



**Section SNMD-CGT- du musée
du château de FONTAINEBLEAU**

Comptes Rendus : Comité Technique

et

**Comité d'Hygiène de Sécurité et des Conditions de
Travail.**

Les représentants des personnels du SNMD-CGT du château de Fontainebleau tiennent à vous rendre compte du déroulement des instances représentatives de l'établissement public, qui ont siégé le **mercredi 24 octobre 2012 (Comité Technique)**, et le **mardi 09 octobre 2012 (Comité d'hygiène de Sécurité et des Conditions de Travail)**.

C.T. du 24 octobre 2012.

- **1- Approbation du procès-verbal de la séance du 21 juin 2012.**
- **2- Suites données au CT du 21 juin 2012.**

Hordyplan énième épisode ! Ouf ! Après deux années de valse-hésitation le sort des ateliers muséographiques semble enfin réglé, avec la mise en place de deux cycles de travail :

1-cycle de travail de l'atelier d'ébénisterie (horaires variables) :

38h30 hebdomadaires dégageant 12 jours d'ARTT avec une présence obligatoire tous les jours de la semaine de 8h15 à 12h et de 13h30 à 16h45 les lundis, mardis, mercredis et jeudis et départ à 15h30 les vendredis - temps de pause méridienne de 1h30.

Heures supplémentaires possibles, récupérées en temps avec une majoration de 25%.

2-cycle de travail de l'atelier de tapisserie (horaires fixes) :

38h30 hebdomadaires dégageant 12 jours d'ARTT avec une présence obligatoire tous les jours de la semaine de 8h à 12h et de 13h30 à 17h les lundis, mardis, mercredis et jeudis et départ à 15h30 les vendredis - temps de pause méridienne de 1h30.

Heures supplémentaires possibles, récupérées en temps avec une majoration de 25%.

En complément, l'administration a fourni un récapitulatif de plusieurs cycles de travail votés lors du CT précédent : adjoint à l'administrateur général, chef du service des affaires générales, chargé de communication...

• 3- DSP accueil et billetterie.

LE dossier brûlant du moment ! Petit rappel : depuis la création de l'établissement public en 2009, les activités de l'accueil et du droit d'entrée du site sont réglées par une convention conclue entre l'EP et la RMN-GP. Cette convention s'achevant le 31 décembre 2012, la direction de l'EP s'est engagée ces derniers mois sur la voie de la mise en concurrence des activités de l'accueil et de la billetterie exercées par l'opérateur historique qu'est la RMN-GP, par le biais d'une **délégation de service public (DSP)**. Autrement dit, à compter du 01^{er} janvier 2013 des entreprises privées pouvaient pour la première fois se porter candidates à la reprise de ces activités, avec en sus la gestion du standard téléphonique. Et les cahiers des charges techniques et administratives particulières rédigés par l'établissement, donnaient un aperçu on ne peut plus clair sur l'objectif recherché : une efficacité accrue dans l'accomplissement des prestations, en comptant sur la concurrence pour conclure le marché au meilleur coût. Et toute ressemblance avec l'externalisation partielle des missions d'accueil et de surveillance n'est évidemment pas fortuite. En somme ni plus ni moins qu'une logique de libéralisation des activités de services publics.

Et le sort de la dizaine de salarié(e)s dans tout ça ? Comme toujours en pareil cas on se garde bien de leur demander leur avis ! Entre un employeur - la RMN-GP - qui tergiverse et qui indique être de toute façon dans l'incapacité d'offrir le moindre reclassement à ses propres salariés, et la perspective pas franchement réjouissante d'être embauché par le futur repreneur à des conditions nécessairement revues, on mesure aisément le degré d'inquiétude des personnels.

