faire ensuite une répartition des coûts par activité et que la source de l'information était cette sous-direction. Ce travail est maintenant terminé, la comptabilité analytique est entrée depuis le 1^{er} janvier dans une phase de production, et il s'agit désormais de l'exploiter, car tous ses travaux ont vocation à irriguer les travaux du contrôle de gestion — qui est aussi au service pilotage interne.

Tout naturellement, la personne chargée du projet de comptabilité analytique est rattachée à la nouvelle Sous-direction de la performance et de la qualité comptable, laquelle aura, grâce à cette nouvelle organisation, une vision lui permettant d'apprécier l'ensemble de la performance de l'Établissement au regard des indicateurs définis avec les tutelles, et devra aussi définir et optimiser les procédures nécessaires à la sécurisation de l'ensemble des activités de l'Établissement et mettre en œuvre le plan de l'amélioration de la qualité comptable.

Ces missions sont éminemment stratégiques et impliquent donc une requalification en sous-direction du service de pilotage interne.

③ Le troisième aspect est une incidence du premier, car, comme les deux agents vont rejoindre la nouvelle Sous-direction de la performance et de la qualité comptable, cela va permettre de recentrer la Sous-direction des affaires financières sur son rôle strictement budgétaire. En effet, l'Établissement est promis à un programme d'investissements importants pour se maintenir au premier rang mondial, ce qui implique de trouver de nouvelles ressources, de maîtriser les dépenses courantes, et le service de pilotage budgétaire doit donc être capable d'analyser finement les dépenses et les recettes de manière à anticiper les évolutions.

Cette sous-direction est requalifiée en Service du pilotage budgétaire, puisqu'il n'aura plus que cette mission budgétaire à accomplir, et le chef de service sera assisté d'un adjoint – poste qui n'existait pas jusqu'à présent.

M. MERLET, CGT

Nous avons beaucoup de mal à comprendre le détail et la logique de cette proposition, car la terminologie est très technique. Je vous avoue que, au lieu d'analyser le fond, nous nous sommes interrogés sur ce qui nous concerne avant tout en tant que représentants du personnel, c'est-à-dire sur la forme, sur les agents qui vont changer de fonction et les raisons qui expliquent ce changement. Même si vous affirmez que le périmètre des fonctions ne connaîtra pas de modification, nous avons des questions à vous poser sur d'éventuels avis de vacance qui pourraient être ouverts, voire des changements d'intitulés de fonction qui ne nous paraissent pas anodins.

Ma première question porte sur la hiérarchie de l'actuel Service du pilotage interne, qui va devenir une sous-direction, cela signifie-t-il que l'actuelle hiérarchie de ce service va devenir sous-directeur ?

M. PERRAULT

Tout à fait !

M. MERLET, CGT

Va-t-il y avoir un avis de vacance ouvert pour le poste de sous-directeur pour respecter la forme ?

M. PERRAULT

Oui, il sera publié en interne, mais il faut attendre que la réorganisation soit effective.

M. MERLET, CGT

Qu'en est-il alors de l'actuel poste de sous-direction des affaires financières ? Est-il amené à disparaître ?

M. PERRAULT

Ce poste sera transformé, comme je l'ai indiqué dans la note, en chef du Service du pilotage budgétaire, parce qu'une sous-direction a vocation à recouvrer plusieurs missions et que, à partir du moment où ce service sera concentré uniquement sur les questions budgétaires et verra ses effectifs diminuer, il m'est apparu logique de transformer ce poste de directeur adjoint en chef de service — étant entendu que ce changement dans l'intitulé de la fonction ne sera effectif que lorsque l'actuel sous-directeur Alban Marino, qui est sur le départ, aura quitté ses fonctions, car l'opération se fera bien sûr dans le respect des postes de chacun.

M. MERLET, CGT

Vous confirmez ce que nous soupçonnions, puisque le poste de sous-directeur sera transformé en poste de chef de service, j'imagine mal qu'un agent de l'Établissement accepte d'être rétrogradé, et ce changement doit donc être lié à des départs. Ce n'est pas, là, une critique, mais nous essayons de comprendre comment cette réorganisation va se mettre en place.

C'est donc le deuxième avis de vacance qu'il faudra publier. Il y en a selon nous un troisième, celui d'adjoint au chef du service, puisque vous allez transformer un poste de responsable budgétaire sectoriel en poste d'adjoint au chef du service.

M. PERRAULT

Tout à fait ! Je publierai les avis de vacance en bonne et due forme, certes, mais la connaissance des fonctions, de la matière, ainsi que ma propre connaissance de l'agent, joueront probablement dans les choix finaux, car je tiens particulièrement à ce qu'il y ait dans ma direction des promotions internes dans les évolutions de carrière, car c'est le meilleur gage pour la motivation des équipes et leur mobilisation au quotidien.

M. MERLET, CGT

Nous avons vu également deux changements d'intitulé de fonction, celui de chargé de comptabilité ordonnateur, qui deviendrait chargé de qualité comptable, et celui de chargé d'études, qui se trouve actuellement dans la cellule de tout contrôle interne, qui deviendrait chargé de la démarche processus procédures.

J'imagine que les agents sont au courant de ces changements d'intitulé de fonction.

M. PERRAULT

Oui !

M. MERLET, CGT

Pouvez-vous nous affirmer qu'ils sont totalement en accord avec ces changements ?

M. PERRAULT

Les deux agents concernés ne verront pas le périmètre de leur mission modifié ; en second lieu, je pense qu'un organigramme doit être parlant pour quelqu'un d'extérieur à la Direction, et j'ai considéré que l'intitulé « chargé d'études » ne voulait rien dire, ce qui m'a conduit à choisir « chargé de la démarche processus procédures », qui correspond beaucoup mieux aux missions de l'argent.

M. MERLET, CGT

Ce que nous a par ailleurs confirmé l'agent lui-même !

M. GUILLAUD, CGT

Combien d'avis de vacance seront-ils publiés en externe ?

M. PERRAULT

Je pense qu'il y en aura deux en interne, le poste de sous-directeur de la performance et de la qualité comptable et celui d'adjoint ; en revanche, le poste de chef de service du pilotage budgétaire sera publié en externe et en interne.

M. ZINENBERG, SUD Culture

Je ne voudrais pas être caricatural, mais quand la sous-direction s'intitulait affaires financières, elle se préoccupait également de la performance du Musée, ce qui supposait l'existence d'items comptables permettant de savoir si les choses fonctionnaient correctement ; lorsqu'elle s'intitule performance, cela signifie qu'on met l'accent beaucoup plus sur ce qui est performant et pourrait laisser croire qu'on est moins sensible à la notion de service public que nous rendons en dehors de la gestion comptable.

M. PERRAULT

En matière d'intitulé, je trouve que « pilotage interne » ne correspondait pas tout à fait, puisque cette mission relève en principe de la direction générale du Musée ; en second lieu, le terme « performance » correspond à la nécessité d'avoir une visibilité de ce que nous faisons à l'extérieur, par exemple pour les débats avec les tutelles. Vous avez effectivement un service de la performance dans

toutes les administrations centrales, et je trouvais qu'il était nécessaire d'avoir au sein du Musée aussi un service qui porte cet intitulé.

M. ZINENBERG, SUD Culture

Pour nous, parler de performance pour un service public pose quand même question, car, même si on ne doit pas gaspiller l'argent public, un service public peut avoir par nature une utilité, mais sans pour autant avoir des résultats performants.

M. PERRAULT

Je crois qu'il y a une ambiguïté ; quand on parle de performance, il ne s'agit pas de performance financière uniquement, puisque le contrat d'objectifs et de performance en prévoit d'autres (nombre de visiteurs, de handicapés...)

M. LOYRETTE

Ce que dit M. Perrault, c'est que le terme nous est en quelque sorte imposé.

Mme MULLER, SUD Culture

Dans la note que vous venez de présenter, la question des moyens n'apparaît pas.

Mme CHARLES-ELIE-NELSON, CGT

Votre note était bien faite, mais votre langage comptable est pour moi incompréhensible, et je ne dois pas être la seule autour de cette table ! Que signifie par exemple actif immobilisé ?

Par ailleurs, je voudrais savoir si la personne qui s'en va le fait de sa propre initiative ou de la vôtre.

M. PERRAULT

L'actif immobilisé représente l'ensemble des biens dont dispose l'Établissement pour mener ses activités, et nous avons besoin d'en connaître l'inventaire exact pour fixer l'amortissement, donc le moment où ils doivent être remplacés, ce qui est un élément important dans le pilotage budgétaire.

Pour le second point, les choses se passent différemment. En effet, Alban Marino, puisque c'est de lui qu'il s'agit, est à la recherche d'une autre affectation depuis six mois, et il a des pistes concrètes. Compte tenu des échéances de nos procédures de certification, tout en lui laissant le temps de trouver un autre emploi, nous avons convenu d'un commun accord qu'il reste dans ses fonctions actuelles de directeur adjoint.

