



Section Fontainebleau

Compte-rendu du Comité Technique

Vos représentants du personnel CGT tiennent à vous rendre compte du déroulement des séances du **Comité Technique**, qui s'est réuni le **jeudi 12 décembre 2013** ainsi que le **jeudi 19 décembre 2013**.

C.T. du 12 Décembre 2013

- **Approbation du procès-verbal du CT du 27 mai 2013.**
- **Suites données au CT du 27 mai 2013.**

- diffusion du **règlement de visite** auprès de chaque agent du service accueil et surveillance, édité sous la forme d'un livret.

- diffusion d'une note datée du 29 juillet 2013 sur la procédure à appliquer en cas de tenue destinée à dissimuler son visage. Pour être plus complet sur le sujet il a été jugé utile de porter à la connaissance des agents la circulaire du 02 mars 2011 relative à la mise en œuvre de la **loi n° 2010-1192 du 11 octobre 2010 interdisant la dissimulation du visage dans l'espace public**. Celle-ci sera affichée au service accueil et surveillance.

- **Cercle du jeu de Paume**. Rappel au concessionnaire de ses responsabilités quant à la présence de mineurs non accompagnés dans la salle en soirée. En outre, la sécurité des tournois nocturnes sera dorénavant assurée par un agent de l'EPCF rémunéré en heure mécénat.

- **personnels cadres dont le temps de travail est régi par l'article 10.** La « souplesse » qu'offre ce régime dans l'exécution du temps de travail, pourrait se heurter avec les limites fixées par le MCC : amplitude maximum de 38h30 hebdomadaire. Il va s'en dire qu'actuellement les cadres de l'établissement explosent littéralement ces durées. Une réflexion sur le sujet doit s'engager.
- **Circulaire du 18 octobre 2013 relative à l'articulation des compétences des CT et des CHSCT.**

La création des CT - comités techniques - (ex CTP) et des CHSCT - comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail - (ex CHS) a vu le rôle et le domaine de compétence de ces deux instances de dialogue social très sensiblement renforcé. La complémentarité des deux comités est dorénavant plus étroite, et il faut distinguer les cas où la consultation est obligatoire et ceux où une simple information doit être organisée, en prenant en compte l'articulation des instances sur des sujets partagés.

- **Fiche de poste en mobilité interne pour le service juridique et marchés publics.**

La Direction justifie cet avis de vacance interne par l'accroissement des activités de ce service, engagé par ailleurs dans une démarche de politique achat. Comme souvent, ce que la Direction de l'EP ne peut obtenir en création de certains postes, celle-ci essaie d'y remédier par le biais de la mobilité interne, quitte à dégarnir encore un peu plus certains services, et au premier rang desquels celui de l'accueil et de la surveillance véritable vache à lait de l'établissement.

La fiche de poste qui nous est présentée s'adresse à un agent de catégorie C avec un profil d'adjoint administratif, soit relevant actuellement de cette filière soit amené à le devenir, pour une fonction de « **gestionnaire des marchés publics et des aspects juridiques de la dépense** ».

- **Fiche de poste en mobilité externe pour le service accueil et surveillance.**

Voilà bien une annonce dont on avait totalement perdu l'habitude. Il s'agit même d'un petit événement, car cela fait en effet plus de trois ans qu'un poste de la filière ASM n'a fait l'objet d'une publication sur la BIEP ! Fontainebleau totalement sorti des radars du ministère pendant une si longue période, alors que tous les autres établissements publiaient régulièrement des avis de vacances ASM, voilà qui n'est pas banal concernant un service exsangue. Mais qu'avions donc nous fait pour subir une pareille avanie ? Rien, absolument rien, mais vous connaissez la vieille rengaine : plafond d'emplois ! plafond d'emplois ! plafond d'emploi ! Sans compter que les mesures d'externalisation n'aident évidemment pas à apitoyer la tutelle sur la nécessité impérieuse de renforcer le service. Enfin précisons que ce recrutement « inespéré » n'intervient qu'à la faveur du départ à la retraite d'un agent du service. Dès lors parler de renforcement du service dans ce cas de figure, serait évidemment tout à fait abusif.

