

MUSÉE DU LOUVRE

Comité technique

Procès-verbal de la séance du 15 octobre 2013

Administration

Étaient présents

M. MARTINEZ, *président*

M. BARBARET, *administrateur général*

Mme LEMOINE, *directrice – DRHDS*

M. MILAN, *Chef du Service de la communication interne*

M. IROLLO, *DRH adjoint*

Représentants du personnel

Titulaires

CGT

Mme CHARLES ÉLIE NELSON

M. CHOQUET

M. MARTIN

SUD CULTURE

M. DE SOUZA

Mme DUCROT

Mme OUEDRAOGO

FO à titre personnel

M. MINOS

Suppléants

CGT

M. FERREIRA

M. GOUDOU

Mme TAÏBI

Mme HAMITI

SUD CULTURE

Mlle GUYADER

Mme SERBIN

Experts CGT :

Étaient excusés

SUD CULTURE

Mme MULLER

CGT

M. GUILLAUD. G

M. MERLET

SUD CULTURE

M. ZINENBERG

CGT

M. FEMEL

FO

M. JOUVE

ORDRE DU JOUR

- 2) Point d'information sur la réorganisation..... 4

Les points suivants de l'ordre du jour n'ont pas été traités lors de cette séance :

1. Approbation du PV du CT du 11 juin 2013 ;
3. Bilan social 2012 (pour information) ;
4. Modification de la décision régissant les élections à la CCP (pour avis) ;
5. Prolongation du mandat des élus à la CCP (pour avis) ;
6. Guide de l'évaluation (pour information) ;
7. Jours fériés musée ouvert ou fermé en 2014 (pour avis) ;
8. Présentation du système de vidéosurveillance du Louvre et du musée Delacroix (pour information) ;
9. Questions diverses.

La séance est ouverte à 9 h 26

2) Point d'information sur la réorganisation

M. MARTINEZ

Je remercie chacun d'entre vous d'être présent à ce comité technique, malgré l'actualité sociale de ce jour.

Nous avons proposé de réduire le CT à un seul point de l'ordre du jour, celui concernant la réorganisation.

Je me tiens prêt à écouter vos remarques quant aux différentes propositions que j'ai pu faire à l'ensemble du personnel, sur les conséquences de mon projet.

Pour rappel, le 15 avril dernier, j'ai présenté aux personnels une partie du projet pour lequel j'ai été nommé par le Président de la République. Du 15 avril au 15 juillet, j'ai demandé à chacune des directions de faire le point sur ses missions et de préciser si celles-ci étaient remplies, en termes de moyens et d'objectifs.

Au terme de ces trois mois de consultation, j'ai également missionné deux personnes du Musée du Louvre : Mme Mardrus qui a remis un rapport sur la création ou non d'une direction des projets scientifiques et M. Pomarede (actuel directeur du Département des peintures), qui a réuni régulièrement toutes les directions pour actualiser notamment la programmation.

C'est à la suite de la présentation du 15 avril et de ces trois mois de consultation que s'est déroulé le séminaire de début d'année.

Je vous avais alors interrogé sur ce qui vous semblait possible ou souhaitable en termes de réorganisation. En début juillet, vous m'aviez demandé de faire une proposition, ce que j'ai fait en lien avec Hervé Barbaret et Charlotte Lemoine.

Il s'agit bien sûr d'un projet qui part du diagnostic que l'organisation actuelle n'est pas adaptée pour remplir les missions du Musée, que ce soit en termes de médiation ou de relations avec l'extérieur.

À ce stade, il est pour moi très important de vous entendre. Vous avez demandé un certain nombre de précisions et je suis là pour répondre à vos demandes. Vous avez notamment

demandé le positionnement de chacun des services et nous avons fait l'exercice, aussi honnêtement que nous pouvions le faire.

Je précise d'emblée qu'il s'agit d'un réajustement visant à mettre l'organisation du musée en adéquation avec les objectifs dont j'ai été chargé par le Président de la République ; il ne s'agit aucunement que la réforme vise à réduire le nombre de postes. Nous souhaitons que chacun trouve sa place et que l'ensemble des métiers soit respecté.

Cela dit, il est aussi normal qu'un tel réajustement fasse l'objet de discussions. Je pense que les personnels sont naturellement inquiets et je suis là pour entendre les remarques que vous avez à formuler. D'ores et déjà, nous vous avons communiqué un organigramme cible dans lequel les services pourraient trouver leur place, avec précision des missions de chacune de ces directions.

M. IROLLO procède à l'appel. Le quorum est atteint.

Le secrétariat de séance sera assuré par Sud Culture, en la personne de Christelle GUYADER.

Mme DUCROT (SUD)

De manière liminaire, je rappellerais que la journée d'aujourd'hui est une journée de mobilisation contre la réforme des retraites, ce pourquoi nous avons demandé que seul ce point soit traité, au vu de son importance.

J'ajoute que, dès la première réunion, sur les deux que nous avons eues avec Mme Lemoine, nous avons fait part de notre réticence sur l'organigramme. Pour cause, la place que vous donnez aux ressources humaines nous a d'emblée semblé inadéquate par rapport aux missions très importantes qu'elles assurent au Musée du Louvre.

Sud Culture demande qu'il y ait une réelle direction des ressources humaines (et non une sous-direction) et ce point n'est pas négociable. Il conviendrait que la DRH dispose de toutes les attributions d'une direction, avec un rôle hiérarchique par rapport aux autres directions sur la question particulière de la gestion du personnel, ce qu'elle n'aurait pas en tant que sous-direction des ressources humaines. C'est un point très important pour nous et sur lequel nous attendons une réponse de votre part à ce comité technique. C'est de votre

réponse que dépendra notre position et notamment le choix de continuer ou non à nous rendre à ces réunions.

M. CHOQUET (CGT)

La CGT rejoint la position de Sud Culture sur le positionnement de la direction des ressources humaines, qui posait d'ailleurs déjà problème dans l'actuel organigramme. Nous l'avons déjà souligné par le passé, car à plusieurs reprises, il s'était avéré que la direction des ressources humaines n'avait aucune influence sur les autres directions. On imagine que le nouveau statut de « sous-direction » que lui réserve le projet lui conférera une importance encore moindre qu'aujourd'hui.

La CGT estime donc primordiale de maintenir une direction des ressources humaines et cela influera directement notre position sur ce nouveau projet d'organigramme. Sans accord sur ce point, nous voyons mal comment continuer à négocier sur le contenu de ce projet. Nous n'aborderons l'ensemble des questions posées (sur l'organigramme en tant que tel et son détail) que selon le dénouement de cette situation concernant les ressources humaines.