Oui mais voilà, un premier grain de sable est venu s'immiscer dans ce dispositif. Ainsi au terme de la période de consultation fixée au 12 octobre, qui a vu 5 visites d'entreprises, une seule au final a déposé un dossier ! Tout ça pour ça serait-on tenté de dire, d'autant que l'entreprise en question n'est autre, on vous le donne en mille, que la RMN-GP, qui s'est enfin décidée à postuler. L'affaire semblait donc pliée. Mais saurait été oublier un peu vite que la nature des rapports entre la RMN et l'EP en mode DSP allaient être grandement modifiés : de partenaire privilégié, la RMN serait maintenant amenée à devenir prestataire de l'EP, et placée dans un rôle de subordination vis-à-vis de l'établissement public. Un exemple parmi d'autres : la faculté donnée à l'EPCF « *de récuser les agents désignés par le Délégué à tout moment pendant l'exécution des prestations* ». Dès lors la CGT Culture, dès la parution pour consultation de cette DSP, n'a eu de cesse de dénoncer ce processus et d'alerter sur ses conséquences : interpellation de la Ministre, réunion d'information sur le site avec les salarié(e)s de la RMN, réunion avec la Direction de l'EP le 15 octobre dernier, provoquée par la venue d'une forte délégation de représentants syndicaux nationaux...

Mais ce mercredi matin 23 octobre, jour du CT, tout se précipite. La Direction nous annonce tout à trac qu'il ne sera pas donné suite à cette DSP, ayant décidé, en définitive, de renoncer à retenir l'offre unique formulée par la RMN-GP !!! Ainsi, tard la veille au soir, la Direction Générale des Patrimoines et le Cabinet de la Ministre tous deux sollicités pour sortir de cette impasse, ont donné leur accord à la Direction de l'EP pour :

- d'une part autoriser à titre exceptionnel la prolongation de la convention EP/RMN-GP pour l'année 2013 afin de garantir la poursuite des activités accueil et billetterie ;
- d'autre part organiser pour 2014 les conditions de l'internalisation (l'intégration) des 11 agents du droit d'entrée et de la billetterie auxquels sera proposé des contrats établissement de droit public (titre III) rémunérés par l'EP.

Les raisons de ce revirement soudain et de cette annonce choc ?

Elles tiennent en un chiffre : **845 000 €**, soit le coût annuel de l'offre présentée par la RMN-GP, un montant qui refroidit d'emblée la direction, le budget de l'établissement ne pouvant supporter une telle charge. Mais qu'à cela ne tienne ! L'administration négocie alors en urgence avec la RMN-GP, lui demandant de reformuler son offre en retirant du cahier des charges trois prestations : l'édition des cartes d'abonnement, le remplacement dans les deux heures d'un salarié absent, ainsi que la gestion du standard téléphonique. Sera-ce enfin suffisant ? Eh bien non. Les **730 000 €** de la nouvelle offre s'avèrent définitivement en dehors des possibilités de l'établissement, décidant l'administration à arrêter là les frais si on ose dire, et à s'en remettre à la tutelle.

Mais doit-on vraiment s'étonner de ce scénario ? En 2011 la redevance versée par l'établissement à la RMN-GP dans le cadre de la convention s'est élevée à **540 000 €** (part fixe + part variable qui fluctue selon la fréquentation constatée). Dès lors c'était assurément faire preuve de beaucoup de naïveté que d'espérer obtenir une offre à un coût avoisinant, alors même que les cahiers des charges prévoyaient toute une série d'obligations contraignantes à mettre en œuvre, de prestations nouvelles à honorer (gestion du standard...), d'investissement en matériel à prévoir, pour une durée de contrat limité. Bref on n'est pas loin de penser que sur ce coup la Direction de l'EP s'est vraiment fait prendre à son propre jeu, du genre arroseur arrosé !

Reste maintenant à négocier les modalités pratiques d'intégration des personnels à l'EP, dont le transfert de la masse salariale, pour parvenir à cette internalisation prévue pour 2014 ; d'autant que la Direction considère que la gestion directe d'un volant supplémentaire d'agents rémunérés sur titre 3 (11 agents + les remplacements temporaires) ne pourra pas, en l'état actuel des effectifs, être absorbée par les services administratifs de l'établissement, vu la charge de travail supportée par ces derniers. De fait l'établissement n'envisage ce transfert qu'à la condition d'obtenir du ministère la création d'au moins deux postes supplémentaires (dont l'un pour le service financier) et le « déplafonnement » du plafond d'emplois actuel (113 ETPT).

Bref, sur ce dossier comme sur bien d'autres rien ne sera facile, et la vigilance s'impose.