Les organisations syndicales s'abstiennent à l'unanimité.

5) Modification de l'organisation du SAMS au sein de la DAMT (pour avis)

Mme LEMONNIER

Ce que nous souhaitons mettre en place aussi bien dans l'unité architecture que dans l'unité graphisme, c'est le redéploiement d'un poste en chef d'unité, un architecte d'un côté et un graphiste de l'autre, qui seraient en production propre, compte tenu de la taille des unités, et en encadrement des agents. L'unité graphisme serait alors de huit agents sous l'autorité du chef d'unité, et l'unité architecture, de cinq agents sous l'autorité du chef d'unité également.

Actuellement, ces deux postes sont pourvus de manière provisoire, un CDD qui se termine en fin d'année pour l'unité architecture et une vacation spécifique pour les besoins Islam en graphisme.

Compte tenu de l'activité importante en ce moment du service en prévision de l'ouverture des « Arts de l'Islam », nous avons prévu de faire en septembre une publication de ces postes de chef d'unité en interne et en externe, lorsqu'il y aura une baisse de l'activité au moment de l'ouverture des espaces au public.

M. CHOQUET, CGT

J'ai participé hier à une réunion avec la DAMT en compagnie des agents concernés, et le mandat qu'ils m'ont donné, c'est de ne pas voter favorablement à cette organisation, non pas qu'ils soient hostiles au principe de créer deux postes de chef d'unité, mais en raison de deux problèmes. Le premier, c'est que cette réorganisation se fait à effectifs constants, c'est-à-dire qu'on va donner une fonction d'encadrement à quelqu'un, qui est en poste ou pas, alors qu'aujourd'hui la charge de travail des deux unités est vraiment à son maximum et qu'on ne peut faire plus avec les effectifs actuels. En clair, il faut deux créations de poste.

Le second problème, c'est qu'on est sur deux renouvellements de contrat, une vacation pour l'unité graphisme et un contrat d'architecte susceptible d'être renouvelé en octobre sur l'autre unité ; or, si on prend quelqu'un de l'extérieur, le contrat de cet architecte n'est automatiquement pas renouvelé, et il en est de même pour la vacation, puisqu'elle est assise sur le budget de quelqu'un qui est également parti.

Mme LEMONNIER

J'ai également assisté à la réunion d'hier, et je peux vous dire que, lorsque les effectifs décroissent, la seule solution consiste à modifier l'organisation. Ces dernières années, nous avons au SAMS rendu un certain nombre de postes, et face à l'engorgement que nous connaissons, que connaissent les agents, et à l'activité intense que ces derniers mènent à effectifs constants, la seule possibilité d'améliorer les prises de décision, d'améliorer les circuits d'information, d'améliorer la qualité de travail des agents et

leur contexte de travail, c'est de changer d'organisation. À effectifs constants, cette proposition est la seule qui puisse répondre à cette problématique.

M. CHOQUET, CGT

C'est bien ce que vous avez dit aux agents hier, mais vous ne les avez pas convaincus, puisqu'ils m'ont demandé dans leur grande majorité de voter contre ce projet, parce que leur charge de travail est telle qu'ils sont à la limite de l'explosion, et si vous ne l'entendez pas, il y aura des conséquences. Il faut réfléchir sur les priorités, et ce que souhaitent les agents, c'est un renfort dans les unités de production et, dans un second temps, un encadrement qui gère au plus proche. Les agents proposent également une entrevue avec la DRH et la Direction générale pour traiter précisément de la charge de travail de ce service et de toutes les conséquences que cela engendre.

Mme LEMONNIER

La forte sollicitation de ce service implique pas son explosion prochaine, contrairement à ce que vous avez annoncé. Nous sommes dans le cas d'une charge de service très importante, mais conjoncturelle, avec une activité qui fluctue et qui n'est pas effectivement tout à fait prévisible six mois à l'avance. Le plan de charge des agents varie de manière importante de jour en jour, certes, mais, à ce stade, nous ne sommes pas au bord de l'explosion.

Mme ANDRZEJCZAK, SUD Culture

Nous rejoignons la CGT dans ses propos, et, à partir du moment où les agents ont donné mandat à leur représentant, nous voterons également contre ce projet, afin de l'améliorer et d'obtenir la création des emplois nécessaires

M. LOYRETTE

Les emplois nécessaires, vous ne les obtiendrez pas, vous le savez !

Mme ANDRZEJCZAK, SUD Culture

Nous le savons, mais vous n'allez pas nous servir le même discours qu'hier à la conférence chaque fois que notre demande d'augmenter les effectifs se heurte à un refus de l'Administration.

M. ANTONPIETRI

L'organisation actuelle occasionne des lenteurs dans les temps de validation, les reprises d'études, et cela a un impact direct sur le disponible de production. La volonté de fluidifier l'organisation et créer un premier niveau de relais pour produire mieux et avec moins de déperditions n'a pas été contestée par les agents concernés.

M. CHOQUET, CGT

Le CT n'est pas le lieu indiqué pour passer la revue détaillée des deux équipes concernées, mais je répète qu'il faut discuter dans le détail des charges de travail de ces équipes. En outre, il faut traiter la situation des deux contractuels.

Les organisations syndicales émettent à l'unanimité un avis défavorable.
--

6) Requalification du Service du récolement des dépôts antiques et des arts de l'islam en Service du récolement des dépôts (pour avis)

Mme LINTZ

Il s'agit de redéfinir les missions de ce qui s'appelle aujourd'hui le SRDAI, le Service du récolement des dépôts antiques et des arts de l'islam, est d'adapter le nom du service.

Ce service, qui a 15 ans d'existence, a été créé dans le cadre d'une mission mise en place par la Commission de récolement des dépôts d'œuvres d'art en 1997. Sa mission était au départ concentrée sur le récolement des dépôts antiques, et les arts de l'islam y étaient associés, parce que, à l'époque, ils faisaient encore partie du Département des antiquités orientales.

En 2010, après 13 années d'activité et le quasi-achèvement de cette première mission, un bilan a été fait, et il en est ressorti notamment l'idée de mutualisation des moyens sur le récolement des dépôts antiques. Dans la deuxième phase que lançait à ce moment-là la Direction des musées de France et la Commission de récolement des dépôts antiques sur le récolement des dépôts dans les musées nationaux, une réflexion a été engagée sur le réajustement des missions du service adapté à ses nouveaux objectifs, qui consistent à avoir une mission transversale à l'ensemble des départements, et pas seulement aux départements antiques, dans un mode d'organisation pragmatique.

Vu l'élargissement de cette transversalité de missions, il est proposé de supprimer « antiques » et « arts de l'islam » pour répondre plus simplement à ce que les partenaires identifient dans notre service, le récolement des dépôts.

M. MERLET, CGT

Quel est le devenir de ce service au-delà de 2014 ?

Mme LINTZ

L'échéance 2014 n'est effectivement pas neutre, parce que ce service fait du récolement de dépôts dans le cadre du premier récolement décennal et que celui-ci se termine en 2014. Le président Loyrette m'a demandé de réfléchir à l'avenir de ce service et je peux vous dire brièvement ce que je préconise, même si cela ne dépend pas uniquement de moi.

L'enjeu de la mission jusqu'en 2014 est de terminer ce premier récolement et d'en tirer le bilan, parce qu'il n'est pas concevable que l'État investisse une quinzaine d'années de travail sur ce récolement sans en faire le bilan et prendre des décisions qui seront bien sûr longues à mettre en œuvre, car engageant l'avenir de tous les dépôts. Avec plus de 30 000 œuvres réparties dans près de 200 institutions à travers la France, il s'agit finalement de réfléchir à un vaste plan de réorganisation d'action territoriale du Louvre à travers l'avenir de ces dépôts. La mission du service qui possède l'information et l'expertise sur le terrain, c'est de proposer une méthodologie de mise en œuvre du post-récolement qui pourrait être un des ses enjeux au-delà de 2014.

L'autre réflexion au niveau de l'administration centrale (Commission de récolement des dépôts d'œuvres d'art et Service des musées de France) porte sur le déroulement du deuxième récolement décennal des dépôts 2014 2024. La manière dont, avec d'autres, je pouvais appréhender ce deuxième récolement, c'est qu'il devait être forcément plus allégé que le premier et revenir dans un fonctionnement plus « départemental » ; mais telle n'est pas l'appréciation de l'administration centrale, qui pense au contraire que les questions qui n'auront pas été traitées dans le premier récolement devraient continuer à être traitées de manière mutualisée et à être donc suivies par le service qui en a assuré la gestion pendant 15 ans.

M. LOYRETTE

Je crois que Mme Lintz a tout dit : le récolement est une nécessité, pas une fin en soi. C'est un travail considérable qui demande maintenant à être ordonné en quelque sorte. On s'aperçoit qu'il y a un travail de recomposition des collections qui nécessite l'engagement d'une politique nationale, puisque le Louvre est un musée national, qui ne sera possible que lorsque ce récolement sera achevé.

