



Section du château
de Fontainebleau

Compte rendu du C.T du 27 mai 2013 du Musée Château de Fontainebleau

Vos représentants du personnel CGT tiennent à vous rendre compte du déroulement de la séance du **Comité Technique** qui s'est réuni le **lundi 27 mai 2013**.

Prévu à l'origine pour ne traiter qu'un point principal, à savoir le règlement de visite, c'est en définitive un ordre du jour particulièrement dense, comportant pas moins de 18 points, qu'a dû traiter le Comité Technique ce lundi.

- **Approbation du procès-verbal du CT du 24 octobre 2012.**
- **Suites données au CT du 23 avril 2013.**

Point sur la réglementation et le niveau d'habilitation exigé pour travailler dans un PC sécurité équipé d'un SSI (Système de Sécurité Incendie). Cette question fait écho aux multiples interrogations liées aux conséquences du schéma directeur des travaux qui prévoit, entre autres projets, un changement d'implantation du PC, lequel devrait être scindé en deux entités distinctes : intrusion/vol d'une part et incendie d'autre part. Ainsi le statut d'ERP n'est opposable qu'en présence du public. De fait, en période d'ouverture au public les personnels doivent être détenteur de la qualification SSIAP. Les services de sécurité incendie (SDIS) pourraient quant à eux, en mesures compensatoires, venir compléter ces exigences.

Mise en œuvre éventuelle d'astreintes d'agents non logés pour le service des jardins : précisions sur certains forfaits (ex. le forfait de 122 € par semaine est-il majoré lorsqu'un jour férié se trouve en semaine ? les heures supplémentaires et les heures d'astreintes sont-elles cumulables ?).

- **Règlement de visite (pour avis).**

Les deux règlements de visite en vigueur - musée national et domaine national - datant de novembre 2008 il était nécessaire :

- d'établir un seul règlement de visite correspondant à l'unicité juridique de l'Etablissement public comprenant les intérieurs et les extérieurs du château ;
- de faire une mise à jour en fonction des nouveaux textes réglementaires ou législatifs prévus ;
- de tenir compte des nouvelles dispositions prises concernant la visite.

A la première version transmise lors du CT du 23 avril dernier, il a été apporté des modifications qui intégraient :

- le souhait du Président de rendre ce texte aux multiples interdictions plus « accueillant » pour le public.
- le résultat du groupe de travail qui s'est réuni le 13 mai dernier, lequel a formulé de nombreuses modifications.

Les horaires et les tarifs qui n'apparaissaient pas dans la première version font l'objet d'une annexe au règlement.

Par ailleurs l'administration va revoir les conventions ou règlements intérieurs des différents concessionnaires ou occupants du Domaine (association du jeu de Paume...).

Approbation à l'unanimité du règlement de visite.

- **Emplois d'avenir acte 2 (pour avis).**

A la grande foire aux emplois d'avenir les enchères ont fait rage. 10 emplois pour Fontainebleau, dernier prix ? Tope là mon ami ! Effectivement c'était bien le nombre souhaité par l'administration locale, qui avait en la matière un appétit d'ogre, et pour qui l'affaire semblait pliée. Ce lundi 27 mai tout semblait donc prêt : le projet de convention rédigé portant sur ces dix contrats, l'avis bientôt rendu par le CT, ainsi l'information pourrait être bientôt transmise au prochain Conseil d'administration du 25 juin. Tout juste notait on un léger changement par rapport aux profils des emplois présentés au CT du 23 avril dernier, avec l'apparition d'un profil d'assistant marketing.

Oui mais voilà, les choses n'étaient pas si bien embarquées que cela ! Vos représentants du personnel disposaient sur ce sujet d'informations qui divergeaient. Nous avons alors révélé à la Direction que le nombre de contrats prévu pour Fontainebleau avait été ramené par le Secrétariat du Ministère à 6, documents à l'appui (CT Ministériel du 21 mai 2013).

Stupeur, incrédulité et incompréhension de l'administration. Evidemment voir les représentants du personnel détenir des informations de première main que soi-même on n'a pas a de quoi vous dérouter. Qu'à cela ne tienne, le temps de se ressaisir et l'administration nous indique vouloir remonter au créneau auprès du secrétariat général du Ministère pour obtenir gain de cause. S'il nous fallait encore une preuve supplémentaire que ces emplois d'avenir visent avant tout à compenser le sous-effectif, nous l'avions.