C'est à juste titre que vous avez mentionné le décret de 1992, sauf qu'entre-temps, le Musée a beaucoup évolué. Il s'est effectivement vu rajouter des missions prioritaires (choix de l'autonomie de gestion et des actes de gestions rattachés au Musée du Louvre), en désaccord avec l'ensemble du personnel de l'époque. Cela avait pourtant été présenté par la Direction et le ministère comme primordial pour l'établissement. Si ça n'avait pas été aussi important, il n'existerait pas aujourd'hui de délégation d'actes de gestion du Musée du Louvre. Cela faisait partie de la continuité du décret de 92 sur l'autonomie des établissements.

Le projet que vous proposez aujourd'hui n'est ni plus ni moins qu'un retour en arrière vers un simple service du personnel. Nous n'y sommes évidemment pas favorables, sauf à se dire qu'on redonne tous les actes de gestion au ministère (organisation, assiettes budgétaires) et que le Louvre ne se charge plus que de la simple gestion du personnel de proximité. C'est de cette manière que l'évolution a eu lieu, au moment du décret de 2003-2004.

Si vous considérez que la direction des ressources humaines a cette importance, elle ne peut pas être une sous-direction.

Depuis la création de toutes ces directions, chacun sait les difficultés du Louvre à faire fonctionner des ressources humaines, avec une difficulté parfois pour trancher. Lorsque

deux directeurs sont au même niveau de l'organigramme, c'est l'administrateur général ou le directeur du Louvre qui tranche. Toutefois, quand il s'agit de particuliers ou de situations ne relevant pas forcément du niveau de l'administrateur ou du directeur, ce serait théoriquement la direction des ressources humaines qui devrait avoir le dernier mot, d'où l'intérêt que la direction des ressources humaines se situe au-dessus des autres directions.

Nous sommes opposés à votre proposition d'intégrer la direction des ressources humaines dans une sous-direction administrative, avec la direction des finances. Cela accrédi terait l'idée que les finances passent avant les ressources humaines. Tel est déjà le cas dans la pratique et il s'agirait de ne pas le graver dans l'organigramme.

Nous demandons donc que la direction des ressources humaines soit une direction à part entière.

M. MINOS (FO à titre personnel)

Je rejoins les positions de CGT et Sud Culture.

À nos yeux, vous voulez délimiter les charges de la direction des ressources humaines. Nous souhaitons que la DRH soit une réelle direction et qu'elle ait complètement ses moyens.

M. MARTINEZ

Vous avez raison de dire que nous sommes en négociation, car c'est un point effectivement négociable.

Néanmoins, j'ai entendu quelques propos contradictoires. Vous avez évoqué le recours à l'arbitrage du président directeur ou de l'administrateur général pour certains points et c'est en effet le rôle de l'administrateur général d'arbitrer sur ce point. Quel que soit le positionnement d'une DRH dans un établissement, c'est toujours l'administrateur général et le président-directeur qui arbitreront sur ce point. Ce n'est donc pas lié au positionnement de la DRH.

Vous avez également évoqué le positionnement actuel de la DRH et j'en reviens à ce que je vous ai dit le 15 avril dernier et réaffirmé avant l'été : ne rien faire reviendrait à rester dans la situation actuelle. Or vous convenez aussi que la situation actuelle, où la DRH est une

direction parmi les autres, n'est pas satisfaisante. D'ailleurs, lorsque je vous ai demandé ce qui n'allait pas dans ce Musée (le 15 avril), aucun d'entre vous ne m'a parlé de ce point.

La situation actuelle est que la DRH est une direction parmi d'autres directions. Selon vous, où devrait être une DRH ? Quelle est votre proposition ? Si vous proposez d'en faire une autre direction, c'est-à-dire de l'extraire de la direction Support administratif, alors nous reproduirons la situation actuelle : ce sera une direction parmi d'autres. Quelle proposition faites-vous ?

Mme DUCROT

La DRH doit être en relation directe avec le président-directeur. Elle pourra effectivement remplir son rôle, car vous allez le lui donner, à savoir la gestion complète du personnel. Il s'agirait d'imposer que toute décision concernant le personnel, quelle que soit la direction, passe par la DRH. Il y a un positionnement sur l'organigramme, mais ensuite, il y a le lien simplement organisationnel.

Ce n'est pas le choix de la transformer en sous-direction qui risque de donner davantage de poids à la DRH. La DRH gère 2 200 personnes, sur l'ensemble des directions.

M. MARTINEZ

Où la positionneriez-vous donc ?

Mme DUCROT

Il y a aujourd'hui sept directions, dont la Direction de la qualité qui relève directement de vous. Je propose d'en ajouter une huitième, au même niveau les autres : la DRH.

M. MARTINEZ

Ne pensez-vous pas que cela reviendra à reproduire la situation actuelle ?

Mme DUCROT

Non, parce que vous allez l'investir d'un rôle primordial en matière de gestion des personnels ; d'autant qu'en cas de litiges, la DRH doit s'en rapporter à vous directement.

M. MARTINEZ

Quel est le point de vue de la CGT ?

M. CHOQUET

Selon nous, la DRH devrait être directement rattachée à la direction générale. Ensuite, tout dépendra des prérogatives que vous lui conférerez. Il s'agirait effectivement que la DRH ait davantage de prérogatives qu'à l'heure actuelle. Une chose certaine, le choix de la maintenir en sous-direction n'ira aucunement dans ce sens.

M. MARTINEZ

Quelle est la position de FO ?

M. MINOS

Je rejoins les interventions de mes collègues. Mon sentiment est que vous allez encore limiter les moyens et que nous aurons toujours les mêmes problèmes.

M. MARTINEZ

Inutile de vous dire que si nous avons fait cette proposition, c'est que notre vision était autre.

Vous disiez qu'en cas d'arbitrage à opérer entre la Finance et les RH, c'est forcément la Finance qui l'emportera. Je ne suis pas naïf et je connais le poids des contraintes budgétaires. Il reste que l'arbitrage est toujours là et qu'il est assuré, une fois encore, par l'administrateur général et le président-directeur.

En vous écoutant, j'imagine qu'il suffirait de donner tout le poids nécessaire au directeur du support administratif pour obtenir l'équilibre entre les Ressources humaines et la Finance. Il existe effectivement une tension que nous connaissons. Nous devons choisir entre des contraintes financières et des contraintes en ressources humaines. Cette tension existe et existera toujours (et ce n'est pas la seule RGPP qui l'a créée).