Première remarque : la fiche de poste qui nous est présentée s'adresse à un **adjoint technique de catégorie C, pour une fonction d' « assistant au chef de service »**. En clair il s'agit avant tout, pour l'administration, de renforcer l'encadrement du service. La surveillance des salles

proprement dite devra donc attendre ! Et il n'est évidemment pas interdit de faire un lien avec la fiche de poste précédente.

Mais sitôt lue la fiche de poste, on se dit que tout ça fleure bon le micmac, et nous tiquons immédiatement :

- l'étendue des missions à exercer est telle que le profil recherché s'adresse, selon nous, à un « super agent » sorte de « couteau suisse » des ASM, et que s'il s'agit d'un cat. C celui-ci est au moins C⁺⁺⁺, autant dire un cat. B.

- le poste vacant, justement, relève de la catégorie B, puisque l'agent sortant était précisément technicien des services culturels sans missions d'encadrement. Dès lors pourquoi diable vouloir s'ingénier à requalifier ce poste en C alors que l'administration elle-même voulait il y a encore quelques mois compléter l'encadrement de jour par un autre TSC ? En somme pourquoi faire simple quand on peut faire compliqué !

La logique élémentaire, pour nous, veut que le poste soit d'abord publié en B, puis dans un second temps en C avec une révision de la fiche de poste, en cas d'absence de candidature. Et aussitôt de nous interroger : Fontainebleau est-il encore attractif pour susciter des candidatures sur des missions accueil et surveillance ? Avec la mise en place de l'externalisation on a le droit d'être perplexé.

• **Internalisation des personnels RMN-GP.**

Le dossier brûlant de cette fin d'année. Et quel dossier ! Question incertitudes, retards et tourments endurés, véritablement rien n'aura été épargné aux agents !

Pourquoi ce transfert ?

En octobre 2012 le ministère décidait du principe de l'intégration des personnels du droit d'entrée du château de Fontainebleau à l'établissement public, au plus tard le 01^{er} janvier 2014. Cette décision faisait suite, d'une part à la fin de la convention liant la RMN-GP à l'établissement, laquelle avait la charge d'assurer les missions de billetterie et d'accueil sur le site, et d'autre part à une procédure d'appel d'offre infructueuse visant à conclure une délégation de service public.

Sur les conditions du transfert.

En conséquence, plus d'une année s'offrait aux différents acteurs de cette mesure pour, arrêter le cadre d'emploi retenu pour les personnels, fixer les modalités pratiques de transfert des contrats, et concerter le plus largement possible les personnes concernées. Par ailleurs la CGT-Culture, qui s'est particulièrement investie sur ce sujet, n'a eu de cesse d'interpeller la tutelle afin que celle-ci assure le pilotage de ce dossier, à bien des égards complexe, d'autant que le musée de l'Orangerie était également engagé dans un processus analogue de transfert des personnels du droit d'entrée à l'EP Orsay/Orangerie. Notre but : un traitement global et non différencié de ces deux situations et une meilleure efficacité dans le suivi du dossier.

Mais c'était sans compter sur l'attitude de laisser-aller coupable du ministère et de la DG des Patrimoines, qui se sont largement ingéniés à brouiller les cartes en retardant le traitement de ce dossier, avec des promesses de réunions non tenues. Résultat : tout a dû se régler au forceps dans les toutes dernières semaines de l'année, alors qu'un desserrement du calendrier s'imposait. Et encore, il a fallu que la section CGT locale, face au désarroi des personnels et aux nombreux points de blocage, prenne ses responsabilités et dépose un préavis de grève pour le mercredi 27 novembre, suivi par tous les agents. Dès lors les choses se précipitaient enfin, avec deux réunions au ministère, et deux journées sur le site de

représentants du SRH du ministère et de la RMN-GP, pour conduire les entretiens individuels des agents autour des simulations de fiches de paye. Le tout en dix jours ! Décidément, sur ce dossier, l'administration centrale n'a pas brillé par une gestion...éclairée.