Dans ces conditions comment le CT allait-il pouvoir se prononcer ? Tous les cas de figures y passent : convoquer un nouveau CT ? un peu compliqué pour des questions de délais. Considérer que le CT a finalement été informé sans rendre d'avis et que cela suffit ? Refus poli de notre part. Faire comme si de rien n'était et voter pour les dix contrats ? Là, fallait quand même pas pousser ! Bref au bout du bout le Comité s'est finalement prononcé pour 6 emplois d'avenir.

Vote d'abstention des représentants du personnel CGT.

Si nous avons clamé en forme de slogan que « 6 c'est mieux que 10 », nous restons particulièrement sceptiques quant aux capacités de l'EP d'offrir à ces jeunes un parcours de formation cohérent et de véritables perspectives d'avenir.

Depuis le CT le Secrétariat du Ministère a confirmé le nombre de 6, Fontainebleau ayant alors priorisé ses besoins :

- 2 emplois d'avenir au service des jardins (jardiniers) ;
- 2 emplois d'avenir à la Direction du patrimoine et des collections (installateurs) ;
- 1 emploi d'avenir au service financier (assistant au chef de service) ;
- 1 emploi d'avenir pour le service des publics (assistant marketing).

- **Liste des fonctions relevant de l'article 10 du décret 2000-815 du 25 août 2000 (pour avis).**

De quoi s'agit-il ?

Du champ d'application du « forfait cadre ». L'article 10 du décret du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail, prévoit les dispositions applicables aux personnels cadres (catégorie A ou assimilé) : calcul du temps de travail annuel fixé en nombre de jours travaillés, avec attribution forfaitaire de 12 jours de RTT lié à la spécificité des fonctions de conception et d'encadrement.

Qui est concerné ?

Les fonctions potentiellement éligibles à cette règle et représentées sur le site, n'ont eu de cesse de s'étendre depuis la création de l'établissement public. Ainsi l'allongement de la liste est véritablement spectaculaire puisque pas moins de 20 fonctions (*contre 11 fonctions lors du CTP du 17 juin 2010*) sont recensées, pour environ 25 personnes concernées. Du reste cette « inflation » traduit assez bien la nouvelle sociologie des personnels de l'EP avec une part sans cesse grandissante de personnels cadres ou assimilés.

A chaque réactualisation de la liste le jeu consiste pour nous à voir si un « intrus » ne s'y est pas glissé, ce qui ne manque jamais de se produire. Cette fois ci c'est la fonction *Chef du service financier* que nous avons pointée, laquelle est assurée par un agent de catégorie B. On nous objecte, en résumé, que la « fonction prime sur le grade » et que l'évolution récente de carrière de l'agent qui dépend par ailleurs du ministère des Finances permet d'autoriser son rattachement sur l'article 10. On demande à voir !

Au demeurant pas de quoi être envieux, les agents placés dans cette situation peuvent ainsi se voir imposer une charge de travail qui dépasse largement celle des autres agents sans percevoir de rémunération pour les heures supplémentaires, avec des durées de travail journalières et hebdomadaires qui excèdent les durées prévues par la réglementation.

Approbation à l'unanimité.

- **Internalisation des personnels de la RMN-GP.**

Où en est-on ?

Le ministère, et plus particulièrement la Direction Générale des Patrimoines dont la CGT-Culture a souhaité qu'elle s'implique et pilote ce dossier complexe, sont dans l'attente de l'avis de la DGAFP

(la Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique) qui a été saisi sur la possibilité d'intégrer ces personnels sur titre 2 (titularisation ou contrat). L'enjeu n'est pas mince. Intégrés sur titre 2 les agents seraient alors rémunérés sur des crédits Etat, et le plafond d'emplois serait mécaniquement rehaussé. Au contraire, le titre 3 implique que les agents seraient placés hors plafond d'emplois et rémunérés directement par l'établissement, ce dernier devant également garantir leur évolution de carrière.

- **Dotation habillement.**

Dotation 2013 :

Maintenance	2 500 (2 500 en 2012)
Atelier Conservation	2 500 (2 500 en 2012)
Surveillance	50 000 (47 000 en 2012)
Jardins	10 000 (10 000 en 2012)

Total : 65 000 €

Il est précisé que les dotations sont fongibles : une dotation non consommée par un service pourra être redéployée sur un autre service ou, si nécessaire, réaffectée.

Les fournisseurs retenus en 2012 sont repris, à l'exception notable d'*Arc Uniforme* (équipes du PC jour et nuit), lequel n'a pas tenu ses engagements en ne livrant pas la totalité des articles.

