

Ordre du jour :

- Rencontre avec le collectif des vacataires de Paris Musées.

Participants :

Organisations syndicales : CGT : A.CARNAJAC ; P.AUGROS – SUD CT 75 : A.LEBARS. - SUPAP- FSU : MC.SEMEL ; N.LEGER – FO : B.VINCENT.

Collectif des vacataires : Chloé LATOUCHE, Dalila HAMDAOUI, Hind SAAD, Loïc CHICHESTER, Marie-Amélie LAUZANNE, Mathieu PEDRO, Romain UHALDE, Salomé VAN EYNDE.

Administration : S.GARCIA (Cabinet Christophe GIRARD) ; D.LEVY (DG) ; S.BAYADA (DRHRS) ; A.RODER (DRHRS) ; M.ROSSI (DRHRS).

D.LEVY ouvre la réunion à 12h00.

Elle expose que l'activité des musées est particulière, dans la mesure où elle est organisée autour des collections permanentes présentée tout au long de l'année et d'expositions temporaires dont la durée est généralement de 4 mois, parfois de 3 mois, et va jusqu'à 6 mois. L'organisation de ces expositions temporaires nécessite donc le recours à des agents vacataires. Cette organisation a toujours existé et n'est donc pas une nouveauté à Paris Musées. Elle précise que la Direction souhaite pouvoir allonger la durée de ses expositions temporaires mais cela n'est souvent pas possible en raison de contraintes liées à la conservation ou aux conditions d'obtention de prêts d'œuvres.

La Direction dit que depuis la création de l'établissement public, la Direction de Paris Musées s'est efforcée de consolider les emplois permanents et de réduire le recours à la vacation. Paris Musées a lancé un recrutement sans concours l'année dernière pour les agents d'accueil et de surveillance, à l'issue duquel 118 personnes ont pu être recrutées. Les anciens vacataires ont été privilégiés, puisque 65% des agents qui ont été recrutés étaient d'anciens vacataires. Ils ont ainsi pu faire valoir leurs compétences. La Direction dit avoir à cœur de proposer à ces agents des solutions plus stables quand elle le peut, en prenant en compte la diversité des profils.

Le collectif des vacataires remercie tout d'abord la Direction d'avoir accepté cette réunion. Il rappelle l'origine du mouvement : des agents ont soulevé un certain nombre de problèmes relevant de leurs conditions de travail auprès de l'administration de leur site, qui n'a pas donné suite à leurs questions. Les discussions avec des vacataires d'autres musées ont mis en évidence le fait que les difficultés rencontrées n'étaient pas circonscrites à un établissement, mais concernaient l'ensemble des établissements relevant de Paris Musées. Les agents se sont donc formés en collectif afin de porter un ensemble de revendications liées à leur statut, problématique.

Les revendications portées devant la Direction et le cabinet de Christophe GIRARD découlent du constat que les missions qu'ils remplissent ne relèvent pas de la vacation, définie comme surcroît temporaire et imprévisible d'activité, mais d'emplois de contractuels.

L'ambiguïté du statut se retraduit dans la formulation des contrats, qui ne mentionnent ni le caractère exceptionnel du besoin, ni le lieu de travail, ni l'exposition pour laquelle les agents sont recrutés. En outre, les recrutements effectués ne coïncident toujours pas avec les besoins générés par des expositions temporaires (plus de recrutements que de postes affectés à la seule exposition : Petit Palais, recrutements en dépit de l'absence d'exposition : Catacombes) Dans les faits, les agents peuvent être affectés à des postes hors exposition temporaire (accueil, accueil de groupes, vestiaire, contrôle de sécurité, contrôle sortie, surveillance des collections permanentes). Plusieurs documents émanant des RH de Paris Musées stipulent que les agents sont effectivement recrutés en CDD (documents présentés lors de la réunion : offre de poste, mails échangés avec les RH).

Le collectif demande donc :

- le paiement de leur salaire dès le premier mois de travail. Du statut de vacataire découlent plusieurs problèmes, dont le paiement différé qui est insupportable pour beaucoup, et dont on prend connaissance le jour de la signature des contrats ;
- la reconnaissance de leur statut de contractuel afin de bénéficier des droits correspondants, au motif que leurs missions ne correspondent pas à de la vacation ;
- l'allongement de la durée de leur mission à 6 mois minimum et le renouvellement de leurs missions sans carence avec à terme la transformation de leurs CDD en CDI voire la titularisation ;

D.LEVY redit que le recours à des vacataires correspond à des pics d'activité liés aux expositions temporaires, et qu'il y a par ailleurs des recrutements organisés au cours desquels les anciens vacataires sont privilégiés, puisque 65% des agents recrutés l'an dernier étaient d'anciens vacataires. Concernant le renouvellement sans carence, elle dit qu'il y a eu des critiques dans d'autres secteurs d'activité portant sur les « faux vacataires », qui étaient en réalité renouvelés sur plusieurs années. La Direction a donc fait le choix de proposer ces possibilités d'emploi à des personnes différentes à chaque session. Sur la question des tâches confiées aux agents, elle affirme qu'elles peuvent être multiples mais sont toutes liées à la réalisation de la mission ponctuelle en lien avec l'exposition temporaire. Pour les Catacombes, les renforts sont liés aux congés des agents, notamment au mois d'août, mais ce sont des situations ponctuelles. Concernant les modalités de paiement, elles sont dues au calendrier de paie et à la règle du paiement au service fait qui s'applique à toutes les structures publiques. Bruno JULLIARD, ancien président de Paris Musées et adjoint à la Culture, avait sollicité une dérogation auprès du comptable public afin de payer plus rapidement ces agents mais celle-ci a été refusée.