Ce transfert d'effectif a lieu en application de l'article L1224-3 du code du travail (modifié par la Loi n°2009-972 du 3 août 2009 art. 24), qui prévoit :

« Lorsque l'activité d'une entité économique employant des salariés de droit privé est, par transfert de cette entité, reprise par une personne publique dans le cadre d'un service public administratif, il appartient à cette personne publique de proposer à ces salariés un contrat de droit public, à durée déterminée ou indéterminée selon la nature du contrat dont ils sont titulaires.

Sauf disposition légale ou conditions générales de rémunération et d'emploi des agents non titulaires de la personne publique contraires, le contrat qu'elle propose reprend les clauses substantielles du contrat dont les salariés sont titulaires, en particulier celles qui concernent la rémunération.

En cas de refus des salariés d'accepter le contrat proposé, leur contrat prend fin de plein droit. La personne publique applique les dispositions relatives aux agents licenciés prévues par le droit du travail et par leur contrat ».

C'est là un point essentiel, car le ministère s'est appuyé sur cette disposition relativement récente du code du travail pour ne pas donner suite à notre revendication de titulariser les personnels, comme cela avait été le cas en 2004 pour les personnels du droit d'entrée des musées de Guimet et d'Orsay, lors de la création des établissements publics des deux entités. Le plus cocasse dans tout ça, étant que les agents actuels, lorsqu'ils cesseront leur activité (départ à la retraite...) devront, eux, être remplacés par des agents titulaires !

Qu'est ce qui change pour les personnels ?

Tous les particularismes propres au régime de droit privé de l'EPIC RMN-GP (accords d'entreprise, comité d'entreprise et autres) appartiennent désormais au passé. Les 11 agents qui étaient jusque-là employés par la RMN-GP en CDI se voient proposer des contrats de droit public non titulaire à durée indéterminée, et seront rémunérés sur titre 2 (budget de l'état). Par ailleurs ceux-ci seront rattachés au service des publics de l'EP (département du développement des publics et des réservations).

En application des dispositions légales, les éléments transférés de plein droit sont :

- l'ancienneté ;
- la rémunération brute ;
- la qualification, avec l'intégration des salariés dans la grille des contractuels du MCC adoptée par l'EPCF. Dans le cas présent, dix agents seront rattachés au groupe 1 équivalent cat. C (*indice mini 350 - maxi 570*) des groupes de rémunérations, et pour le onzième agent au groupe 2 équivalent cat. B (*indice mini 400 - maxi 750*) ;
- le droit à congés payés : ceux-ci sont soldés à la date du transfert avec paiement des jours non pris, avec une acquisition de nouveaux droits à l'EP à compter du 01^{er} janvier 2014.

Une des difficultés majeures de ce transfert a consisté à construire les fiches de paye des agents, en transposant des éléments de rémunération propres à la RMN-GP, tout en intégrant des éléments propres au statut de la Fonction Publique. Devant la relative complexité de cette opération, on ne croit pas utile de vous infliger par le menu toutes les arcanes de cette mécanique, laquelle n'a pas été, là aussi, exempte de difficultés.

Les effectifs : un sujet qui fâche.

Pour assurer les différentes fonctions de ce service sur l'ensemble de l'année (caisse, accueil des groupes, contrôle et vestiaire), l'EP avait chiffré les besoins nécessaires à 16 ETP (besoins permanents et occasionnels confondus) correspondant peu ou prou au volume d'emploi actuellement constaté. Gros problème : la RMN-GP ne voulait céder que 12 ETP essayant par-là de s'en tirer à bon compte. A ce niveau de désaccord on ne peut pas parler d'écart mais de gouffre, d'autant que l'EP ne dispose d'aucune marge de manœuvre et encore moins de plan B. Résultat des courses : 13 ETP étaient inscrits en loi de finances 2014, et transférés du plafond d'emploi de la RMN-GP au plafond d'emploi de l'EPCF, auquel est venu s'ajouter in extremis en fin d'année 1,6 ETP supplémentaire, soit au total 14,6 ETP. Dans le détail on dénombre les emplois permanents, soit 11 CDI représentant 10,20 ETP, plus 4,40 ETP au titre des emplois occasionnels ou réguliers recrutés en CDD en fonction des besoins. Tout ça fait un peu compte d'apothicaire, néanmoins l'enjeu de ces « tractations » est tout à fait vital pour l'établissement. Là, on peut nourrir de sérieuses inquiétudes sur les capacités du service à pouvoir faire tourner les plannings.