M. MERLET, CGT

Si nous avons posé cette question sur le devenir de ce service au-delà de 2014, c'est bien sûr pour en arriver à l'avenir des personnes qui travaillent actuellement dans ce service et qui s'inquiètent sur l'avenir de leur contrat et — ce qui n'est apparemment pas toujours le cas aujourd'hui — la définition de leur fonction.

Mme CHARLES-ELIE-NELSON, CGT

La définition des fonctions est d'autant plus pertinente que plusieurs directions et services interviennent et que la délimitation des territoires est très ténue et souvent peu claire.

M. ZINENBERG, SUD Culture

On a l'impression que les missions sont plus étendues que ce qui a été ciblé au départ, et la question est de savoir si les effectifs sont suffisants pour les remplir.

M. LOYRETTE

Le service de récolement travaille avec les départements, il a donc une mission de coordination, d'entraînement et de facilitation qui ne saurait se concevoir sans l'appui logistique des départements.

Mme FERRAZI

Sur les perspectives 2014, le bilan évoqué par Mme Lintz porte sur la connaissance des collections, mais c'est aussi un bilan méthodologique qui va permettre aux départements de s'améliorer et d'internaliser en son sein des compétences qui ont été développées par le service et grâce à la transversalité. Ce travail va être mené par le service en parallèle du travail de récolement des dépôts des musées nationaux, ce qui est d'autant plus important qu'il va permettre la jonction avec le deuxième récolement décennal. Aujourd'hui, il est prématuré de se prononcer sur ce deuxième récolement, et tout le travail de revue et de définition de ce qu'il va être est en cours ; actuellement, il y a au sein du service quatre personnes mises à disposition par le ministère de la Culture spécifiquement pour ce travail.

Il est vrai par ailleurs que la définition des fonctions est générique, car les fonctions sont transversales. On pourra, s'il y a des questions individuelles, redéfinir les fonctions, car, le travail ayant été réalisé en mode mission, elles ont beaucoup évolué.

Mme LINTZ

Le passage d'un récolement exclusif pour les départements antiques (en région et à l'étranger) à une coordination globale, notamment pour les musées nationaux, n'a pas représenté, paradoxalement, une mutation importante pour les équipes. Nous sommes à 95 % de réalisé sur le récolement en région et à l'étranger, ce qui nous a permis de monter en puissance sur le récolement effectif dans les musées nationaux sans changer la volumétrie du travail et sans modifier fondamentalement sa nature.

M. MERLET, CGT

Dans ce service, les trois collaborateurs scientifiques du Louvre sont contractuels ; quel est le terme de leur contrat ?

Mme LINTZ

Il y a un contrat qui se termine maintenant, un autre en juillet 2013, et le troisième collaborateur a eu un CDI.

M. MERLET, CGT

Il y a donc un poste vacant.

Mme LINTZ

Oui !

M. MERLET, CGT

Nous réitérons notre demande à la DRH de revoir la définition des fonctions ; la question nous a été remontée par les agents.

FO et SUD Culture émettent un avis favorable.

La CGT s'abstient.

7) Procédure de sélection des agents de la DASV pour les mécénats (point oral pour information)

M. LEDUC

Mon intervention fait suite à celle de Mme Le Kim Ngan lors du précédent CT sur les modalités de sélection et de participation des agents de la DASV aux manifestations organisées par des tiers dans le Musée. Je rappelle que la participation au service de ces manifestations est rémunérée à des taux plus élevés que celui des heures supplémentaires normales, puisque, entre 18 heures et minuit, l'heure de service est rémunérée aux alentours de 22 € et, entre minuit et 7 heures, de 33 €.

M. ZINENBERG, SUD Culture

Il faut rappeler que le paiement de ces heures ne constitue pas une dépense publique, parce qu'il est effectué par des tiers.

M. LEDUC

C'est juste !

Nous avons retenu quatre points de l'intervention de Mme Le Kim :

- ① Faire en sorte que le service de ces manifestations soit réservé aux agents qui connaissent bien les lieux, les œuvres, les consignes en vigueur dans chaque zone.
 - ② Faire en sorte d'améliorer l'accès au service de ces manifestations aux primo-postulants.
 - ③ Définir la période de référence prise en compte pour classer les demandes.
 - ④ Favoriser l'accès au service de ces manifestations aux agents qui habitent loin.
- Sur le premier point, nous ne reviendrons pas à ce qu'on appelait à l'époque la régionalisation des mécénats, nous allons rester sur le principe de mutualisation qui permet à l'ensemble des agents de la DASV de participer au service et de bénéficier des rémunérations qui y sont attachées.
 - Sur le deuxième point, il y a eu effectivement un certain nombre de carences que nous avons identifiées et auxquelles nous sommes en train de remédier. Dans un premier temps, un effort important a été demandé aux chefs de service pour mettre à jour l'ensemble des heures supplémentaires classiques qui avaient été accomplies par les agents passés sous leur autorité au cours de l'année précédente, et ce, afin de prendre en compte toutes les situations. Nous avons également fait un effort de mise à jour des fiches Osiris, de manière à ce qu'elles soient prises en compte dans l'application qui permet de gérer les volontaires à ces manifestations et permettent de ne pas oublier les agents nouvellement arrivés qui ne seraient pas inscrits dans l'application. La mise à jour des fiches Osiris se fera désormais tous les six mois.

Je rappelle qu'il y a trois critères pour retenir les volontaires à ces manifestations :

- le nombre d'heures supplémentaires effectuées dans le cadre des activités normales du Musée ;
- le plus grand nombre d'heures de mécénat accomplies par chaque agent ;
- le nombre d'heures supplémentaires accomplies à l'occasion des petites manifestations et pour lesquelles nous avons du mal à trouver des volontaires.

Après un certain nombre de tests réalisés par le chargé des équipes de pilotage de la DASV en relation avec deux chefs d'équipe référents dans le domaine du mécénat, nous nous sommes aperçus que, si on minorait le critère des heures supplémentaires classiques, les agents qui étaient presque primo-postulants remontaient dans le classement des agents prioritaires, et c'est peut-être là que l'effort doit porter, étant entendu qu'un agent qui n'a jamais fait de soirées mécénat et fait de surcroît des heures supplémentaires se retrouve quant à lui toujours en tête. Nous sommes maintenant en train de réfléchir

au pourcentage de minoration de ce critère, que nous estimons entre 20 % et 35 %. Ces tests ont permis également d'identifier un certain nombre d'améliorations pratiques que nous soumettons à l'ensemble des chefs d'équipe et chefs de service de la DASV pour faciliter le travail de sélection (établir une fiche mémo pour chaque agent, affecter un code particulier aux primo-postulants...)

Nous avons également rappelé à tous les chefs de service de la DASV que l'ordre de priorité qu'ils adressent au service accueillant doit être établi par le chef du service des accès et non par le chef du service de Napoléon, qui n'a bien sûr pas accès aux informations qui concernent ces agents.

- Sur le troisième point, Mme Le Kim suggérait l'année glissante, mais nous préconisons une autre échelle qui nous paraît meilleure et qui porte sur une année d'archivage, ce qui signifie que nous tenons compte des chiffres des trois critères précédents pour l'année précédente en plus des mois écoulés de l'année en cours — ce qui nous donne un an d'archivage au moins, deux au plus, car il y a chaque année effacement des archives

- Le dernier point relatif à l'éloignement des salariés qui les empêche de participer au service de ces manifestations est celui sur lequel nous butons, nous n'avons pas de solution.

La mise en œuvre de ces nouvelles dispositions est prévue pour la rentrée prochaine, car nous sommes en fin de saison, et il nous est apparu plus pertinent de mettre à profit les vacances d'été pour opérer ces ajustements et y préparer les différents agents et encadrants.

Mme MULLER, SUD Culture

Sur la question de l'éloignement, je pense que vous n'avez pas saisi où se situait pour nous le problème. Les agents contraints de quitter l'établissement tôt pour des raisons familiales ne postulent pas sur les mécénats pendant les horaires du soir, en revanche, ils seraient potentiellement intéressés de faire des heures supplémentaires de mécénat sur les horaires matinaux ; or, ne postulant pas et n'étant pas retenus pour le soir, ils n'ont pas à leur crédit le quota d'heures qui leur permet d'être prioritaires pour le matin.

De manière plus globale, le problème fondamental qui se pose à propos de la répartition des heures supplémentaires, quel qu'en soit le mode de rémunération, c'est que nous sommes dans un système où, grosso modo, il y a un gâteau, et ceux qui ont mangé la plus grosse part du gâteau précédent sont les mêmes qui vont manger la moitié du nouveau, et ceux qui n'ont rien mangé la fois d'avant, continueront à ne rien manger la fois d'après. Cette situation pose souci en matière d'équité, en plus de créer des tensions entre les agents, puisque ce sont toujours les mêmes qui gagnent un peu plus. En outre, et c'est ma casquette CHSCT que je prends, en l'absence d'une répartition équitable de la charge de travail, et c'est la responsabilité de l'employeur, ce sont toujours les mêmes qui travaillent le plus, donc s'usent le plus, quand bien même ils l'auraient fait sur la base du volontariat.