FO n'est pas d'accord avec cette analyse concernant le paiement au service fait et indique qu'il est tout à fait possible de payer les agents dès le premier mois et que cela est le cas dans d'autres Directions.

S.BAYADA dit que le contrôleur a indiqué payer les vacances à service fait, et que la RH n'est pas à la manœuvre sur la question du calendrier de paie. Elle détaille les modalités actuelles de paiement.

S.GARCIA indique que les vacataires des autres Directions sont également payés avec un mois de décalage (cite la DASCO), cela n'est pas une spécificité de Paris Musées.

Le collectif des vacataires remarque ne pas avoir choisi ce statut et demande si ce paiement en décalé est également le cas pour les contractuels.

S.BAYADA dit que les agents sont informés de ce décalage lors du processus de recrutement, avant la signature du contrat. Elle ajoute que le fonctionnement est différent pour les contractuels, et qu'un agent contractuel perçoit la totalité de sa rémunération à condition qu'il soit recruté avant la clôture de la paie soit en tout début de mois. Dans le cas contraire, le versement de la rémunération a lieu le mois suivant.

Pour conclure sur ce point, **le collectif des vacataires** note que la reconnaissance du statut de contractuel implique la fin du paiement en différé.

Le collectif des vacataires observe qu'une partie du désaccord découle d'une divergence d'interprétation concernant le caractère « exceptionnel et imprévisible » des expositions temporaires, qui font en réalité partie de l'activité normale et régulière des musées. Les expositions temporaires sont prévues et organisées à l'avance et rien n'empêche de prévoir un

calendrier de recrutement pour l'année, et qui recouvre les besoins de l'ensemble des musées de l'établissement public Paris Musées. Sachant que le contrat ne mentionne pas l'exposition à laquelle les agents sont affectés, il n'y a aucune raison objective de limiter *a posteriori* leur recrutement à une seule exposition.

D.LEVY explique que les expositions ne sont pas prévisibles d'une année sur l'autre, leur nombre, leurs dates et leur durée varient. Si Paris Musées organisait des expositions de manière continue toute l'année, elle aurait recours à des emplois permanents, cependant ce n'est pas le cas, chaque exposition a sa logique, sa durée et elles peuvent même parfois se chevaucher. La programmation des expositions est différente tous les ans.

Le collectif des vacataires revient sur le fait que les expositions ne sont pas des « projets » indépendants les uns des autres, surtout à l'échelle de l'ensemble des établissements gérés par Paris Musées. Rien n'interdit de réfléchir à des CDD, potentiellement avec des périodes de césures entre les contrats si les expositions ne se suivent pas.

SUPAP-FSU ajoute qu'en réalité, les vacataires passent d'une exposition à l'autre, ou des expositions temporaires aux permanentes, donc l'argument ne tient pas. En outre, ce renouvellement constant est préjudiciable pour l'agent qui ne touche pas le chômage en raison des nouvelles règles de l'assurance chômage qui ont fait passer la durée minimale de travail de 4 à 6 mois à temps plein sur deux ans.

S. BAYADA répond qu'elle n'est pas dans les musées et ne peut répondre du fonctionnement concret des musées. Au niveau du siège, en revanche, le raisonnement est que les arrêtés de vacations sont sur la durée de l'exposition. En outre, si les vacataires sont affectés à des tâches type vigipirate, ils sont accompagnés par des titulaires.

Le collectif des vacataires apporte d'abord des éléments de réponse à plusieurs points qui ont été soulevés. Tout d'abord, le contrôle peut être fait sans formation, par des vacataires seulement. En outre, les contrats ne correspondent pas aux dates d'exposition. Une partie des vacataires qui ont demandé l'extension de leur contrat à la fin de l'exposition temporaire se sont d'ailleurs vus refuser cette prolongation.

Plus généralement, le collectif de vacataires déplore le manque de formation des agents lors de leur prise de poste. A titre d'exemple, certains agents ne connaissent pas les procédures d'urgence. Il y a plusieurs cas de formation sur le tas, sans journée de formation préalable. Cette absence de formation est dangereuse pour les œuvres comme pour les visiteurs, et potentiellement préjudiciable pour Paris Musées.

Enfin, le **collectif des vacataires** considère que le système de recrutement actuel est tout aussi préjudiciable pour les RH de Paris Musées qui procèdent à des campagnes de recrutement incessantes, qu'aux agents sur site qui doivent former de nouvelles personnes tous les 4 mois (collègues, et encadrement intermédiaire).