Donc, la question que nous nous posons est de savoir où et à quels niveaux doivent avoir lieu ces arbitrages. Nous considérons (et je continue de considérer) que cet arbitrage pouvait être au second niveau d'une grande direction. C'est d'ailleurs le cas dans beaucoup de ministères et dans beaucoup d'autres institutions publiques. Je ne crois pas que de faire

de la DRH une autre direction, au même titre que les autres, réglera le problème. De nouveau, la tension apparaîtra entre la DRH et un directeur qui voudra telle ou telle chose, même si je donne tous pouvoirs à la DRH pour arbitrer. La tension existera quand même et l'arbitrage remontera à l'administrateur général ou à moi-même.

À ce stade, je me permets de reprendre les propos de Madame Lemoine. Le fait que j'ai demandé à la DRH de cet établissement de monter auprès de l'administrateur général et de moi-même est un signe important. Je n'ai pas demandé à un autre directeur de devenir administrateur général adjoint. Si j'ai demandé à la DRH, c'est que je souhaite que la connaissance des personnels soit au cœur de mon action.

Si vous considérez qu'il faut créer une DRH à part entière, ou encore la placer auprès de la direction générale (selon M. Choquet), je vous interroge sur les conséquences. Quel est le rôle, selon vous, d'un responsable administratif et financier – qui a normalement compétence en matière financière et de personnels ? Le fait qu'il y ait un service administratif et financier dans chacune des directions est aussi l'une des raisons pour laquelle nous avons voulu créer la Direction du support administratif. Dans le système de déconcentration, les deux fonctions sont liées. Les profils de poste des responsables et des services administratifs et financiers montrent qu'ils ont compétence en matière RH et en matière financière.

Si nous créons une direction RH rattachée à la Direction générale, cela signifie-t-il que les services administratifs et financiers n'auront plus de compétences RH, mais seulement financières ? Dans ce cas de figure, il est à prévoir que ce sera encore le financier qui l'emportera, puisqu'ils n'auront plus de compétences RH.

Mme DUCROT

D'abord, je rappellerai que le poste d'administrateur général adjoint répond à un avis de vacance. Dans cet avis de vacance, vous pouvez donner à cette fonction les missions que vous voulez. Demain matin, si vous changez d'avis, l'aspect ressources humaines que vous avez attribué peut très bien disparaître. Donc, on ne met pas sur le même plan une Direction des ressources humaines et un avis de vacance. Ce dont il est question ici, c'est de la structure du musée, de son ossature et à cet égard, la DRH est un élément fondamental. La solution d'une sous-direction ne nous donne absolument pas satisfaction.

Sur le rôle des RAF en DRH, les RAF ont actuellement les deux rôles, parce que ça correspond aussi à deux directions. Je ne sais pas si les RAF s'en plaignent, mais je ne pense pas que cela pose énormément de problèmes.

Deuxièmement, il me semble que leur rôle RH est assez limité à la gestion administrative des dossiers. Pour les avoir vus travailler, il me semble que c'est la partie gestion qui l'emporte surtout (à l'exception des feuilles d'appréciation d'entretien et Osiris). Je ne vois pas en quoi notre position de relever la DRH dans l'organigramme changerait quoi que ce soit à la fonction des RAF.

Mme CHARLES-ELIE-NELSON (CGT)

Concernant les RAF, je ne sais pas si tous ont le même niveau de connaissance en matière de gestion des ressources humaines. Je sais qu'à la surveillance, certains gestionnaires prennent parfois des décisions qui vont à l'encontre de ce que la DRH voudrait. Je ne sais pas ce qu'il en est des autres entités.

Il faut aussi rappeler que tous les RAF n'ont pas le même degré de formation. Beaucoup sont devenus RAF un peu par hasard et tous n'ont pas le même degré d'implication, au point que je ne suis pas certaine que tous les RAF soient considérés comme indispensables au fonctionnement des directions.

M. MARTINEZ

Ce n'est pas ce que je vous dis. Je dis que si nous avons souhaité créer une Direction support administratif, c'est qu'il existe un service administratif et financier dans chacune des directions ; c'est effectivement un service plutôt gestionnaire d'un point de vue RH et relevant de la DRH sur cet aspect.

Donc, les services administratifs et financiers ont un double donneur d'ordre : la RH et la Direction financière. Je ne crois pas que le fait de créer une DRH près de la Direction générale (et de créer une Direction financière) n'ait aucune conséquence pour les RAF. Je pense qu'il y en aura. Ils seront, comme dans la situation actuelle finalement, avec un double donneur d'ordre. Ainsi, l'arbitrage et la tension que vous ne souhaitez pas voir à un niveau réapparaîtront à un autre.

Sur la DASV, vous avez évoqué une contradiction. Je vous demande comment régler cette contradiction, avec un double donneur d'ordre.

Mme DUCROT

Le problème est que la DRH n'a pas assez de pouvoir.

M. CHOQUET

J'ajoute qu'il n'y a pas que des RAF en tant que tels. Sur la DAMT, par exemple, c'est un RA. L'administratif a été scindé du financier et c'est peut-être une piste à explorer. Notre proposition d'une DRH rattachée à la DG pourrait aussi se décliner de cette façon. Il reste que le RAF de chaque direction est le lien avec les directions concernées et ce lien doit être maintenu. C'est aussi la raison de la création des RAF à l'époque.

M. BARBARET

Je souhaiterais ici apporter quelques éléments.

D'abord, la réorganisation proposée réduit le nombre de directions. Jusqu'ici, la DASV faisait office de poids lourd par rapport à des directions plus faibles, par leur effectif et leur budget. En réduisant le nombre de directions, l'idée était de rééquilibrer tout ça. De cette manière, en réunion de direction par exemple, les directeurs auront une importance à peu près comparable.

Ensuite, la vision managériale de Jean-Luc Martinez, par rapport à Henri Loyrette, est celle d'une équipe plus resserrée (parce que plus collégiale, etc.). C'est un choix que d'avoir une équipe restreinte ; choix auquel j'adhère personnellement. Donc, nous aurions des directeurs moins nombreux, plus importants et des directions plus équilibrées.

Je comprends très bien votre demande, mais j'attire votre attention sur le risque de vouloir préserver le rôle éminent de la RH et de ne pas « se tirer une balle dans le pied ». Dès lors que l'on dit qu'il y a moins de directeurs et des directeurs plus puissants, si on commence à scinder le pôle administratif, la RH maintiendra-t-elle la capacité d'influence qu'elle aurait si sa voix était portée par un directeur plus important ? Il lui faudrait alors des prérogatives plus larges.