M. LEDUC

Sur le premier point, je rappelle que certaines manifestations organisées par le Musée dans le passé ne trouvaient presque pas de volontaires, et c'étaient toujours les mêmes agents que nous sollicitons pour en assurer le service. Il est donc absolument normal que, pour accéder au service des manifestations les mieux rémunérées, celles qui sont organisées par des tiers, soient prioritaires les agents qui assurent et soutiennent les activités du Musée et sa programmation culturelle — ce qui explique du reste que nous assumons désormais ces manifestations tout à fait correctement.

Sur le fait de devoir d'abord faire des heures supplémentaires pour ensuite voir sa candidature retenue pour les manifestations privées, je dirais que c'est un juste retour des choses, parce que ces manifestations privées n'existent que parce que le Louvre rayonne et présente une image séduisante pour un certain nombre de ses partenaires ; or, le rayonnement du Louvre, c'est aussi ses manifestations culturelles, sa programmation, et il est tout à fait normal que les agents qui les soutiennent accèdent de manière prioritaire au service des manifestations privées.

Sur la question de la fatigue de ces agents, nous sommes sur la base du volontariat, et, parallèlement, il y a certaines dispositions réglementaires qui sont applicables et que nous appliquons, comme l'amplitude de 11 heures de repos après 12 heures de service.

M. DE SOUZA, SUD Culture

Je pense qu'il y a comme d'habitude une hypocrisie totale dans cet établissement. On a l'impression qu'il y a une élite de gens, toujours les mêmes, qui font bien et présentent une belle image, des agents modèles donc, alors que d'autres se limitent à travailler les horaires normaux et ne donnent pas la vraie image de l'Établissement. Il faut arrêter cette démagogie, c'est de l'hérésie ! Les agents sont libres de travailler plus pour gagner moins, mais cela donne lieu à des dérives, notamment en matière de santé, et vous en êtes responsables. Votre choix pose effectivement un problème d'équité, tous les agents vivent des difficultés, et tous les agents doivent être logés à la même enseigne.

Mme MULLER, SUD Culture

À propos de la période où il était très compliqué d'avoir des agents postulant pour certaines activités, notamment nocturnes, je rappelle que, dans un premier temps, les contractuels étaient moins rémunérés que les titulaires et n'étaient donc pas forcément intéressés de faire la même chose en étant moins payés ; de plus, dans la foulée, au terme de ces soirées, l'Administration a averti les agents qu'ils allaient être moins payés que ce qui était prévu au départ, ce qui n'encourage pas non plus à se réinscrire.

Vous vous félicitez de ce que, maintenant, il y ait des candidats pour ces manifestations, mais je vous rappelle que nous nous trouvons dans un contexte où la situation est beaucoup plus compliquée pour

les agents, et je pense que ce n'est pas la carotte des heures supplémentaires + + qui génère ces inscriptions, mais plutôt la situation dramatique dans laquelle se trouve un certain nombre de nos collègues.

Mme LE KIM NGAN, expert pour SUD Culture

Je rappelle que la pétition que j'ai présentée lors de la précédente séance a porté sur trois points :

- une appréciation imprécise des manifestations privées ;
- la non-prise en compte du travail des agents ;
- un logiciel inadapté, sans paramètres.

Sur le premier point, je rappelle que ces manifestations sont organisées principalement à Richelieu et Napoléon. Pour une manifestation privée organisée à Richelieu, le service a besoin de très peu de personnel, souvent deux seulement. Le logiciel actuel considère ces agents comme prioritaires non seulement dans la région de leur affectation, mais pour beaucoup d'autres mécénats organisés dans d'autres régions, et, depuis 2009, ces quelques agents détiennent un véritable monopole à la Sous-direction de la surveillance muséographique.

Face à cette situation, je suggère trois mesures très simples.

- ① La sélection des agents aux manifestations privées pourrait relever de la responsabilité de chaque région, et les agents sélectionnés sur les manifestations organisées dans leur région ne seraient considérés comme prioritaires que sur la région de leur affectation et pas sur l'ensemble de la Sous-direction de la surveillance muséographique.
- ② Saisir dans l'actuel logiciel de sélection des paramètres précis, l'agent sera compensé d'un certain nombre d'heures de mécénat, après avoir effectué une manifestation privée de deux, quatre ou six heures.
- ③ La solidarité des agents Denon avec les agents de Richelieu et de Sully devait s'entendre dans le bon sens, c'est-à-dire que les agents de Richelieu et de Sully seront pris les uns après les autres s'ils sont volontaires pour les mécénats organisés à Denon.

Les critères avancés par M. Leduc se basent sur le nombre d'heures supplémentaires normales ; le nombre d'heures de mécénat accomplies par chaque agent ; le nombre d'heures supplémentaires accomplies à l'occasion des petites manifestations. Pour ce qui me concerne, ce qui doit déterminer les critères, c'est le travail quotidien des agents, car c'est le seul moyen de ne pas altérer l'ambiance de travail et nourrir l'aigreur de certains agents qui se considèrent comme défavorisés. Les propositions de M. Leduc sont floues et ne contribuent pas à dépasser ce grave blocage qui dure depuis 2009 ; je rappelle que, sur les 166 signataires de la pétition, il y a trois encadrants de Denon, dont deux

participent à la sélection des agents et affirment que le logiciel de sélection est incontrôlable, inique, en plus d'être extrêmement lent. Si les solutions préconisées sont déconnectées de la réalité quotidienne, la situation des agents ne connaîtra aucune amélioration. Si la Sous-direction de la surveillance entérine les trois mesures simples que je viens de préconiser, l'amélioration se fera immédiatement sentir.

M. LEDUC

Pour moi, il n'y a pas de bons agents qui mériteraient de participer au service de ces soirées et d'autres qui seraient moins bons et ne le mériteraient pas. Les agents de la DASV ont tous les mêmes droits.

Je ne reviendrai pas sur le premier principe de la mutualisation, mais pour ce qui est des critères, qui vous semblent manquer de précision, nous pouvons les regarder et voir si nous pouvons mieux faire, même si, pour ma part, et pour bien connaître le travail des chefs d'équipe et de service et leur sens de l'équité, je considère que ces critères sont au contraire extrêmement précis.

Mme LE KIM NGAN, SUD Culture

Je répète que les réponses de M. Leduc ne sont pas à la hauteur de la situation, et mes collègues et moi-même souhaitons que la direction générale du Louvre édite une note spécifiant les critères de sélection, le nombre de mécénats de récompense pour les agents. Seul l'arbitrage de la direction générale du Louvre pourra rétablir l'ordre dans les zones muséographiques, sinon, c'est la porte ouverte au désordre.

M. BARBARET

Je considère que les propos de M. Leduc sur l'égalité des agents de la DASV sont marqués au coin du bon sens.

M. ZINENBERG, SUD Culture

Ce débat me rappelle l'adage « Il n'y a pas d'amour, il n'y a que des preuves d'amour », car, à partir du moment où le sentiment général des agents renvoie à une iniquité de la sélection, cela ne peut que nourrir du ressentiment et de la jalousie. Ce que nous essayons de vous dire, c'est qu'il faut trouver des solutions qui apporteraient à la fois plus de transparence et plus de sérénité, et ce ne sont pas les critères proposés par M. Leduc qui nous paraissent répondre à la situation.

Mme LE KIM NGAN, SUD Culture

Si la politique suivie par le Louvre est juste, c'est le Louvre qui y gagnera, autrement, c'est le désordre dans les zones muséographiques.

M. LOYRETTE

Nous ferons cette note, madame Le Kim, je m'y engage !

8) Questions diverses

Mme MULLER, SUD Culture

Nous avons un certain nombre de questions diverses à soumettre.

- **Imposition des prestations sociales**

Nous nous sommes rapprochés assez rapidement de la Direction lorsque nous avons été avertis par les collègues que leurs prestations étaient incluses dans le décompte fourni par le Louvre aux impôts. Nous savons que c'est, là, une conséquence du passage de l'URSSAF au Louvre et de la décision vraisemblable de cet organisme de considérer ces prestations comme des avantages en nature. Quant au fond, nous sommes évidemment complètement opposés à cette perception, d'autant que cette imposition s'applique aux prestations qui ont des plafonds de ressources, donc aux rémunérations les plus faibles, alors que celles qui n'ont pas de plafond de ressources ne sont pas imposées, ce qui pose un important problème d'équité. Nous avons sur ce sujet interpellé la DGAFP et le ministère de la Culture, et nous croyons savoir que la DGAFP a saisi la direction de la Sécurité sociale, et nous devrions avoir un retour avant la fin de la semaine.

Nous nous demandons ce que compte faire le Louvre dans l'immédiat, ce que comptent faire les agents en attendant d'avoir des réponses, ce que nous faisons si nous obtenons gain de cause. Nous trouvons particulièrement ahurissant que les agents n'aient pas été informés en amont de cette situation et n'aient pas eu la possibilité de s'organiser, alors que la mesure peut avoir des conséquences en cascade. Nous souhaitons également savoir pourquoi les ministères de tutelle n'ont pas été informés de ce problème.