- **4- Transfert du standard téléphonique du PC sécurité au service accueil et billetterie.**

Ce point est dans l'immédiat rendu caduc par l'abandon de la DSP. Signalons toutefois que la tenue du standard téléphonique a été imposée aux agents chargés du PC sécurité en 2008, sans que la modification induite du poste de travail ait fait l'objet de la plus élémentaire concertation. La Direction actuelle admet elle-même volontiers que la gestion du standard est antinomique avec la tenue d'un PC sécurité. Ceci dit nous considérons que cette fonction fait partie intégrante des missions de l'EP, et ne devait pas être confiée à un prestataire extérieur.

- **5- Nouvel organigramme et fiches de postes.**

Le nouvel organigramme vise à clarifier les missions des services administratifs, et à renforcer leur organisation en services « métier » permettant à l'établissement, selon la Direction, de remplir au mieux la totalité de ses missions. A l'appui des modifications, transmission de tout un ensemble de fiches de postes (chef du service des publics, chef du service juridique et des marchés publics, régisseur d'œuvres d'art...).

Les changements majeurs résident dans **la création d'une direction des affaires générales et financières** animée par l'adjointe à l'administratrice générale, fonction elle-même créée en cours d'année. Cette direction est composée de trois services :

- le service des affaires générales avec trois pôles (ressources humaines - systèmes d'information - service intérieur).

- le service financier avec deux pôles (recettes - dépenses).

- le service juridique et marchés publics.

Pour notre part, nous avons milité pour que la régie des œuvres apparaisse dans l'organigramme et soit élevé au rang de service, et non pas fondu dans le service de la conservation, d'autant que l'administration envisage le recrutement d'installateurs. Nous avons pareillement tenu à ce que les assistantes de direction apparaissent dans l'organigramme.

Approbation des représentants des personnels.

• **6- Cycles de travail.**

Suite à l'affectation en juillet d'une régisseuse d'œuvres d'art, et d'un acheteur public en septembre, ainsi que le changement d'attribution de l'adjoint au chef du service financier, l'administration propose pour ces différents agents les cycles à horaires variables suivants :

Catégorie A : régisseur d'œuvres d'art.

38h30 hebdomadaire dégageant 12 jours d'ARTT avec une présence obligatoire tous les jours de la semaine à partir de 9h (arrivée entre 8h45 et 9h) à 12h30 et de 14h à 17h15 (départ entre 17h15 et 17h30) - temps de pause méridienne de 1h30.

Catégorie B : acheteur public et chef du service des affaires financières.

38h30 hebdomadaire dégageant 12 jours d'ARTT avec une présence obligatoire tous les jours de la semaine à partir de 9h (arrivée entre 8h45 et 9h) à 12h30 et de 14h à 17h15 (départ entre 17h15 et 17h30) - temps de pause méridienne de 1h30.

Le crédit/débit est fixé à 18 jours maximum sur l'année, soit 11h33 maximum par mois et donnera lieu à 1,5 jour de récupération par mois.

Depuis que le dispositif *Hordyplan* lié à la pointeuse est fiabilisé, l'administration s'est évertuée à proposer des horaires variables à tous les personnels non postés, à l'exception des jardiniers. Or, de notre point de vue, les cycles de travail mis en place s'apparentent, pour la plupart d'entre eux, à des horaires fixes déguisés, tant les plages de présence obligatoire offrent peu de latitudes, la notion même d'horaires variables semblant en l'espèce une vue de l'esprit. Et pour ajouter à la confusion, les personnels de catégorie A ou assimilé dont le temps de travail est régi par l'article 10 de la circulaire Artt, et qui ont par nature une souplesse quant à la gestion de leurs horaires de travail, se voient également soumis à ce type d'horaires variables !!!

Nous avons dénoncé ce hiatus, et la nécessité de « corriger le tir ». L'administration reconnaît ce manque de cohérence et le besoin d'y remédier, mais tout en persistant dans ses errements !

Abstention des représentants des personnels.

• **7- Dotation habillement 2012.**

Point initialement proposé pour avis, nous avons jugé qu'il serait grotesque de voter cette dotation alors que l'année s'achève et que les arbitrages budgétaires ont été décidés sans concertation. Objet sempiternel de discordes, la dotation 2012 n'a, une fois de plus, pas totalement échappé à cette règle. En cause, un budget serré et surtout l'abandon du principe

d'un montant fixe et unique - environ 500 € - servie pour chacun des agents de l'EP concernés, ce qui complique sérieusement la lisibilité de cette dotation. Ainsi dorénavant l'administration entend moduler ce montant en fonction des missions exercées et selon les besoins réels.