Un dossier traité un peu à la diable et qui n'a pas été pris par le bon bout, avec au final des situations de reclassement différentes entre les agents de Fontainebleau et ceux de l'Orangerie, avec en bout de course des contrats non finalisés c'en était vraiment trop pour que nous émettions un vote favorable aux conditions de transfert.

A l'appui de notre vote défavorable et en vue du prochain CT qui en résulte, nous avons demandé que le mode de calcul de l'indemnité dominicale soit revue et identique à celui en vigueur pour les agents ASM, et qu'un comparatif avec les conditions de reclassement salarial des agents de l'Orangerie (intégrés sur titre 3) nous soit fournis.

C.T. du 19 Décembre 2013

Le vote unanime défavorable de vos représentants des personnels CGT sur les deux derniers points du CT du 12 décembre, explique qu'un nouveau CT ait été convoqué ce jour.

- **Fiche de poste en mobilité externe pour le service accueil et surveillance.**

L'administration s'est ralliée à nos arguments, et s'engage à publier le poste en catégorie B pour une première publication MCC suivi, le cas échéant, d'une publication interministérielle. En cas de candidature(s) insuffisante(s) l'avis de vacance pourra être reversé en catégorie C.

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

Décidément, jusqu'au bout rien n'aura été facile pour les personnels. Et c'est peu dire ! Alors que ceux-ci ont été exhortés à signer leurs contrats au plus tard le 20 décembre pour espérer avoir leur paye complète en janvier, ces fameux contrats n'étaient même pas prêts ce 19 décembre jour de CT. Et les agents de devoir encaisser une bonne dose de stress supplémentaire (*les contrats ont été en définitive remis aux agents le 20 au soir pour une signature sur le champ ; question délais de réflexion on bat là tous les records !!*).

La coupe étant définitivement pleine, nous avons une nouvelle fois émis un vote défavorable.

Si, en premier analyse, les conditions générales de reclassement nous apparaissent globalement satisfaisantes (avec entre autres l'octroi d'une « prime de fin d'activité »), nous jugeons en revanche les effectifs transférés notoirement insuffisants. Nous avons obtenu du ministère que celui-ci organise une troisième réunion en début d'année pour tirer les conséquences pratiques de ce transfert et traiter les problèmes qui pourraient persister.

• **Emplois d'avenir.**

La convention d'engagements sur la mise en œuvre des emplois d'avenir entre l'Etat et l'Etablissement, signée le 08 juillet 2013, prévoit le recrutement de six personnes.

Pour mémoire, ceux-ci se répartiront sur les fonctions suivantes :

- jardiniers d'art (2 affectés au service des jardins).
- assistant marketing (1 affecté au service des publics).
- installateurs (2 affectés à la direction du patrimoine et des collections).
- assistant (1 affecté au service financier).

La gestion compliquée du transfert des personnels du droit d'entrée RMN-GP à l'établissement public, ainsi que le changement de chef de service des affaires générales (R.H.) n'ont pas permis de procéder aux opérations de recrutement au cours du second semestre 2013. Les entretiens de sélection débuteront au début de 2014 en liaison avec la mission locale pour l'emploi (pôle emploi).

Rappelons que ces contrats à durée déterminée d'un an renouvelable ont une durée maximale de trois ans, sur la base de 35 heures hebdomadaires, et donnent lieu à une rémunération équivalant au SMIC (75% pris en charge par l'Etat et 25% par l'employeur).