Mme LEMOINE

Pour ce qui nous concerne, nous avons découvert le sujet récemment, alors que c'est un sujet ancien, puisque, depuis 2001, le Louvre est régulièrement redressé par l'URSSAF sur ces points.

En tant que DRH, nous appliquons la règle, car il n'est pas question de continuer à subir un redressement chaque année, nous avons mis les choses en place. À l'époque, en 2001, le Louvre a fait un recours contre l'URSSAF, mais sa requête a été rejetée ; pour le cas présent, nous avons de notre côté saisi le ministère de la Culture ces jours-ci et lui avons fourni toutes les pièces. Sur le fond, le

problème dépasse largement la DRH du Louvre, et les recours se feront probablement par les syndicats et par la DGAFP et le ministère de la Culture. Vendredi dernier, nous avons retiré de la paie les cotisations sur ces prestations, et ce, en prévision d'une solution qu'on trouverait les semaines prochaines.

Reste le problème de l'imposition, puisque c'est en début d'année, à l'occasion de la déclaration des charges, que se fait la déclaration aux services fiscaux. Cette déclaration a été faite, et une information individuelle a été envoyée à chaque agent pour lui expliquer que la différence sur le bulletin de salaire représente les avantages en espèces qu'il a perçus. Néanmoins, le point faible du système, et je ne peux qu'aller dans le même sens que Mme Muller, c'est que les agents n'ont pas été prévenus en amont, même si le fonctionnement de la DRH a fait que moi-même je n'ai été informée que récemment, et j'en assume pleinement la responsabilité en tant que directrice.

En droit, les dispositions qui ont été prises sont appropriées. S'il y a un revirement de la position de la Sécurité sociale (ce que nous souhaitons tous), nous ferons évidemment le nécessaire vis-à-vis des services fiscaux par une mesure collective ; pour le moment, nous sommes vraiment en attente.

En matière d'action sociale, il est évident que nous fonctionnons de façon très chaotique sur un droit qui est plus que mouvant, et je pense qu'il y a en la matière un vrai partenariat à établir entre les syndicats et l'employeur pour faire en sorte que ce droit se clarifie.

M. GUILLAUD, CGT

Il y a des agents qui vivent en famille monoparentale et, en demandant et obtenant une aide de 500 € au Louvre, se retrouvent six mois plus tard, sans être prévenus, à devoir payer 3 000 € de plus sur l'ensemble de l'année à cause de ces 500 € qui les ont fait passer d'une tranche non imposable à une tranche imposable, avec une partie des APL qui est supprimée, la garde d'enfants qui est diminuée, la cantine qui augmente jusqu'à 3,50 € par repas.

Mme LEMOINE

Il faut que les situations de ce type nous soient soumises, et j'ose espérer qu'elles ne sont pas très nombreuses, mais nous allons les traiter.

M. GUILLAUD, CGT

Il faut que la DRH communique en ce sens.

Mme LEMOINE

Avec l'aide du service social, je m'engage à repérer les cas problématiques, sans attendre que les agents concernés se manifestent.

- **Journée de carence**

Mme MULLER, SUD Culture

Nous n'allons pas revenir sur l'ignominie de la mesure qui met en place une journée de carence dans la fonction publique, mais je vous signale qu'il y a eu deux journées de grève à la Douane demandant sa suppression.

M. BARBARET

Nous sommes des fonctionnaires de l'État, et nous appliquons la loi, et encore, pas dans toute sa rigueur, puisqu'il n'y a pas de rétroactivité ; en revanche, les mesures qui ne sont pas légales ne seront pas appliquées, même si d'autres le font.

Mme MULLER, SUD Culture

Il n'y a pas de problème là-dessus, puisque nous avons des revendications qui sont légales, et je vais vous les lister de nouveau.

À l'instar de ce qui existe à la BNF et sur l'ensemble du ministère de l'Éducation nationale, nous demandons l'instauration de six jours par an d'absence pour raison médicale sans justificatif ; c'est légal, cela existe.

M. BARBARET

Non ! C'est absolument invraisemblable, je trouve que la légalité de cette mesure est très hasardeuse, et j'aimerais savoir sur quelle base elle se fonde. Dire qu'on est malade sans aucune justification et ne pas venir travailler me semble invraisemblable, y compris du point de vue du contribuable. Que la BNF le fasse, c'est vrai, je l'entends.

Mme MULLER, SUD Culture

La deuxième demande est sur justificatif ; nous demandons que, sur présentation d'un certificat médical attestant l'incapacité d'un agent à travailler, puisse lui être autorisé un nombre de jours d'absence pour une période inférieure ou égale à trois jours. La comptabilisation de la journée de carence se fait en fonction de l'application des CERFA, c'est l'arrêt maladie qui sert de support au retrait d'un jour de carence, et à partir du moment où il n'y a pas de CERFA, je ne vois pas pourquoi il y aurait retrait d'un jour.

Mme LEMOINE

Il s'agit, là, d'un contournement de la loi !

Mme MULLER, SUD Culture

Je continue. Et nous demandons donc la création à l'intérieur du musée du Louvre d'une prestation d'action sociale compensatoire et non imposable en rapport avec les sommes prélevées.

M. BARBARET

Donc, c'est encore un contournement de la loi.

Mme LEMOINE

Ce contournement de la loi, d'un point de vue moral, me gêne un peu ! Je rappelle quand même que le jour de carence ne s'applique pas aux affections de longue durée, car, dans un souci d'équité, nous en avons fait au Louvre une lecture assez large.

En deuxième lieu, je pense que nous devons ensemble nous intéresser à ce symptôme, car le nombre de 233 agents qui relèvent de la journée de carence sur le seul mois d'avril doit nous pousser à réfléchir ensemble sur la vraie question et à traiter plutôt les causes que les symptômes.

Mme MULLER, SUD Culture

Puisque l'Administration nous oppose une fin de non-recevoir systématique sur cette question, nous poserons aux agents lors de la prochaine assemblée générale la question de la pertinence pour eux du dépôt d'un préavis de grève sur ce point.

M. BARBARET

Votre combat, si vous voulez le mener, il faut le faire à un niveau politique. Il y a une loi, elle est claire et applicable ; on peut la contourner, mais il serait très hasardeux de le faire, sans compter que ce n'est pas acceptable pour un serviteur de l'État.

- **Contractuels précaires**

Nous avons rencontré il y a quelque temps déjà Mme Lemoine et M. Barbaret sur cette question des contractuels précaires visés aux articles 6.1 et 6.2.

Nous avons avancé à cette occasion un certain nombre de demandes, mais rien ne s'est passé depuis, et nous demandons donc l'ouverture sur ces thèmes d'un cycle de discussions et de négociations à la rentrée prochaine.

Mme LEMOINE

D'accord !

- **Satori**

M. ZINENBERG, SUD Culture

Nous avons appris qu'il y a un nouveau cahier des charges de Satori. Les agents sont très perturbés par ce problème, car ils considèrent que, dans un premier temps, ils avaient fait l'objet d'une consultation de façade, puisque les éléments qu'ils avaient remontés n'avaient pas été pris en compte, et que, ensuite, on a voulu imputer les dysfonctionnements du système à leur incompétence. Maintenant, avec ce nouveau cahier des charges qui sera mis en place entre avril et juin, on revient quelque peu à la case départ. Cette fois-ci, il n'y a pas eu concertation, et il serait quand même indiqué que la Direction prenne en compte les suggestions des salariés, car il s'agit de la performance du Louvre, et c'est une préoccupation véritablement partagée.

M. BARBARET

Je confirme que, sur ce dossier, l'intérêt des agents, l'intérêt de la Direction et l'intérêt de l'Établissement sont très convergents. À ce propos, nous allons satisfaire à votre demande d'instaurer une concertation avec les agents. Je rappelle que, dans le cadre de la billetterie, il y avait deux grands volets, la vente sur place, qui relevait stricto sensu du produit Satori et qui marche plutôt bien maintenant, et la vente en ligne, qui devait faire l'objet d'un paquet global et qui ne fonctionne malheureusement toujours pas pour une série de raisons, entre autres le rachat du prestataire initial Satori par Digitick et les problèmes de migration de logiciels que cela n'a pas manqué de poser.

L'appel d'offres qui va être lancé répond au besoin de trouver un produit qui marche sur l'ensemble des secteurs attendus, la vente sur place comme la vente en ligne, mais nous avons perdu beaucoup de temps, et ce n'est pas de gaieté de cœur que je fais ce constat. Maintenant, il faut capitaliser sur ce qui a pu être fait, ainsi que sur les dysfonctionnements subis et associer les agents à ce processus.