Tachons d'y voir un peu clair : le budget global pour les divers services dépasse les **60 000 €**. La tenue professionnelle **des personnels des corps techniques et métiers d'art**, quant à elle, fait l'objet d'un arrêté de la Direction Générale des Patrimoines qui en fixe le montant. Pour ces personnels l'établissement a dépensé, en moyenne, **524 € TTC**, y compris les équipements de protection individuels (EPI).

Pour **le corps de l'accueil et de la surveillance** rien n'est défini, et c'est à l'établissement public de déterminer lui-même l'enveloppe budgétaire qu'il souhaite consacrer à cette dotation vestimentaire, soit pour 2012 environ **47 000 €**. De plus cette dotation a fait l'objet d'un marché d'appel d'offre divisé en trois lots selon les missions exercées : surveillance « face public », agents de jour et de nuit affectés dans les différents PC. Bonjour la simplicité ! Enfin, pour garantir une certaine qualité des tenues vestimentaires (les costumes) des agents placés « face public », la dotation spécifique de ces personnels a dû être réévaluée par rapport à 2011. Conséquence : à budget constant, en bout de chaîne, et selon le principe des vases communicants, ça coïncitait inévitablement pour les derniers servis, à savoir les agents du service de nuit, ce qui a donné lieu à de pénibles tractations, du genre marchands de tapis !

Le Président, partageant notre irritation sur les difficultés rencontrées chaque année sur ce sujet, souhaite des règles de meilleure transparence afin de traiter ce point plus tôt dans l'année.

• **8- Compensation des astreintes d'arrosage des personnels logés.**

Rappel : Le volume des heures de travail consacrées au contrôle de l'arrosage des cultures et des productions, représente au total approximativement 205 heures de travail effectif pour le service des jardins. Ainsi au printemps dernier le CHSCT et le CT avaient-ils considéré que ces activités, exercées à tour de rôle par les agents logés, les samedis, dimanches et jours fériés, du fait de leur nature et de leur fréquence étaient à distinguer des autres astreintes déjà prévues, et devaient être compensées. Un accord avait été alors trouvé pour l'année 2012 et les cinq agents alors logés (environ 41 heures effectives pour chacun) : la moitié des heures ferait l'objet d'un paiement en heures supplémentaires, l'autre moitié donnerait lieu à une récupération sur la base d'une valorisation de 1,5.

Pour 2013 le principe de base est maintenu avec les modifications suivantes :

- **¾ des heures travaillées payées en heures supplémentaires en application de la réglementation ;**

- **¼ des heures récupérées sur la base d'une valorisation de 1,5.**

Par ailleurs la répartition des sujétions à accomplir par les différents agents logés est revue, puisqu'un agent ne réside plus sur le site. En conséquence chacun des quatre agents logés assurera environ 51 heures de travail effectif.

• **9- Règlement intérieur d'utilisation du réfectoire.**

Dès la mise en chantier du réfectoire commun situé cour de la République, l'administration a souhaité établir un règlement, fixant entre autres les conditions d'accès, l'utilisation à titre privé ou pour des événements et célébrations dans le cadre professionnel.

Règlement intérieur approuvé à l'unanimité.

- **10- GEPEC (gestion prévisionnelle des emplois et compétences).**

Voir le document joint sur les projections 2013/2016. En complément l'administration a dressé un ensemble de tableaux sur la pyramide des âges des différents services.

Chiffres à l'appui, l'analyse déjà formulée lors du CT du 21 juin se trouve renforcée : la population des 123 agents du château est particulièrement vieillissante avec quasiment pile une moitié de l'effectif au-delà de 50 ans. Conséquence prévisible : un accroissement des arrêts de travail dus à des problèmes de santé, qui va creuser encore plus le déficit de personnel. Vu par le prisme détaillé des principaux services, ce déséquilibre est particulièrement édifiant :

Service accueil et surveillance : sur les 68 agents seuls 9 ont moins de 40 ans, avec une très forte concentration dans la tranche 50/60 ans (dont 14 des 17 agents du service de nuit).

Service des jardins : 8 des 13 agents à plus de 50 ans.