La masse salariale nécessaire au recrutement de ces six emplois d'avenir s'élève à 142 000€ et a été inscrite au budget 2014 de l'EP. La subvention du ministère est de 106 500 €, avec un coût réel pour l'établissement de 35 500 €.

• **Formations.**

L'administration persiste à ne pas proposer au vote de plan de formation, préférant sans tenir à un bilan 2013, certes instructif, de l'année écoulée. A force d'être récurrente, cette manie devient un tantinet risible quand on sait qu'aucun plan de formation n'a été présenté au CT depuis la création de l'EP. C'est d'autant plus regrettable que les perspectives 2014, sans être mirifiques, méritent un satisfecit avec la mise en place de cours linguistiques pour les agents postés, avec deux sessions d'anglais (niveaux débutant et élémentaire) qui pourront s'étaler sur plusieurs années pour accompagner la progression des stagiaires. Et un programme de trois autres sessions, à destination des autres agents de l'établissement, pourraient même être monté en cours d'année, sous réserve de décision modificative au budget primitif.

La projection financière pour l'année 2014, telle qu'inscrit au Budget Primitif, fait apparaître la somme de 56 620 €, en retrait par rapport à ce qui avait été prévu pour 2013 (63 000 €).

Deux grands postes consomment le budget :

- 40 000 € pour les formations obligatoires (SSIAP, CACES, SST...).
- 16 620 € pour la formation continue (cours d'anglais).

- **Perspectives d'évolution du service accueil et surveillance** (*Point inscrit à notre demande*).

Quelle est la situation ?

1- l'EP, confronté à des perspectives budgétaires difficiles ne peut maintenir son niveau de dépense pour financer les mesures d'externalisation, lui imposant pour 2014 de « réduire la voilure » en utilisant moins le prestataire ASGC, par une consommation moindre de la part à bons de commande. Concrètement, l'enveloppe inscrite au Budget initial 2014 pour la surveillance des espaces, hors surveillance des expositions, est ramenée à 390 000 € contre 420 000 € en 2013.

2- l'effectif d'agents Etat, déjà réduit à la portion congrue, continue à fondre (mobilité interne au sein des autres services de l'EP, arrêts maladie prolongés...). Seulement une grosse vingtaine d'agents (titulaires et non titulaires) sont directement affectés « face public » à la surveillance des espaces muséographiques des Grands Appartements ; une misère. Le reste du service se répartissant entre les autres fonctions : encadrement, gestion des PC nuit/jour, visites guidées...sans oublier les agents ASM qu'on retrouve par ci par là, disséminés sur d'autres missions où durablement empêchés pour raisons de santé.

Pas besoin d'être devin pour voir qu'à ce compte-là le service allait droit dans le mur, exactement comme en 2010...avant l'externalisation. Comme quoi, rien ne change !

Que compte faire la Direction ?

Deux hypothèses ont été étudiées par l'administration :

La première consistait à voir si une réorganisation du service pourrait dégager des marges de manœuvres. C'est là un grand classique. Un problème d'effectif et hop, comme mû par un réflexe, l'administration lorgne aussitôt les plannings, se figurant que ceux-ci recèlent des gisements d'heures travaillées improductives. Pourtant on a déjà suffisamment payé pour savoir que la solution n'est plus là depuis belle lurette : ainsi les plannings ont été tellement essorés en 2007 (ouverture de nouveaux espaces - appartements du Pape - et allongement de l'amplitude d'ouverture du circuit de visite jusqu'à 18h en avril et mai), que non seulement les effectifs quotidiens sont presque toujours en limite de sécurité, à savoir ceux qui ne devraient s'appliquer qu'à titre exceptionnel (*Art. 26 du règlement intérieur : effectifs minimal requis en présence du public*), mais qu'en plus, en 2010, la Direction elle-même les avait jugé impropres à résoudre les problèmes d'effectifs, quand celle-ci a décrété les mesures d'externalisation. Après on peut toujours s'inscrire au concours Lépine de l'idée la plus novatrice, comme celle qui aurait consisté à introduire 3 pauses méridiennes !