M. ZINENBERG, SUD Culture

Le problème, c'est que le moral des agents est bas, ils n'y croient plus et sont totalement démotivés. Maintenant, il faut mener un vrai travail pour remonter la pente et remobiliser les équipes, car des reproches leur ont été injustement faits, et des doutes ont été émis quant à leur compétence.

M. BARBARET

Je comprends que l'expérience ait beaucoup perturbé les agents, et nous allons tout faire pour y remédier ensemble.

Mme CHARLES-ELIE-NELSON, CGT

Je ne comprends pas comment on a pu en arriver là et que quelque temps après la signature du contrat, le prestataire ait été revendu.

M. BARBARET

Nous ne pouvions pas prévoir qu'une entreprise comme Satori, qui, malgré les difficultés de mise en œuvre, répondait à toutes les fonctionnalités attendues, soit rachetée par un autre opérateur six mois plus tard. De plus, le nouvel acquéreur Digitick nous avait assuré que toutes les fonctionnalités allaient être satisfaites sans le moindre problème et dans la continuité.

M. LEDUC

Pour revenir à la concertation, je voudrais signaler que, dans un premier temps, elle est liée à la forme de ce marché initial, qui avait plus la forme de ce qu'on appelle le dialogue compétitif. En effet, dans cette forme particulière, on ne recherche pas une solution clé en main, mais une entreprise suffisamment forte et intelligente pour, à partir d'un produit de base, s'adapter à l'ensemble des particularités de la vente au Louvre — et qui sont au nombre de cinq. Le cahier des charges a été donc rédigé dans ce sens, afin de tester la capacité intrinsèque des postulants et la possibilité que leurs outils de base puissent s'adapter à nos exigences. Lorsque nous avons choisi Satori, il restait évidemment à faire les développements nécessaires, et si la concertation a manqué en début de processus, elle a au contraire bien eu lieu lorsqu'il a fallu que les agents s'impliquent pour assurer l'adaptation du produit choisi. Il a d'ailleurs fallu dans beaucoup de domaines travailler d'arrache-pied avec les utilisateurs pour lister l'ensemble des difficultés que le titulaire du marché était en charge de résoudre.

M. ZINENBERG, SUD Culture

Il y a eu concertation, mais je répète que les agents ont eu le sentiment que c'était uniquement « pour faire bien », et cela n'a pas servi à grand-chose, puisqu'on n'a pas pris en compte les éléments qu'ils remontaient. Pour le nouvel appel d'offres, je réitère la demande d'engager une concertation avec les agents dès l'amont.

M. LEDUC

Ce sera plus facile maintenant, puisque nous avons parfaitement identifié les besoins et avons rédigé le cahier des charges de manière très fine ; sans compter que le chef de projet fait désormais partie de la DASV et se trouve en contact constant avec les agents et les encadrants de tous les secteurs de la vente. Au fur et à mesure que les grandes phases de la rédaction du cahier des charges avanceront, les référents de chaque secteur de vente seront donc appelés à en apprécier la pertinence.

M. LOYRETTE

Nous considérons qu'il s'agit d'un projet important pour le Louvre et que nous devons maintenir notre ambition et le réussir, même s'il faut convenir que nous avons été trompés par Digitick.

- **Les évaluations et les problématiques liées aux CAP**

Mme ANDRZEJCZAK, SUD Culture

Je suis représentante en CAP des adjoints techniques de l'accueil, de la surveillance et du magasinage et, pendant la campagne d'évaluation, des agents sont venus me voir pour savoir s'ils étaient promouvables, et je m'étais rendu compte à cette occasion qu'une centaine d'agents étaient déjà promouvables l'année dernière, mais n'avaient pas été notifiés comme tels par leurs évaluateurs ni l'année dernière ni cette année.

J'en ai référé à la Direction, qui a confirmé ce chiffre, et il est apparu que les listes des agents promouvables en possession de représentants syndicaux et de la Direction n'étaient pas identiques, ce qui explique le bug. Je remercie à cette occasion la Direction de la surveillance qui a rapidement réagi et averti la DRH ; il y a néanmoins un bémol, parce que la période d'évaluation était arrivée à son terme, et la Direction n'a pas pu convoquer les agents concernés, et certains parmi ces derniers l'ont mal vécu.

Mme LEBOWSKY

Dans l'urgence, nous avons cependant convenu avec M. Leduc de recevoir tout de suite les agents qui n'étaient pas promouvables et pour lesquels les services ne souhaitaient pas émettre un avis favorable.

M. ZINENBERG, SUD Culture

Je rappelle que le problème n'est pas anodin, c'est une question d'équité, et tous les agents doivent être traités sur un pied d'égalité.

Mme ANDRZEJCZAK, SUD Culture

Maintenant, en plus des agents de surveillance, je souhaite savoir ce qu'il en est pour les autres corps au sein du Musée. En outre, il faut identifier les raisons de ce dysfonctionnement entre l'administration centrale et le service du personnel, et je demande qu'une entrevue soit fixée avec la Direction pour que nous en discutons ensemble, ce qui nous permettra en outre de faire un point sur la nécessaire harmonisation des instructions et sur la façon de renseigner les tableaux synoptiques — ce qui nécessite peut-être que l'on s'accorde sur les cases à cocher.

Mme LEMOINE

J'accède à votre demande de tenir une réunion sur le sujet.

Je souhaite par ailleurs souligner à propos des tableaux synoptiques que je suis horrifiée d'entendre que l'on apprécie les qualités d'un agent au nombre de coches qu'il a eues sur l'expertise, la maîtrise... Je suis disposée à intervenir auprès de mes homologues du Ministère pour mettre un terme à cette manière d'évaluer les agents, car nous savons tous que les curseurs des évaluateurs ne sont pas tous au même niveau, sans compter que beaucoup de choses sont susceptibles d'être décodées dans les appréciations, y compris les appréciations « langue de bois ».

M. CHOQUET, CGT

Je ne peux pas laisser dire que, dans les CAP, les promotions se décident uniquement au nombre de cases cochées, ce n'est qu'un critère parmi d'autres, même si je conviens que le mode de fonctionnement des CAP n'est pas idéal. Par ailleurs, ce que je trouve assez étonnant, c'est que, hormis les lois de bonification que nous allons traiter en mai juin, il n'y a pas de promotions. Pourquoi venir nous parler de promotions au mois d'avril, alors qu'elles se passent toutes en novembre ou décembre ? Nous allons de notre côté voir avec le Ministère s'il n'y a pas une question de gain de temps à étudier.

Mme LEMOINE

J'aurais beaucoup de choses à vous dire, mais puisque nous allons tenir une réunion sur le dossier, je vais y surseoir. Ce que je peux vous dire d'ores et déjà, c'est que le fait que les CAP soient déportées hors de l'Établissement, cela devient très compliqué à gérer ; nous n'avons pas la main, et nous sommes obligés d'attendre que le Ministère nous donne la liste des promouvables en même temps qu'il les transmet aux représentants du personnel.

● **Point sur les PC Denon**

M. ZINENBERG, SUD Culture

Depuis que le système d'alarme Islam est installé, on a une série d'appareils installés et qui sont hors service et qui remontent des alarmes sonores. Pour moi, les conditions du droit de retrait sont réunies, car nous avons maintenant 150 alarmes par nuit, et c'est ingérable, sans compter que cela perturbe totalement la sécurité sur l'ensemble du secteur, car on est tellement pris par les alarmes qu'on ne peut plus s'occuper d'autre chose. Il y a le même problème sur les alarmes Ugis à Richelieu, et il faudrait régler ces problèmes techniques le plus vite possible.

M. LEDUC

Nous nous en occupons dans la journée.

- **Point sur l'emploi**

Mme MULLER, SUD Culture

Le point sur l'emploi comprend deux volets. Le premier porte sur les contractuels qui ont sur leur contrat la mention « Exposition islam » et qui sont majoritairement des contractuels des vestiaires qui ont été reversés dans les salles. Ces contractuels se retrouvent en espace muséographique global plutôt que sur Les arts de l'islam.

En matière de conditions de travail, nous sommes plus que heurtés de constater que ces contractuels ont des plannings qui leur imposent d'être en salle cinq jours d'affilée et de ne travailler jamais le week-end, ce qui est épuisant — et nous pensons qu'ils subissent cette situation, parce que ce sont des précaires qui ne sont pas du tout sûrs de récupérer un travail plus tard, puisque leur service n'existera plus. Nous souhaitons avoir une explication sur ce point, parce que nous considérons que ce n'est pas correct. L'autre problème, c'est qu'ils sont recrutés au titre des arts de l'islam, mais de fait n'y travaillent pas, et nous nous demandons s'il ne s'agit pas en l'occurrence d'un tour de passe-passe de la Direction pour compenser les sous-effectifs.

M. LEDUC

Ces vacataires ont été recrutés pour remplacer les titulaires qui sont affectés dans la zone Islam pour le contrôle d'accès aux espaces, puisque le montage des œuvres vient de commencer, et ce contrôle s'exerce justement du lundi au vendredi.