Enfin, il est assez logique que le CT et les représentants du personnel donnent un rôle très éminent à la RH. On pourrait très bien imaginer que, dans un comité de pilotage de projets, la Direction de la maîtrise d'ouvrage nous demande de rester une direction à part entière au motif que la gestion des grands projets comme Pyramide sont primordiaux pour le

musée. D'autres pourraient avoir le sentiment qu'ils pourraient également être rattachés à la Direction générale. Le risque est donc celui du détricotage : une direction, puis une autre.

M. CHOQUET

Nous considérons effectivement que les RH sont un cœur de métier. L'évolution s'est faite autrement et cette évolution a été souhaitée par le ministère de la Culture et par le directeur de l'époque. Nous n'en serions pas là aujourd'hui si on nous avait écoutés. Il n'est pas anodin d'avoir à gérer plus de 2 000 emplois. C'était une volonté politique, au même titre que l'autonomie du Musée du Louvre introduite par le décret de 1992. D'ailleurs, le Louvre est aujourd'hui le seul établissement à être dans cette situation (la BNF n'a pas toute l'autonomie que peut avoir le Musée du Louvre) et il sera certainement le seul pendant encore plusieurs années. Ce n'est pas rien. Posez-vous aussi la question de savoir pourquoi, à cette époque, le ministère et les dirigeants ont décidé de continuer ce qui avait été initié par le décret de 1992.

Mme GUYADER (SUD)

Nous estimons également que tout ce qui relève des ressources humaines doit garder un lien très fort avec le ministère de la Culture et que ce soit vraiment une direction. Il importe que la personne en charge des ressources humaines puisse être totalement sur les dossiers RH pour pouvoir avancer. Très souvent, le lien avec le ministère se perd et bien souvent, ce sont les organisations syndicales (par leurs tracts) qui informent les services des ressources humaines sur les différentes réformes de la Fonction publique.

Il s'agirait que la gestion du personnel du Louvre ne reste pas en marge de ce qui se passe en administration centrale. On l'a vu récemment avec les CAP où nous nous sommes trouvés en complet décalage avec le ministère. Nous n'avions pas la liste des promouvables, ce qui a créé de multiples allers-retours entre l'établissement et le ministère. Du fait de tous ces problèmes de gestion de personnel, on ne peut pas avaliser le choix de placer la DRH en une sous-direction dont nous sommes convaincus que le responsable n'aura pas le poids nécessaire dans cette relation avec le ministère. On ne peut pas demander à un administrateur général adjoint d'être en permanence sur les dossiers RH – en lien avec le ministère.

Pour nous, outre la question proprement administrative, c'est aussi une question politique. Par exemple, qui sera l'interlocuteur des organisations syndicales pour parler de la politique

de la formation et de l'action sociale ? Qui siégera à la commission d'action sociale : le directeur des supports administratifs ou la sous-direction des ressources humaines ? Qui aurons-nous comme interlocuteur en face de nous sur ces questions plus politiques qu'administratives ?

M. BARBARET

Nous partageons le diagnostic que vous venez de faire. Il est vrai qu'il est surprenant que ce soit vos tracts, au demeurant très bien faits, qui nous informent parfois d'évolutions discutées en CT ministériels, etc. On voit donc qu'une DRH de plein exercice ne réussit pas tout. Le patron d'un pôle administratif du Louvre (qui aurait une responsabilité RH éminente, avec un poids supplémentaire) ne serait-il pas plus en capacité de convaincre le secrétariat général du ministère que la situation décrite n'est pas acceptable ?

M. MARTINEZ

Je m'associe à ce questionnement.

Mon impression est que nous parlons de la même chose, mais que nous ne posons pas la question de la même manière. Je réitère notre souhait de mettre les questions de gestion du personnel au cœur de la vie de l'établissement.

Pour répondre à votre question, c'est le directeur du support administratif (et non le sous-directeur RH) qui aurait un poids beaucoup plus important auprès de la Direction générale et auprès du ministère. Il serait notamment capable de traiter les questions financières. Il sera en mesure de soutenir financièrement ce qu'il apportera en termes de formation et en termes d'attente des personnels.

M. DE SOUZA (SUD)

Pour ma part, je constate un grand décalage dans vos propos. L'administrateur général est déjà le principal interlocuteur au niveau financier, mais prendre un ancien DRH pour le mettre administrateur général adjoint... On voudrait minimiser le rôle, principal et essentiel, de la valorisation des personnels.

M. MARTINEZ

Je ne cesse de vous dire le contraire. Je ne peux pas laisser dire que nous voulons « minimiser » les RH dans ce qu'ils faisaient.

M. DE SOUZA

C'est l'intérêt financier qui me semble être le moteur de tout ce qui est fait. Cet établissement est devenu « une bouche à absorber cet état de fait ». Petit à petit, au fil des années, l'aspect humain passe au second plan. Le président avait promis un « musée à visage humain » et c'est plutôt une « machine » qui se met en place. Un service RH doit servir à diriger, mais aussi à être auprès des individus. Nous ne sommes pas des machines.

Mon intuition est que le seul principe qui anime désormais l'établissement est de faire des économies, y compris de la valeur humaine de ceux qui y ont travaillé pendant des années. De nombreux agents sont dans un état de fatigue, se sentent spoliés. Le musée est passé à 12 millions de visiteurs avec un effectif soi-disant constant. Quand on voit l'état de certains agents, certains sont en voie de clochardisation.

Quand on voit le nombre de nominations de personnes, au niveau direction, pour les protéger à leurs postes, alors que de nombreux agents de niveaux inférieurs sont toujours obligés de quémander. Je demande à ce que le Musée valorise les individus et leurs compétences.

M. MARTINEZ

J'entends votre colère, mais je ne vous permets pas de dire que je ne souhaite pas valoriser les ressources humaines. Ce n'est ni mon objectif ni les moyens que j'essaie de me donner.

Mme DUCROT

Je reviens sur ce que disait Monsieur Barbaret et qui ne me semble pas être un argument. Ce n'est pas parce que l'on diminue le nombre de directions que l'on doit en oublier les objectifs principaux et il se trouve qu'à nos yeux, la DRH est un objectif principal. Peu importe le nombre de directions que vous souhaitez in fine. À partir du moment où nous souhaitons unanimement qu'une direction particulière soit là, elle devrait figurer. Donc, je ne pense pas que ce soit le bon argument.