Maintenance (5 ETPT) et ateliers (3 ETPT) : là on atteint des sommets si l'on peut dire, avec les 8 agents au-delà de 50 ans dont 4 ont 61 ans et plus !

Une première remarque d'importance : à très courte échéance un pan entier d'une activité emblématique du château est voué à disparaître. Il s'agit des ateliers muséographiques (tapisserie, ébénisterie) au savoir-faire précieux, dont l'administration n'envisage pas leur renouvellement, privilégiant plutôt le recrutement d'installateurs. Ce choix radical interpelle. Dès lors, si les personnels scientifiques d'un château/musée ne plaident pas eux même pour la sauvegarde et le maintien sur le site de la filière métiers d'art, laquelle concourt directement à la restauration du Patrimoine, qui le fera ?

- **11- Point sur les formations envisagées en 2013.**

C'est peu de dire que ce point fait débat : on réclame en vain un plan annuel de formation, que l'administration s'ingénie à repousser aux calendes grecques. Celle-ci fait valoir l'effort porté prioritairement sur les formations obligatoires type SSIAP, CACES, recyclages...dont le coût obère le budget. Conséquence : un budget restreint pour tout le reste soit environ 10 000 €. A titre d'exemple les formations en langues envisagées sur le site coûteraient 2 500 € pour 30 heures et 6 stagiaires. La Direction veut cependant voir très prochainement une nette amélioration sur la gestion du volet formation, avec la désignation d'un agent du service des affaires générales chargé d'en assurer le suivi.

- **12- Accès à l'emploi titulaire.**

La loi n°2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels de la Fonction Publique...prévoit les conditions permettant aux agents non titulaires (les ANT) de bénéficier d'un CDI (volet « cdisation »). Pour ce faire chaque établissement se doit de procéder au recensement précis des agents concernés, et informer les représentants des personnels dans le cadre du comité technique.

Etat des lieux des ANT de l'établissement :

10 agents non titulaires en CDD. Ces agents ne remplissent pas pour cette année les conditions pour être éligibles à la CDisation.

2 agents non titulaire sont en CDI.

1 agent non titulaire CDIsé dans le cadre de la loi.

- **13- Questions diverses.**

- **exercice du droit syndical** : Sont récapitulées les différentes autorisations spéciales d'absences - les fameuses ASA articles 13, 15 et 16 - et les différentes situations permettant leur octroi, notamment pour participer aux réunions à l'initiative de l'administration (ASA 15).
- informations sur de nouvelles **délégations de signatures**.

C.H.S.C.T. du 21 octobre 2012.

Plusieurs des points abordés sont identiques à ceux traités lors du CHSCT du 05 juin dernier. En conséquence nous nous limitons à une présentation simplifiée.

- **Approbation du P.V. de la séance du 05 juin 2012.**
- **Suites données au CHSCT précédent :**

Principaux points :

- **main courante pour faciliter l'accès au r.d.c. de la chapelle de la Trinité** des visiteurs ayant des difficultés à se déplacer. Le dossier est en cours d'étude par M. Ponsot ACMH en liaison avec M. Salmon. Autant être franc : sur ce sujet l'administration nous mène clairement en bateau, tant elle rechigne à prendre à bras le corps cet aménagement somme toute minime.

- mise en place au vestiaire du **registre d'hygiène et de sécurité pour les visiteurs**.

- **les consignes de sécurité** élaborées à l'intention des guides conférenciers de l'EP ont été diffusées.

- une **formation des membres du CHSCT** d'une durée de 3 jours, centrée sur la réglementation nouvelle liée à la création de cette instance, va être proposée.

- une visite du site archéologique du quartier Henri IV a été proposée aux agents de l'établissement les 07 et 08 juin dernier. Le 25 septembre dernier visite CHSCT préalablement au début des travaux prévus, d'une part dans la salle de l'ancienne comédie (Belle cheminée) pour y aménager un atelier de restauration, et d'autre part dans le boudoir Turc.

- **logements de fonction** : le MCC a demandé un délai avant la mise en application de cette réforme. Seules les situations d'urgence seront traitées.

- mise en place d'une **armoire à clefs** de grand format au poste des Mathurins.

- façonnage de **14 barres de bâclage** en aluminium (entreprise Bonnet) pour le RDC de l'aile Louis XV (zone d'accueil) au prix unitaire de 350 € HT.