Mme ANDRZEJCZAK, SUD Culture

Le problème, c'est que les contrats ne sont pas en adéquation avec le besoin occasionnel qui est censé être à la base de leur création.

M. LEDUC

C'est vrai que l'intitulé n'est pas approprié, et nous allons le revoir. Nous allons également regarder les emplois du temps pour mieux couper leur semaine de cinq jours, parce que ce doit être effectivement fatigant de ne pas avoir de coupures.

Mme MULLER, SUD Culture

Le deuxième volet du point sur l'emploi porte sur le concours ADT 1 ; je souhaite connaître les affectations des agents qui ont réussi et je rappelle que ces agents souhaitent rester au Louvre. Beaucoup d'agents sont dans ce cas, et nous nous réjouissons à cette occasion que les efforts fournis par le Louvre en termes de formation aient porté leurs fruits.

Mme LEMOINE

Il y a 34 emplois qui nous ont été accordés à partir de 2012, et une annexe financière est en cours de signature ; nous avons par ailleurs l'assurance du Ministère que, sauf cas d'exception, ce sont bien les agents qui sont déjà en fonction au Louvre qui y seront affectés. Après, si les agents du Louvre sont derniers en liste complémentaire du concours, cela risque d'être plus compliqué.

- **Point de suivi sur les vestiaires.**

M. ZINENBERG, SUD Culture

Il s'agit d'un point de suivi du dernier CT. Vous nous aviez annoncé que vous étiez en contact avec une association s'occupant de handicapés et que vous alliez cibler les personnes qui étaient susceptibles d'assurer la transition au vestiaire.

Mme LEMOINE

Ce que nous vous avons dit, c'est que nous étions en étude. Nous avons effectivement mené cette étude, et cela paraissait compliqué, pour un grand nombre, y compris pour celles que vous aviez soulevées lors du dernier CT, et nous avons in fine opté pour des emplois aidés. En conséquence, Pôle emploi nous envoie des CV, et nous sommes actuellement en cours de recrutement.

Cette orientation présente l'avantage de permettre à des personnes en chômage d'accéder à l'emploi, et en raison du turnover qui existe au Louvre, je pense que ce sont des personnes que nous pourrions prendre par la suite sur des emplois stabilisés au sein du Musée.

- **Projet Pyramide**

Mme MULLER, SUD Culture

Où en est ce projet, ce véritable serpent de mer ?

M. BARBARET

Je reviens sur la question de la billetterie, car elle impacte tout le projet Pyramide. En effet, la vente en ligne, c'est le formatage des espaces de billetterie, puisque, par définition, les billets vendus en ligne ne sont plus vendus sur place, et les retards fâcheux de la billetterie en ligne que nous avons évoqués tout à l'heure ont donc un impact direct. Je rappelle que le projet pyramide comprend quatre volets :

- l'aménagement du hall Charles V pour l'accueil des groupes ;
- la billetterie ;
- l'entrée et l'accueil du public ;

- les aménagements de médiation.

L'idée aujourd'hui, c'est que les architectes qui ont été sélectionnés puissent aboutir à des projets sommaires qui soient également convaincants sur le plan des conditions de travail des agents, sur le plan fonctionnel, sur le plan esthétique et celui du respect de la Pyramide. C'est fin juin que nous recevrons les APS, les avant-projets sommaires, pour les quatre volets, et nous programmons de les présenter en CT à la rentrée.

M. DE SOUZA, SUD Culture

L'implantation des Arts de l'islam dans la cour Visconti a beaucoup surchargé l'aile Denon et rendu la tâche des agents plus difficiles et plus pénibles, et je me fais le relais des agents postés qui souhaitent avoir un jour annuel de repos compensatoire en raison de la surcharge du volume de travail auquel ils doivent faire face et de la pénibilité qui en découle.

M. MERLET, CGT

Nous avons également un certain nombre de questions diverses à soumettre.

- **Gestion du temps de travail**

Nous avons envoyé une liste de questions il y a 48 heures pour gagner du temps au cours de ce CT. Le 13 avril dernier, après une réunion sur le bilan du temps de travail des horaires variables, nous avons envoyé un mail avec une série de questions et une liste de documents que nous demandions à avoir, mais nous n'avons toujours pas eu de réponse. Nous réactivons donc ce mail et les demandes qu'il contient.

Mme LEMOINE

Je note que la gestion du temps de travail au musée du Louvre prend plus de temps que toute la gestion du reste de l'activité. Parmi les questions que vous nous avez posées, il y a ce que j'appelle, et ce n'est pas du tout un jugement de valeur à l'égard de votre syndicat, des questions « usine à gaz », qui posent le problème de fond du temps de travail. Je suis désolée, mais j'ai une direction à mener, avec la paie comme premier indicateur de dysfonctionnement, et je ne peux pas passer en priorité des questions métaphysiques sur le temps de travail. Or, les questions que vous posez demandent un travail considérable, et nous n'avons pas réussi à dégager le temps nécessaire pour préparer les réponses.

Ce n'est pas, là, une fin de non-recevoir, nous savons que des questions ont été posées, nous savons qu'il y a de vraies questions sur le temps de travail, et nous donnerons suite à la demande de réunion de la CGT, mais je pense que la vraie question que je vais vous poser explicitement, c'est de savoir si nous ne pouvons pas trouver une manière de gérer le temps de travail qui ne soit pas une usine à gaz.

M. MERLET, CGT

Nous tenons également à signaler, ce que nous avons du reste fait par mail la semaine dernière, des problèmes de gestion des oublis de badgeage à la DDM. Vous êtes au courant des détails, mais je rappelle qu'il y a un directeur qui se permet de prendre des décisions qui vont à l'encontre de l'intérêt des agents et se permet de jouer au grand ordonnateur, alors que cela ne relève pas de ses prérogatives.

Mme LEMOINE

Sur la forme, je relève que ce sont toujours les mêmes qui oublient de badger, et lorsque j'ai décidé d'y mettre un terme et rappelé les salariés concernés à leurs responsabilités, ils n'ont plus oublié de badger. Le mouvement d'humeur du directeur en question est donc compréhensible ; c'est quelque peu maladroit dans la forme, mais le fond demeure. Sur le fond, et c'est ce qui m'intéresse le plus, je répète que nous avons un problème sur le temps de travail, à savoir que nous passons beaucoup trop de temps à gérer le temps de travail, ce qui pénalise tout le monde, alors qu'il n'y a que deux ou trois personnes, ce qui représente un taux infinitésimal, qui cherchent éventuellement à contourner le système, ce qui existe dans toutes les organisations.

- **Logiciel de gestion des demandes de congé**

M. MERLET, CGT

Ce problème concerne toutes les directions, à l'exception de la DASV. Il semblerait que le reliquat de congé de l'année $n - 1$ n'apparaisse pas toujours clairement sur certaines fiches de paie. De ce fait, des salariés ne se sont pas aperçus qu'il leur restait des jours à apurer avant le 30 avril.

Mme LEMOINE

Nous allons remonter ce problème à la chef de projet.

M. MERLET, CGT

Sur ce nouveau logiciel, nous demandons que, dans la mesure du possible, apparaisse d'abord clairement le reliquat et, ensuite, comme c'est le cas avec le logiciel Osiris à la DASV, que pour l'ensemble des agents qui utilisent ce logiciel le reliquat soit prioritairement prélevé dans le cas des demandes de congés entre le 1^{er} janvier et le 30 avril, à part ceux qui souhaitent le verser au CET.

- **Titularisation des contractuels**

M. MERLET, CGT

Nous avons également demandé à obtenir le cahier d'entrée sortie des contrats 2011 2012 de tous les contractuels, et nous réactualisons cette demande, ainsi que notre demande de réunion sur la

titularisation des contractuels. À ce propos, vous avez parlé de la possibilité d'envoyer le courrier de signalisation à l'ensemble des contractuels, y compris pour information à ceux qui n'étaient pas obligatoirement concernés par la mesure. Ce courrier a-t-il été envoyé ?

Mme BUART

Il a été signé par le président hier soir. 900 courriers (accompagnés de l'état de service de chaque agent) vont donc être transmis à l'ensemble des contractuels. Nous avons repris le projet de courrier du ministère de la Culture, qui indique clairement aux agents s'ils sont éligibles à un CDI ou pas au 12 mars et rappelle l'ensemble des règles applicables en matière de titularisation. Ensuite, c'est le ministère de la Culture qui enverra un courrier à chaque agent indiquant s'il est titularisable ou pas.

M. CHOQUET, CGT

Nous souhaitons également avoir un état précis des contrats 2012 2013 de l'ensemble des contractuels qui sont en fin de contrat et qui occupent un poste de titulaire. Nous demandons également une réunion sur la méthode à suivre pour le renouvellement ou pas de ces contrats qui n'entrent pas dans le cadre de la titularisation.

M. ZINENBERG, SUD Culture

Le problème, c'est que, contrairement au licenciement, le non-renouvellement d'un contrat n'est pas soumis à motivation, et nous savons que, par ce biais, on peut « se débarrasser » d'un agent au moment du renouvellement de son contrat — même s'il y a eu une jurisprudence lorsqu'on recrute dans la foulée quelqu'un sur le même poste, car le TA considère que c'est une mesure disciplinaire dissimulée.