D'autre part, je rappelle que, dans la structuration des organigrammes que vous nous avez donnés, il est indiqué que « *le directeur propose à la direction générale la stratégie pour son domaine d'intervention* ». Sud estime effectivement essentiel qu'une DRH propose directement au directeur sa stratégie dans son domaine d'intervention, avec toutes les attributions que leur a données le directeur.

La question n'est pas de réduire ou d'augmenter le nombre de directions. Il s'agit de concevoir une structure très forte, avec un service social derrière et tout ce qui concerne les agents. La question n'est pas de savoir si le directeur sera un peu administratif, un peu juridique, etc. Ce n'est pas cela dont nous parlons. Si vous souhaitez réellement valoriser les ressources humaines, cela se traduirait par une direction et rien d'autre.

M. MARTINEZ

J'entends bien. Entendez à votre tour qu'en voulant regrouper Finances et Ressources humaines, il s'agissait de donner plus de poids aussi aux ressources humaines.

Mme DUCROT

Pour nous, c'est incompatible.

M. MARTINEZ

C'était pourtant notre intention.

Vous me dites que votre demande n'est pas négociable, nous en prenons donc acte. Je reste prêt à entendre et à travailler à une autre solution. Je ne vous cache pas non plus que la structuration des autres directions n'est pas négociable en ce qui me concerne.

Mme DUCROT

Que décidez-vous sur ce point ?

M. MARTINEZ

Nous prenons acte et nous allons travailler ensemble à une autre proposition qui fera sortir les RH de la direction Supports administratifs.

Toutefois, si j'accepte cela, je n'accepterai pas de commencer à détricoter les autres directions. C'est non négociable pour moi.

Mme DUCROT

Il n'en était pas question. Vous verrez avec les directeurs concernés. C'est un autre domaine que nous négocierons à un autre moment. Pour nous, le point premier de litige était la place de la DRH. Si vous acceptez qu'elle reste une DRH à part entière, nous pourrions parler du reste, c'est dans ce sens que c'était important pour nous. Pour avoir connu le lien Finances et DRH, nous ne voulons pas y revenir. Il est essentiel que la DRH ait une importance concrète, ce qu'elle n'aura que si elle est en lien direct avec vous.

M. MARTINEZ

J'entends et j'approuve la formulation qui consiste à faire en sorte que la DRH ait un lien direct avec la direction générale.

M. CHOQUET

S'agissant des autres directions, bien que nous ne souhaitions rien « détricoter », nous aurons encore un certain nombre de remarques – voire de propositions. Il peut, là aussi, exister des incohérences et il conviendra d'en parler.

Nous avons déjà été sollicités par des directions et des sous-directions actuelles sur des questions qu'elles se posent et sur des points qu'elles ne considèrent pas forcément comme cohérents. S'il y a des incohérences sur la structure même, on ne peut pas décréter aujourd'hui qu'on n'y touchera pas. Ce sera à discuter.

La priorité restait la situation de la direction des ressources humaines et nous prenons acte de votre réponse, qui pèsera naturellement dans tous les débats que nous aurons.

M. MARTINEZ

Ce que j'appelle « structuration » n'est pas la structuration au sein des blocs, mais sur le bloc complet.

Donc, il y aurait :

- 1) Direction supports administratifs ;

- 2) Direction RH (à placer au plus près de la direction générale) ;
- 3) Direction relations extérieures ;
- 4) Direction accueil du public ;
- 5) Direction recherche et collection ;
- 6) Direction médiation ;
- 7) Direction « technique ».

Comme l'a très bien dit Mme DUCROT, tout dépendra des procédures. Je vis dans un musée dans lequel j'entends fréquemment que l'organisation actuelle et que l'organigramme ne satisfont personne et j'essaye d'y apporter une réponse. C'est pourquoi je souhaite que nous engagions la négociation sur ces sept directions, sans quoi nous pouvons arrêter là tout projet de réorganisation.

Mme DUCROT

Lors de la négociation que nous avons eue avec Madame Lemoine, notre axe principal était cette réflexion sur la DRH. Ensuite, nous avons eu des remontées des personnels qui n'ont pas eu le détail et qui s'inquiétaient.

Globalement, avec ce projet, nous avons des remontées de personnes qui ont l'impression d'être dégradées, puisqu'il change beaucoup de choses pour elles. Nous n'avons pas encore eu le temps d'entrer dans tous les détails.

M. MARTINEZ

Il s'agit encore d'un projet à ce stade. Vous nous avez demandé, pour rassurer les personnels, de faire l'exercice de mettre les services et nous nous y sommes employés. Nous avons naturellement regardé assez finement la structuration la place de tout le monde semble possible. Il peut y avoir des cas individuels dont il faudra parler.

Je vous propose déjà de négocier sur la base que je présente.

Avez-vous des remarques à faire sur ces différentes structurations ? Quelles méthodes envisagez-vous (documents à diffuser aux personnels) ? Comment voyez-vous les choses ?

Mme GUYADER

Un calendrier de réunions de service a-t-il déjà été fixé dans les différentes directions impactées par la réorganisation ?

Mme LEMOINE

À ce stade, non, parce que nous attendions de vous voir.

J'ajoute que, de toute façon, les discussions se feront au sein de chacune des directions. Aucune discussion n'a commencé.

La séance est suspendue de 10 h 31 à 10 h 40.

Mme LEMOINE

S'agissant de la suite des opérations, donc, il y aura de réelles discussions direction par direction. Il y en a déjà eu avec les directeurs auxquels (à votre demande) nous avons fait passer le document. Un ou deux directeurs ont déjà formulé quelques propositions d'ajustement (exemple : un service qui devrait se couper en deux, plutôt que d'être entièrement dans une direction donnée). Nous avons été prudents, car cette discussion n'avait pas encore eu lieu au sein des directions. Nous ne voulions pas que les agents aient l'impression que l'on travaille a priori à scinder leur service. De ce point de vue, le plus dur est devant nous.

Quel est le problème auquel nous faisons face ? Tant que nous n'avons pas structuré ces directions « officiellement » et choisi des directeurs, cette construction du projet de direction ne pourra pas se faire. Mon idée était de faire une fusée à deux étages. Au premier étage, il s'agirait de voter les sept ou huit directions ; au second, il y aura des CHSCT et des CT, direction par direction.