- **Médecine de prévention.**

Depuis la prise en charge par le SIMT, 66 agents ont été convoqués soit :

- 9 agents de nuit.
- 27 agents de l'accueil et de la surveillance.
- 17 agents des services administratifs.
- tous les jardiniers.

Nous avons demandé que les activités de tiers temps exercées par le médecin fassent l'objet d'un rapport, soumis à l'examen d'une prochaine séance de CHSCT.

- **Travaux atelier de restauration : salle de la Belle cheminée.**

| | |
|---|---|
| Objectif : | Installation d'un atelier de restauration d'œuvres. Avec installation de lumières, prises électriques pour chauffage infrarouge, et toilettes. |
| durée du chantier | 3 mois |
| date début du chantier | mi-octobre |
| base vie (proposition validée par l'inspecteur de la CRAM). | réfectoire : ancien poste des Fontaines. vestiaires : logement 16 (cour des ateliers). |
| toilettes | concession toilettes avec accord préalable concessionnaires. |
| passage ouvriers | accès par la porte Dorée puis escalier extérieur côté chaussée Maintenon. |
| incidences sur les rondes de nuit | A la fin du chantier, l'escalier Maintenon sera définitivement coupé ainsi que la porte du 1 ^{er} étage, mise en place d'une porte coupe-feu au 2 ^{ème} étage. Les escaliers seront donc protégés et désenfumés. Déplacement du pointeau n°11 du circuit de ronde dès le début du chantier = devis à demander à CIVICA. Coût pris sur le budget de l'opération. |

Cet espace qui offre un très grand volume va être subdivisé et compartimenté en deux parties (1/3 de la surface pour aménager une zone toilettes/douches/vestiaires et les 2/3 restants pour les activités de restauration proprement dites). Par ailleurs les parois et voutes en béton de la salle seront ignifugées par flocage.

Les autres sujets traités lors de ce CHSCT étaient :

- **l'examen des registres d'hygiène et de sécurité** : peu d'annotations marquantes ;
- un point de situation sur **le document unique d'évaluation des risques professionnels - le DUERP** - nouvelle version : une première réunion va être programmée d'ici la fin de l'année avec une première unité test : Patrimoine et collections ;
- **les accidents de travail** : 2 accidents ont été recensés depuis le CHSCT de juin.
- **les travaux programmés en 2012/2013** : A signaler parmi les nombreux chantiers, **le projet de réaménagement de la librairie boutique de la RMN-GP**. Le projet consiste à optimiser les surfaces existantes (2 pièces) afin de permettre une exploitation plus satisfaisante, en supprimant la réserve et le bureau situés dans la première pièce, lesquels seront réimplantés dans la boutique avec la création d'une mezzanine. La première salle sera alors convertie en surface de vente, et une ouverture dans le mur porteur entre les deux salles sera créée. Ces

travaux devraient intervenir pendant la période creuse de l'année 2013, soit en avril et mai soit en octobre et novembre. Durant cette phase de travaux deux comptoirs temporaires seront installés : l'un en zone accueil (Aile Louis XV), l'autre face à la Chapelle de la Trinité.

- Procédure et conduite à tenir lors d'une déclaration d'accident de travail.

Vos représentants CGT demeurent à votre écoute pour toutes les précisions qui vous seraient utiles.

Fontainebleau, le 30 novembre 2012.

Document GEPEC.

1 - Effectifs au 1er octobre 2012

| | | ETPT | effectifs |
|----------------------|-----------------|---------------|------------------|
| S/T T2 | | 112,4 | 118 |
| S/T T3 | | 4 | 4 |
| TOTAL GENERAL | 01/10/12 | 116,44 | 122 |

Au 1er octobre 2012, le nombre d'ETPT est de 117,44 soit 123 personnes physiques.

Départs :

- Septembre 2012 : chef du service des affaires financières.

Arrivées :

- Septembre 2012 : administratrice générale (fin de stage)
- Septembre 2012 : arrivée de l'acheteur public
- octobre/novembre 2012 : recrutement d'un chef du service des publics.

Le poste de chef du service financier vacant à compter du 1^{er} septembre 2002, a été transformé en poste de chef du service des publics. Cette fonction, dont la création a été plusieurs fois évoquée avec les tutelles, est en effet indispensable pour accompagner la politique de développement de la fréquentation du château.