● **Règlement des visites du Louvre**

M. MERLET, CGT

Qu'est-il advenu de ce règlement qui a été voté en son temps par le CTP ? Sur Mercure, c'est toujours le règlement de 2005 qui est publié. Nous avons demandé en vain qu'il soit diffusé en format réduit aux agents de la DASV, et ce règlement n'existe in fine que pour les quelques personnes qui sont réunies autour de cette table et les membres du Conseil d'administration.

M. LEDUC

Nous allons voir avec les services signalétiques de la DAMT le calendrier des deux grosses opérations liées au changement du règlement de visites que sont l'édition des fascicules et la modification de la signalétique — l'intérêt d'un règlement de visites étant d'être opposable aux visiteurs.

M. MILAN

Nous allons également en référer à la DFJ.

- **Devoir de réserve**

M. MERLET, CGT

Nous souhaitons également vous poser une question, monsieur le président. Dans une note que vous avez vous-même signée et qui a été publiée il y a environ deux mois vous aviez évoqué le devoir de réserve. Pouvez-vous nous en dire plus ?

M. LOYRETTE

C'est tout simplement un rappel de la loi, parce qu'il m'a été donné de relever que cette obligation de réserve n'est pas toujours respectée et a donné lieu à des écarts déplaisants. Personne dans cette instance n'est concerné par cette note.

- **Marché de la restauration collective**

M. MERLET, CGT

Après le renouvellement du marché de la restauration collective, nous demandons, même si c'est un peu à la marge du CT, la reprise de l'ensemble du personnel actuellement en poste. Nous demandons également que le renouvellement de ce marché ne se fasse pas au détriment de la qualité attendue, sinon exigée, par les personnels du Musée.

M. BARBARET

Nous serons très vigilants.

- **Vols et pickpockets au sein de l'Établissement**

M. FERREIRA, CGT

Nous tenons à formaliser ce point par une déclaration, parce que la situation devient dramatique.

Nous constatons une augmentation du nombre de pickpockets présents dans le Musée depuis quelque temps. La présence et l'action de la police ne sont pas une réponse efficace à la situation que subissent les agents et les visiteurs du Musée. Les pickpockets font évoluer leur manière de procéder, ils sont plus dispersés dans le Musée et ont changé d'apparence ; ils affichent de la détermination, protégés en cela par une impunité réelle. Ils mobilisent énormément les agents qui les surveillent, les suivent, les interpellent, les raccompagnent vers

la sortie. En fonction du comportement des personnes interpellées, les situations sont plus ou moins tendues, les agents devant parfois faire face à des comportements difficiles à gérer : menaces ou agressivité, simulations, fausses complicités, tentatives de corruption...

L'affichage d'avertissements que le Musée a mis en place est une mesure positive, mais nous constatons qu'elle est insuffisante. Les agents du Musée sont soumis à des conditions de travail qui sont source de tensions et de stress et, au vu du comportement de certains pickpockets, ils peuvent se voir l'objet d'accusations graves tendant à les discréditer.

Nous demandons la création d'un groupe de travail qui permet de faire le point sur la situation, d'échanger les expériences, de faire circuler les informations et de trouver des solutions pratiques. Il y a également lieu que la direction du Musée traite la question d'un point de vue juridique.

M. LOYRETTE

En étant régulièrement dans les salles, je note que c'est effectivement l'un des problèmes qui me remontent le plus, cela pèse incontestablement sur les agents.

M. LEDUC

Nous allons vous donner des informations à deux voix, Denis Fousse et moi-même.

Nous travaillons en étroite relation avec le commissaire principal du premier arrondissement, et nous avons chaque année communication d'une sorte de bilan de l'activité du commissariat sur la zone Carrousel Louvre Tuileries. Il en ressort que, entre 2010 et 2011, les plaintes pour vols à la tire ont augmenté de 48 %, passant de 126 à 187 ; les vols simples, de 97 %, passant de 186 à 368.

Sur le premier trimestre 2012, 203 plaintes ont été déposées (contre 78 sur T1 2011).

Sur le plan juridique, nous nous sommes bien sûr rapprochés de la Direction financière et juridique ; nous sommes encadrés par deux grandes obligations, la loi du 6 janvier 1978 qui nous interdit de constituer des fichiers nominatifs qui comporteraient notamment des informations sur les actions délictueuses que des personnes auraient accomplies, ainsi que l'impossibilité légale pour nous d'interdire l'entrée du musée à ces pickpockets (non pas parce que nous les avons fichés, donc, mais parce que nous les reconnaissons), car le Code pénal punit ce qu'il qualifie de discrimination lorsqu'on interdit l'accès à un service public à une personne en raison de son apparence.

Néanmoins, ces contraintes du cadre juridique ne nous empêchent pas de traiter la question, et je retiens la proposition de mettre sur pied un groupe de travail, car cela va dans le sens de notre action.

M. FOUSSE

Je partage bien sûr le constat que vous avez fait, et la situation ne se limite pas aux pickpockets, parce que nous la vivons également à l'extérieur, avec la vente à la sauvette ou les gens qui viennent la nuit sur le domaine se livrer à la consommation d'alcool. Ce phénomène a été accéléré par plusieurs facteurs extérieurs : la fermeture du jardin des Halles pour travaux pendant trois ans ; la situation ingérable pour la mairie de Paris sur le Champ-de-Mars qui a nécessité de mobiliser plus d'effectifs de police sur cette zone et de les diminuer d'autant sur le Louvre ; la fermeture des quais de Seine la nuit pour éviter que des ivrognes se noient dans le fleuve.

Ce qui rend la situation encore plus délicate, c'est la complexité de l'environnement juridique et la nécessité pour les agents de le maîtriser pour ne pas faire n'importe quoi (à titre d'exemple, certaines insultes tombent sous le coup de la loi quand elles sont au féminin, mais pas au masculin).

Nous sommes en conséquence intervenus auprès des autorités de police, mais aussi du préfet, afin d'obtenir par exemple des arrêtés d'interdiction des boissons alcooliques qui rendent possible l'intervention de la police. Nous avons également obtenu que la police mette cinq agents en permanence sur notre secteur pour lutter contre les pickpockets, car les commerçants sont également pénalisés.

À propos de l'interdiction d'accès aux délinquants que nous sommes en mesure d'identifier, nous sommes, ainsi que cela a été dit, dans l'incapacité juridique de le faire, même s'il y a des efforts pour amener la police à assimiler cette délinquance dans les lieux culturels et touristiques à du hooliganisme et à procéder à des mesures d'interdiction à l'instar de ce qui se fait dans les stades de football. L'idée est donc de faire partager aux chefs de service la complexité du cadre juridique, afin qu'ils sensibilisent à leur tour les chefs d'équipe et évitent de mettre nos agents en danger avec les délinquants ou en porte-à-faux avec la législation en vigueur.

Mme MULLER, SUD Culture

Nous faisons le même constat, mais il n'en demeure pas moins que la direction du Louvre a une responsabilité envers le public, mais aussi envers les agents, lesquels ne sont pas des agents de police, et ne peuvent en aucune manière s'acquitter des tâches de maintien de l'ordre, même s'ils se trouvent confrontés dans leur quotidien à des situations très délicates, parfois dangereuses.

M. BARBARET

Le dossier est complexe, il y a de nombreuses préoccupations qui reflètent des situations qui nous dépassent, mais sur lesquelles nous devons travailler.

Je retiens l'idée d'un groupe de travail, ne serait-ce que pour partager cette information et identifier les comportements appropriés face à cette délinquance et en informer les agents — étant rappelé que le Louvre défend ses agents lorsqu'ils sont confrontés à ce genre de problèmes et que la mise en pratique de ce principe intangible mérite d'être également étudiée dans le cadre de ce groupe de travail.

M. ZINENBERG, SUD Culture

Il est nécessaire d'instaurer un cadre institutionnel qui protège et sécurise les agents du Musée.

Mme MULLER, SUD Culture

Il serait souhaitable à ce propos que la Direction publie une note dans laquelle elle rappelle sa volonté de protéger tous les agents qui se trouveraient d'une manière ou d'une autre confrontés à des problèmes avec ces délinquants.

M. MERLET, CGT

Il faut que ce groupe de travail intègre, en plus des salariés travaillant dans la surveillance muséographique, également les gens de l'accueil, d'abord parce qu'ils sont en contact direct avec les victimes, ensuite, parce que le personnel du Louvre commence à être ciblé par ces délinquants, et que certains bureaux de Napoléon ne sont pas fermés à clé et pourraient intéresser ces voleurs.

M. BARBARET

Ce sera un des thèmes du groupe de travail.

La séance est levée à 15 h 02.

Le Président
Henri LOYRETTE

Le Secrétaire
Jean-Marc IROLLO

Le Secrétaire adjoint
CGT