À noter que cet exercice ne pourra pas durer trop longtemps. Mon déroulé de projet envisageait une finalisation pour l'été prochain (à partir de juin). Je pense sincèrement que nous n'avons pas intérêt à passer l'été dans l'expectative, car ce n'est pas bon pour le personnel. Il faudrait vraiment se donner l'échéance de l'été prochain pour stabiliser.

Je propose donc de réunir un CT (et un CHSCT si vous le souhaitez) pour s'entendre sur les sept ou huit directions, c'est-à-dire sur la « macro-architecture » de l'organisation, de façon à pouvoir recruter ensuite les directeurs. Ensuite, il s'agirait d'échelonner, à partir du mois de

mars, des CT et des CHSCT par direction, au fur et à mesure des nominations des directeurs.

Telle est l'organisation dont je suis prête à discuter avec vous dès vendredi.

Dans le timing que j'avais préparé, il y avait, dès ce CT, une ouverture de la boîte de dialogue. Notre idée était de diffuser d'abord le positionnement des services et leurs missions. La boîte de dialogue restait ouverte sur un maximum de trois semaines. Ensuite, nous réunirions le CHSCT à fin novembre et le comité technique la semaine suivante. Je parle ici uniquement de la macro structure, pas de l'intérieur des services.

M. FERREIRA (CGT)

Je note que le projet est conçu en deux temps. Il y a temps de réflexion, de conception, très général du projet. Ensuite, vous nous proposez de vous faire confiance, de démarrer le processus et que les choses se fassent au fur et à mesure. Donc, il faut vraiment que nous soyons en confiance et que nous puissions adhérer à votre proposition dans son principe.

Il s'agirait donc que ce préalable sur les ressources humaines, que M. Martinez a accepté, soit comme un préalable de confiance. Il est pour nous très important, car cette question va au-delà du fonctionnement en lui-même, en ce qu'elle touche notre vie au travail.

Mme GUYADER

Sur la boîte de dialogue, une mise en œuvre immédiate (et sur trois semaines) n'est-elle pas prématurée ? Il me semble que rien n'est encore défini, à part le bloc de réorganisation. Vous n'allez pas pouvoir répondre aux agents sur leur mission et sur leur positionnement précis de l'organigramme, alors que les choses ne sont pas encore définies (comme le calendrier de mise en œuvre).

Mme LEMOINE

D'abord, nous avons prévu des thèmes simplement pour faciliter l'exploitation. L'exploitation étant manuelle, nous pensions que les thèmes la faciliteraient. Il peut d'ailleurs y avoir d'autres thèmes.

Ce que Mme GUYADER dit est vrai, sauf que dans la question telle que posée, elle envisage encore qu'il y ait des croisements d'une direction à une autre. Au moment de la réflexion, à la Direction générale, nous sommes vraiment partis d'une analyse fonctionnelle, par nature très cartésienne. Ensuite est venue l'intervention de Jean-Luc Martinez, plus stratégique et

politique, qui a suggéré quelques ajustements. Donc, je fais une analyse cartésienne et le président-directeur décide, en fonction de raisons stratégiques. À un moment donné, un choix est fait ; choix dont je pense qu'il est négociable à l'intérieur. Si, cependant, on se met à croiser toutes les idées et attendre que les agents donnent leur avis, on ne va pas s'en sortir. Le risque est de partir dans tous les sens, d'où l'idée d'arrêter une mano architecture et de compléter ensuite.

M. MARTINEZ

La démarche consiste en effet à faire une proposition, aussi pour rassurer des collaborateurs qui sont inutilement inquiets. C'est l'intérêt de diffuser un document qui présente la proposition de départ de placement des services à l'intérieur de ces sept ou huit directions. Ne pas faire cette proposition pourrait créer de l'anxiété. Donc, je vous demande de diffuser ce document en précisant qu'il s'agit d'une proposition soumise aux questionnements.

Mme LEMOINE

En réponse à Mme GUYADER sur la rubrique calendrier que j'ai proposée, si on ne diffuse pas de calendrier maintenant, ce n'est peut-être pas la peine de suggérer qu'il y ait une rubrique calendrier.

M. MARTINEZ

Si vous en êtes d'accord, je propose de partir sur un modèle de « fusée à deux étages ». Il s'agirait d'essayer d'acter, pour le mois de novembre, une structuration sur laquelle nous serions d'accord et d'annoncer des CT, direction par direction, entre le printemps et l'été.

Mme GUYADER

Je m'interroge tout de même sur l'utilité de cette boîte de dialogue. S'il me semble naturellement important de diffuser de l'information pour réduire les inquiétudes des agents, il me semble aussi que ce serait un piège de mettre en place un système finalement très individuel. C'est l'agent qui ira personnellement vers cette boîte de dialogue pour obtenir des réponses, d'autant que par rapport au calendrier fixé, il sera difficile d'obtenir des réponses précises (missions à venir, etc.). C'est pourquoi je m'inscris plutôt en faveur d'une diffusion d'information collective. Ensuite, les représentants du personnel, qui sont aussi élus pour ça, pourront intervenir en cas de problèmes dans différents services.

Mme LEMOINE

J'entends parfaitement et je suis sensible à l'argument. Si nous ouvrons aujourd'hui une boîte de dialogue sans pouvoir répondre à la plupart des questions, nous risquons de créer plutôt des frustrations.

M. MILAN

Il y a deux types de questions : celles auxquelles nous pourrions répondre facilement et celles auxquelles nous ne pourrions pas répondre immédiatement. Je crois qu'il est déjà bien, dans un système transparent, que les agents sentent qu'ils ont été entendus et que leurs questions sont prises en compte. Il y a aussi des inquiétudes simples auxquelles nous pouvons répondre et ainsi retirer beaucoup d'angoisse à certains. Je ne sais pas s'il faut se priver de cette possibilité, sachant que nous ne pourrions pas répondre à toutes les questions tout de suite ; le simple fait de le dire, néanmoins, c'est déjà apporter une réponse.

Mme LEMOINE

Il y a peut-être des précautions à prendre.

M. CHOQUET

Oui et non. Déjà, avec la diffusion de l'organigramme, un certain nombre d'agents auront des réponses aux questions qui se posent : Où suis-je positionné ? Quelle direction ? Quel service ?

Toutefois, le plus grand nombre de questions portera sur l'organisation de la direction en elle-même, de la sous-direction et du service. C'est la raison pour laquelle nous avons demandé, lors de la dernière réunion, que les organisations syndicales disposent de la feuille de route de chaque directeur.