Effectifs attendus au 1er décembre 2012 :

Sous réserve du relèvement de son plafond d'un ETP (114), l'EPCF envisage de recruter un agent du Mucem de catégorie A dont les qualifications lui permettraient de remplir les fonctions de régisseur technique et d'administrateur réseau. En effet, l'activité événementielle de l'EPCF est en forte croissance et, actuellement, ce sont les deux agents en charge de la programmation qui effectuent l'ensemble des tâches normalement dévolues à un régisseur technique. Par ailleurs, l'EPCF disposera prochainement de son propre service informatique et devra faire face à un besoin croissant de technicité dans ce domaine.

| | | ETPT | effectifs |
|----------------------|-----------------|--------------|------------------|
| S/T T2 | | 114,4 | 121 |
| S/T T3 | | 4 | 4 |
| TOTAL GENERAL | 01/12/12 | 118,4 | 125 |

2- Pyramides des âges 2012

Les tableaux de pyramides des âges sont établis sur la base des unités de travail validées au cours du CHSCT du 4 avril dernier :

- Administration des services, comprenant la direction, la communication, le développement, les services administratifs et le service des publics.
- Patrimoine et collections, comprenant la direction, la conservation et la documentation.
- Maintenance et ateliers muséographiques, comprenant le service travaux et maintenance, les ateliers d'ébénisterie et de tapisserie, l'atelier mécanique du service des jardins.
- Accueil du public, comprenant les visites guidées, l'accueil et la surveillance.
- Équipes PC/PCS et surveillance de nuit.
- Service des jardins.

3 – Politique en matière de recrutement

De façon générale, l'application de la règle de non-remplacement d'un départ à la retraite sur deux n'est pas envisageable dans un établissement qui, de l'avis même de la tutelle, a été sous-doté lors de sa création et qui ne dispose pas des personnels nécessaires à sa marche normale. Bien que le contexte actuel des finances publiques incite à la modération en ce domaine, des créations de poste sont en revanche inévitables dans les années à venir. Ainsi les 5 départs en retraite prévus sur la période 2013-2016 doivent donner lieu à des remplacements sur des fonctions plus appropriées à la situation actuelle du château :

- en 2013, départ à la retraite prévu d'un ébéniste : remplacement par un installateur
- en 2014, deux départs à la retraite prévus, un tapissier et un fontainier :
 - remplacement par un fontainier, métier d'art et missions indispensables au bon fonctionnement des réseaux subaquatiques de l'EPCF ;
 - remplacement par une assistante de direction.
- En 2015, départ à la retraite prévu d'un ébéniste : remplacement par un jardinier. En effet, dans le cadre du schéma directeur de rénovation, une réflexion est menée sur une meilleure exploitation des jardins du château. Par ailleurs, le service des jardins est en sous-effectif depuis plusieurs années.
- En 2016, départ à la retraite prévu d'un jardinier : remplacement par un jardinier pour les raisons exposées ci-dessus.

Ces mouvements ne modifieront pas le plafond d'emploi du château.

Cependant, l'EPCF demande aussi à sa tutelle 4 créations d'emploi, en supplément de la demande de relèvement du plafond d'ETP qui pourrait être consécutif à l'arrivée d'une personne du Mucem en 2012 sur la période 2013-2016 :

- 1 chargé du développement mécénat : le château affiche clairement sa volonté d'accentuer le recours au financement par mécénat ;
- 1 directeur technique, qui regrouperait sous son autorité le service des travaux et de la maintenance et le service des jardins. L'ampleur des travaux lancés et la réglementation des monuments historiques qui prévoit que, dans un monument d'Etat, la maîtrise d'ouvrage doit être assurée par l'architecte des bâtiments de France ou, à défaut, par un architecte spécialiste du patrimoine et intégré à l'EPCF justifient l'arrivée d'un tel collaborateur, le service de l'architecture et du patrimoine ne pouvant y faire face en raison de sa charge de travail ;
- 1 jardinier en vue de permettre un développement de l'accueil du public et des animations sur l'ensemble du domaine, y compris les jardins ;
- 1 installateur qui renforcerait l'équipe de la conservation très sollicitée sur l'ensemble de ses missions.