- **Formation.**

Budget formation de l'EPCF pour 2013 :

BP 2013 : 63 000 € (dont formations obligatoires 53 000 €)

Consommation des crédits :

Ventilation des formations obligatoires

Type de formation	Nombre de participants	Coût de la formation
Formation initiale SSIAP1	8	7 500,00
Recyclage SSIAP 1 - 1 ^{ère} session	8	1 350,00
Recyclage SSIAP 1 - 2 ^{ème} session	12	1 350,00
Formation initiale SSIAP2	2	2 820,00
Formation initiale SST	26	3 300,00
Formation recyclage SST	20	1 100,00
Formation initiale HO-BO	8	850,00
Formation recyclage HO-BO	20	1 500,00
Formation CACES	4	4 000,00
Formation extincteurs	L'ensemble des personnels	6 500,00
Total		30 270,00
<i>Solde restant au 11/04/2013</i>		<i>22 730,00</i>

- **Bilan des heures supplémentaires et mécénat 2012.**

En 2012 les agents de l'EPCF ont effectués 1027 heures supplémentaires rémunérées (949 H.S. en 2011) qui se répartissent comme suit :

Accueil et surveillance : 516 H.S.

Service des publics : 170 H.S.

Direction : 183 H.S.

Service des jardins : 158 H.S.

En 2012 les heures mécénat ont concerné 67 agents, dont 8 contractuels, qui ont effectué au total 1 957 heures (1 803 avant 22 h. et 154 après 22 h.) pour une durée par agent allant de 2 à 265 heures.

L'administration ayant catégoriquement refusé de nous communiquer le tableau détaillé des heures mécénat réalisées, nous restons sur notre faim pour commenter ce bilan.

- **Bilan financier de la médecine de prévention.**

Contrat SIMT

2011 : Contrat initial	HT	HT		HT	TTC
	de plus de 50 salariés	Prix unitaire	Nombre de salariés	Total HT	Total TTC
Frais de constitution de dossier (droit d'entrée)	182,94 €			182,94 €	218,80 €
Frais de constitution du dossier médical		7,62 €	123	937,26 €	1 120,96 €
Visites médicales annuelles		87,26 €	123	10 732,98 €	12 836,64 €

14 176,40 €

NB : frais de constitution de dossier médical pour tout nouveau salarié : 2,50 € HT.

Récapitulatif des dépenses TTC.

	Nombre agents	Cotisation annuelle	Nouveaux arrivants	Non présentation à la convocation	Examens complémentaires sur demande du médecin de prévention	total
2011	123 agents	12 836,64 €				12 836,64 €
2012	120 agents +2	13 129,69 €	216,48 €	105,25 €	60,75 €	13 512,17 €
2013	123 agents	12 836,64 €			100,00 €	12 936,64 €

Réachalandage des armoires à pharmacie : 641,82 €.

Les autres sujets abordés portaient sur : **l'organigramme fonctionnel du centre de ressources scientifique, l'organigramme fonctionnel du service des publics, la fiche de poste de l'agent de prévention ainsi qu'un point sur l'ouverture des recrutements réservés aux agents non titulaire dans le cadre de la « Loi Sauvadet ».**

- **Questions diverses.**

- Lors du CT du 23 avril dernier, une allusion de l'administration sur une réflexion à mener sur le temps de travail nous avait alors particulièrement intrigués. Les explications fournies ce jour n'ont pas dissipé nos craintes. **Il serait en effet question de faire appel aux services d'un expert extérieur pour analyser le temps de travail de l'ensemble des services.** Rien de moins qu'un audit. Et l'administration serait prête à mettre 15 000 € pour cela. Là on hallucine ! Comme s'il existait des gisements d'heures travaillées improductives. L'établissement, avec *Hordyplan*, a pourtant un outil de contrôle à sa disposition, les plannings de travail du service accueil et surveillance par exemple ont été depuis belle lurette essorés et la plupart des services sont au taquet. Dès lors quel est le but réel poursuivi par cette opération ? A suivre de très très près !

- Précisions sur le rapport fourni par un stagiaire de l'ENA qui a effectué un stage au service des affaires financières. Il ressort que pour répondre à une obligation réglementaire découlant d'une circulaire relative à la gestion budgétaire, celui-ci était chargé de mettre en place **un contrôle budgétaire interne** et des outils de pilotage pour fiabiliser des procédures qui portaient sur l'élaboration d'un process programmation budgétaire et d'un process exécution de la dépense.

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

Fontainebleau, le 25 juin 2013.