Il y aura forcément des questions auxquelles vous ne pourrez pas répondre (missions, évolutions du poste de l'agent) tant que les directeurs n'auront pas été nommés, qu'il n'y aura pas de feuille de route et qu'il n'y aura pas de négociations. En effet, il y aura une vraie discussion, non pas sur le contenu de la feuille de route, mais sur la manière de l'appliquer. Il s'agirait de voir quelles sont toutes les incidences possibles. De là, les agents pourront se positionner avec plus de détails.

Pour mémoire, à chaque organisation, le plus dur n'a pas été de faire passer le cadrage général, mais toutes les incidences qu'elles ont eues en interne. Je rappellerais qu'à la dernière réorganisation, un grand nombre d'agents (par dizaines) ont dû re-candidater sur le poste qu'ils occupaient, ce qu'ils ont très mal vécu.

Mme LEMOINE

Ce n'est pas prévu à ce stade.

M. CHOQUET

Je le sais bien.

Dans un sens, la boîte de dialogue peut être aussi positive, car elle permettra d'avoir meilleure connaissance des questions que se posent les agents – même s'il n'y a pas forcément la réponse.

Il faudra surtout bien mentionner que le projet d'organigramme n'est justement qu'un « projet » et qu'il est en cours de discussion. Je le réprécise, car certains directeurs et certains services annonçaient que tout serait réglé dans un CT au mois de novembre.

Donc, il convient que les choses soient bien claires et de dire que nous sommes toujours dans la phase de négociation ; même si, sur les grandes lignes, nous allons vers un accord.

M. MARTINEZ

Personnellement, je suis favorable à l'idée d'une boîte de dialogue, malgré toutes les réserves que j'entends bien. Il est d'ailleurs possible de provoquer des réponses collectives à des situations personnelles.

M. CHOQUET

Un autre avantage est que même si vous ne pouvez pas y répondre, le directeur aura une idée claire du type de questions qui se posent et de ce qui serait à prendre en compte (dans sa réflexion pour construire sa direction, sa sous-direction ou son service).

M. MARTINEZ

Peut-on imaginer d'apporter progressivement nos réponses à l'issue de chacune des réunions que vous auriez avec Charlotte Lemoine ? Au moins que vous les regardiez et que les personnels sachent que vous allez les regarder.

Mme GUYADER

Ma remarque sur la boîte de dialogue était tout à fait personnelle et je n'engage pas mon organisation syndicale sur ce point. Si discussion il doit y avoir, sur la cohérence entre les services et autres, elle devra se faire au niveau collectif. À un moment donné, il faudrait peut-être que les questions posées, sur les missions ou les services, remontent aussi dans les discussions collectives au sein du service.

Mme LEMOINE

Lors de la rédaction du document Louvre Express, j'ai bien précisé qu'il y aurait non seulement une feuille de route pour les directeurs, mais aussi qu'il y aurait construction d'un projet de direction. Bien que je ne l'aie pas écrit, j'avais en tête que cette construction se ferait sur le mode participatif. Autrement dit, indépendamment de ses qualités, ce n'est pas le directeur qui décidera de tout dans son bureau. Une concertation avec le personnel se met en place.

En réponse à Madame Guyader, les questions viendront alimenter un échange à l'intérieur de chaque direction : entre le directeur, ses chefs de service, les sous-directeurs et le personnel. Je n'y avais pas pensé, mais je ferai une communication préalable à la boîte de dialogue, en précisant que nous pourrions répondre immédiatement à certaines questions simples ; les plus compliquées viendront alimenter la réflexion du deuxième étage de la fusée (lorsque le projet de direction sera en construction).

Mme GUYADER

Après les trois semaines, il faudrait pouvoir remettre en route la boîte de dialogue à un moment ultérieur.

Mme LEMOINE

Je n'y avais pas pensé, mais c'est tout à fait envisageable. Effectivement, il vaut mieux rassurer les agents dès maintenant. Ensuite, lorsque les directions se mettront en place et que les directeurs travailleront avec leurs agents à déterminer la feuille de route, il faudrait que les agents puissent intervenir. J'imagine que les missions de certains risquent d'être modifiées et que les agents auront peut-être à exprimer leur point de vue sur la cohérence de la politique culturelle par exemple.

Au vu de mon timing, le premier comité technique (et CHSCT) qui pourrait se tenir tomberait en début avril. D'ici là, il sera toujours temps de réactiver la boîte de dialogue. Il pourrait y avoir aussi une concertation au niveau de la direction, au travers de groupes de réflexions. Il me semble plus intéressant que les questions sortent en collectif, en groupes de travail, ce qui est plus vivant que la boîte de dialogue. J'avais imaginé la boîte de dialogue pour le moment, mais lorsque les directeurs seront nommés, des groupes de travail se mettront en place. Il est quand même du rôle d'un directeur d'animer le dialogue social au sein de sa direction. Il revient aussi aux directeurs de créer une émulation dans leurs directions et de faire remonter ce que les agents leur expriment. De ce point de vue, la boîte de dialogue reste une solution un peu « froide ». Techniquement, nous avons prévu la possibilité de l'ouvrir jusqu'à Noël.

Mme DUCROT

La priorité est aujourd'hui de désamorcer les angoisses et il n'y a pas tellement d'autres façons que de permettre aux gens de s'exprimer. Cela me semble assez inévitable. La discussion avec les directeurs, qui réservera assurément sa dose d'adrénaline, viendra à un autre stade. Ce sont deux timings et deux difficultés différentes.

Mme LEMOINE

Sachant que nous aurons le temps de préparer la deuxième étape.

Si je le comprends parfaitement pour la seconde étape, je m'interroge sur la nécessité de tenir un CHSCT à la première. Il faut aussi noter que des problématiques de locaux se profileront à un moment ou un autre (notamment sur le 164).

Vous avez le temps d'y réfléchir d'ici vendredi : réunirons-nous un CHSCT préalable au CT, pour avis, sur cette macro-organisation ?

M. CHOQUET

Nous en discuterons.

M. MARTINEZ

Avez-vous d'autres remarques ?

Mme DUCROT

Quel est le rôle de la Direction qualité et audit interne, qui relève directement de vous ?
Qu'en attendez-vous ? Quel est son poids par rapport à d'autres directions ?

M. BARBARET

Ce sera une direction un peu particulière, puisqu'elle a déjà vocation à être de dimension très réduite. L'objectif est qu'elle s'assure des moyens que nous mettons en œuvre pour que les choses soient faites conformément à ce qui a été décidé. Nous nous étions rendu compte que, parfois, ce qui avait été décidé n'est pas strictement respecté. L'objectif d'une Direction de la qualité est de veiller à ce que les procédures mises en place soient de qualité (simples, efficaces et connues), mais aussi de s'assurer qu'elles soient correctement appliquées.