La seconde hypothèse consiste à programmer la fermeture d'espaces (en priorité les appartements du Pape et le musée chinois) en milieu de journée en semaine, de 11h30 à 14h30 en basse saison. C'est en définitive le choix retenu par la Direction. On imagine sans peine ce qu'il a dû en coûter de renoncements à nos dirigeants locaux, qui s'étaient tant agacés des fermetures d'espaces, et avaient cru trouver la parade en ayant recours à un prestataire.

Connaître de nouveau des fermetures d'espaces, quand en 2010 la Direction s'était fait fort de les combattre définitivement par l'introduction controversée des mesures d'externalisation, et tout ça souvenez-vous, supposément dans le propre intérêt des agents, voilà d'un coup d'un

seul un « modèle économique » qui a vraiment du plomb dans l'aile, et les naïfs en seront pour leur frais. Mais décidément rien n'y fait, on se retrouve toujours englué dans le même marasme, et on a de quoi être sacrément rempli d'amertume. Surtout que dans le même temps la Ministre a indiqué l'attachement de son ministère à la filière ASM, avec la création d'une trentaine de postes ASM pour la réouverture du musée Picasso. Mais puisque Fontainebleau a choisi d'emprunter d'autres voies on semble plus proche de boire le calice jusqu'à la lie, que de connaître des lendemains qui chantent.

Face à ces sombres perspectives, la Direction s'en remet à une énième conférence ressources humaines avec le SRH du ministère. Autant aller déposer un cierge !

- **Bilan d'activité des prestations de surveillance de la société ASGC** (*Point inscrit à notre demande*).

A la date de ce comité on recense depuis le début de l'année 1045 journées de travail au titre des bons de commande, plus 88h30 au titre des manifestations organisées par le château, qui se décomposent comme suit :

- 510 journées pour le musée Napoléon ;
- 171 journées pour les expositions ;
- 200 journées pour le secteur 3 du circuit de visite ;
- 61 journées pour le poste 24 sortie du circuit de visite ;
- 52 journées pour le secteur 2 du circuit de visite ;
- 51 journées pour le musée Chinois.

Le coût de la prestation s'élève à 203 551,42 € pour la partie forfaitaire du marché (surveillance des jardins plus chef d'équipe), 95 547,29 € pour le musée Napoléon et 74 085,75 € pour les autres secteurs.

Signalons que la maîtrise relative du coût de la prestation, est avant tout due au « renfort » de la douzaine de stagiaire initiatives 77 accueillis trois mois sur le site cet été, ainsi qu'aux vingt mois de contrats saisonniers estivaux, ces derniers directement rémunérés par l'EP au titre d'un reliquat de masse salariale titre 3 ; cette dernière opération ne devrait cependant pas pouvoir être reconduite l'été prochain. Une main d'œuvre gratuite (les stagiaires) qui permet d'alléger la note du coût du prestataire, y a pas photo la Direction de l'EP a immédiatement compris ou se situait son intérêt. Le partenariat avec initiatives 77 a encore de beaux jours devant lui. Et tant pis que le service soit devenu une véritable auberge espagnole !

Infos Flash CHSCT : le second semestre 2013 a vu le CHSCT se réunir à deux reprises - les 02 juillet et 01er octobre. Hormis les points réglementaires habituels, on retiendra parmi les autres points traités :

- **le poste de travail situé à la sortie du circuit de visite des Grands Appartements (poste 24)**, chargé entre autres missions de récupérer les visioguides des visiteurs. La mise en place cet été d'un nouvel appareil a brutalement et fortement dégradé les conditions de travail de l'agent. Il a été décidé de revoir l'aménagement de ce poste avec l'aide d'un architecte, tout en reconnaissant que le doublement du poste est la réponse la plus appropriée.

- l'état d'avancement du **DUERP (document unique d'évaluation des risques professionnels)** avec un point d'étape sur le recensement effectué par les référents des principales unités de travail, en liaison avec le SIMT (médecine de prévention) chargé d'aider l'établissement dans son élaboration.

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

Fontainebleau le 10 mars 2014.