Ces quelques personnes auront comme mission essentielle de faire des audits, soit de tout simplement aller voir dans un service ou une direction du Musée que les choses sont faites conformément à ce qui a été décidé.

Mme DUCROT

Leur approche principale, si l'on en juge par les services, est purement comptable.

M. BARBARET

Pas nécessairement. Ce peut être toute la vie de l'établissement.

Mme DUCROT

Ce n'est pas précisé dans ce que vous indiquez.

Mme LEMOINE

Une Direction de la qualité et de l'audit interne s'occupe de l'intégralité des processus d'un établissement ou d'une entreprise. Normalement, la Direction qualité se charge d'animation et de contrôle. Le directeur qualité est un animateur et un conseil qui s'assure de la description des processus organisationnels clés de l'établissement internes ou transversaux aux directions (ex. : processus de choix des expositions). L'ensemble des processus constitue un référentiel d'organisation. Ensuite, son rôle est d'aller vérifier que ce référentiel est effectivement mis en œuvre et si tel n'est pas le cas, d'analyser les raisons de la non-mise en œuvre. Le directeur qualité est clairement le bras droit de la Direction générale. Quand il parle, c'est la Direction générale qui parle.

Mme DUCROT

Cela suppose-t-il qu'il y aura des recrutements, car cette activité n'existe pas actuellement ?

M. BARBARET

Il y a des gens qui écrivent des procédures (comme Stéphanie Fréhel) et donc des gens qui travaillent à l'élaboration des procédures. En revanche, il n'existe pas de gens chargés de s'assurer de leur correcte application.

Mme LEMOINE

Il n'y aura qu'une personne.

Mme DUCROT

Certes, mais elle ne figure pas.

Aussi, comme la Direction de la qualité relève directement du directeur, elle ne sera même pas obligée de siéger avec les autres directeurs. Elle n'est pas censée être autour de la table.

M. BARBARET

Pas nécessairement, mais je pense que sa présence sera très précieuse à certains moments.

M. MARTINEZ

Donc, je propose de refaire un tour pour valider la formulation du document.

Mme LEMOINE

Avec Xavier Milan, nous rédigerons un petit document de communication bien clair. Il faudra revoir le positionnement de la DRH et ensuite la boîte de dialogue. Je propose de voir le calendrier vendredi.

M. IROLLO

Par ailleurs, au sujet de la validation du procès-verbal du CT du 5 février 2013, êtes-vous d'accord avec les corrections de SUD pour que je puisse les intégrer et mettre le procès-verbal en ligne ?

Approbation des élus.

M. MARTINEZ

Par ailleurs, Charlotte Lemoine étant devenue administrative générale adjointe, une vacance de poste avait été ouverte pour le poste de directeur des ressources humaines. Nous avons reçu plusieurs candidats et en avons sélectionné un.

Mme LEMOINE

Le poste a été affiché pendant un mois (de mi-juillet à fin août). Tous les candidats ont été reçus par moi-même et par Hervé Barbaret.

Nous avons eu globalement très peu de candidatures. Il y a eu deux candidatures d'A+ que nous n'avons pas retenues, puisque nous avons affiché en A. Le candidat retenu est directeur territorial à la Fonction publique territoriale, avec qui j'ai eu l'occasion de collaborer par le passé.

Si je me suis autorisée à l'approcher, avec l'accord de ma hiérarchie, c'est parce que je considérais qu'il avait les qualités humaines que, me semble-t-il, vous êtes en droit d'attendre. Il s'agit de Jean-Luc Rousseau, 45 ans, juriste de formation. Pendant deux ans, il a été responsable juridique de la DRH de la ville de Saint-Étienne. Il n'a quasiment occupé que des postes de DRH. Il a toutefois été directeur général adjoint à la ville de Troyes, où il

était en charge du pôle modernisation et RH. Il a aussi été DRH de la Province nord (Nouvelle-Calédonie). Il est actuellement directeur des relations humaines de la ville d'Agde. C'est un DRH professionnel dont je pense qu'il a un réel sens de l'humain.

Mme CHARLES-ELIE-NELSON

J'espère simplement que vous veillerez davantage à la parité dans les prochains recrutements de directeur. Tel n'est pas le cas. À compétences égales, nous souhaiterions que vous ayez un œil particulier sur des femmes.

M. MARTINEZ

Je précise déjà avoir veillé à une stricte parité dans le choix des chefs de département à venir.

Mme GUYADER

Je voulais simplement intervenir, sur le choix d'un DRH issu de la fonction publique territoriale, pour rappeler que nous n'avons pas les mêmes statuts. Il s'agirait de ne pas se retrouver en difficulté sur ce point. J'ai quand même le souvenir de prestations d'actions sociales qui ont été inscrites au montant des revenus imposables...

Mme LEMOINE

Je n'ai, à l'époque, qu'appliqué la loi, comme je l'avais fait dans un autre établissement public d'Etat (le CNRS). Cette affaire qui vous est donné en exemple n'est qu'une spécificité Culture et non Etat vers un Territoriale.

Mme GUYADER

En même temps, c'est ce qui se fait au niveau de la fonction publique territoriale et hospitalière. Nous essayons que ce ne soit pas le cas au niveau de l'État et les discussions sont encore en cours au niveau de la Fonction publique. On peut éventuellement commettre

ce genre d'erreur quand on n'a pas les mêmes références dans sa culture professionnelle. La fonction publique territoriale a tout de même quelques différences par rapport à l'État.

Mme LEMOINE

Je suis bien placée pour le savoir, pour avoir fait un long passage à la fonction publique territoriale. Pour ma part, il est vrai que j'ai mis énormément de temps à comprendre le musée. J'ai beaucoup souffert de ce point de vue. Il m'a été donné comme objectif de faire en sorte que Jean-Luc Rousseau puisse s'intégrer le plus vite possible et comprendre l'établissement, comme un tuteur que je serais pour lui au sein du musée. Je me fais fort de lui faire une formation accélérée. Autrement dit, il bénéficiera de ce dont je n'ai pas bénéficié en arrivant. Je vais donc le « tutorer » sur la première année.

La séance est levée à 11 h 32.

Le Président
Jean-Luc MARTINEZ



Le Secrétaire
Jean-Marc IROLLO



Le Secrétaire adjoint
SUD

Pour sud Culture
M. Hecceat