La Direction répète qu'il y a un accompagnement par les agents permanents qui sont présents, il y a un PC de sécurité. Les vacataires apportent un renfort pour un pic d'activité, et la tendance est d'augmenter le nombre d'emplois pérennes. Un effort a été fait sur les formations des agents permanents pour lesquels il convient de rappeler que Paris Musées a triplé le budget de formation depuis sa création. Il y a probablement des améliorations à apporter à la formation du personnel de renfort, et fait mention du devoir de réserve des personnels.

La CGT confirme que ce problème d'absence de formation, parfois par manque de temps, est un problème sur tous les sites. Il est indispensable de prévoir un temps préalable de formation de l'agent avant sa prise de poste effective. La CGT avait déjà fait remonter ce problème au mois de

décembre, en réunion de négociation. Le *turn-over* important fait que ces problèmes sont récurrents. Il y a un écart entre la théorie et la pratique, et dans la pratique, on peut se retrouver avec deux vacataires à Vigipirate, ou avec des collègues vacataires non formés à l'évacuation. La possibilité de renouveler permettrait de réemployer des agents déjà formés, notamment aux problèmes de sécurité.

La Direction reconnaît pour conclure sur ce point que les formations à l'accueil du public et à la sécurité doivent probablement être renforcées. Par ailleurs, Delphine Lévy réaffirme la volonté de Paris Musées de renouveler le vivier des vacataires à chaque exposition, et ce point semble important à la Direction. En revanche, l'expérience des anciens vacataires est privilégiée lorsque des postes permanents sont ouverts.

SUPAP-FSU indique au préalable que rien n'interdit d'effectuer les paiements dès la fin du premier mois. Mais le point principal est que les agents recrutés sur les expositions temporaires ne sont pas des vacataires, mais des contractuels. La vacation est le pire de la précarité. Deux communes ont massivement recours et ont fait un mode de gestion de ces vacations massives et illégales : Paris et Marseille. A Paris, au-delà de Paris Musées, il y a 8500 vacataires à la DASCO, dont plus de 2000 sont au-delà du mi-temps et 200 au-delà du temps complet. Aucun argument donné par la direction ne permet de justifier que ces collègues soient payés à la vacation. Il y a effectivement des CDD qui peuvent être rémunérés comme des vacations, par le décret de 1988. Mais ce n'est pas le seul aspect, le point principal est celui du lien de subordination à l'autorité administrative. En étant vacataires, ces agents sont privés d'un ensemble de droits dont ils devraient bénéficier. Quand on regarde les documents, il y a des incohérences, comme la mention de « temps partiel » pour des « temps incomplets ». On parle de « contrat de vacation », or ce sont des contrats avec des dates précises. L'article 2 va même au-delà de la loi portant sur les contractuels de la fonction publique engagés pour moins de 6 mois (décret de 1988), en mentionnant une période d'essai de 4 semaines et non de 3 semaines. Le problème est que la Ville ne souhaite pas afficher des postes supplémentaires.

La Direction dit avoir répondu sur ces points, les syndicats et le collectif protestent.

FO note qu'il s'agit de nécessités de fonctionnement des musées de la ville de Paris. La direction a la possibilité de prolonger la période d'engagement d'au moins deux mois, par avenant.

Le collectif des vacataires ajoute que la précarité des contrats est encore accentuée par le recours aux temps incomplets : il y a des contrats de 10, 16, 20 ou 25h et certains ont été imposés aux agents pendant la période de recrutement, au motif qu'il ne restait plus que ces possibilités. La durée courte des contrats empêche désormais l'accès à l'ARE [Allocation de Retour à l'Emploi], qui nécessite d'avoir travaillé 6 mois à temps complet. La fausse vacation prive de nombreux droits : congés payés, droit à la formation, prime dominicale, prime ossuaire, congés maladie ou enfant malade, droit de grève. Le paiement différé pose des problèmes concrets et renforce la situation d'urgence. Ce paiement pose aussi des problèmes avec la CAF, le RSA : certains agents ont été sanctionnés. Le fait de recevoir les fiches de paye en décalé a créé des problèmes avec Pôle Emploi, qui réclame le montant des indemnités versées.

SUD-CT estime que le système actuel s'appuie sur la précarité et la Direction en est complice, ou du moins participe à son renforcement. La question est de savoir quelles sont les solutions proposées par la Direction pour changer la situation des collègues précaires, recrutés sur des contrats temporaires.

D.LEVY expose une nouvelle fois les arguments de la Direction : l'objectif est d'augmenter les

effectifs des agents permanents, de renforcer leur formation, et de privilégier le recrutement d'anciens vacataires pour les postes permanents. Pour ce qui concerne les expositions temporaires, il y a toujours eu un recours aux vacances. Le souhait de la Direction est que ces dernières durent plus longtemps, pour différentes raisons, mais il est rare que les expositions durent 6 mois. La réforme des conditions d'accès aux indemnités chômage est un recul regrettable. Dans certains cas, il sera possible de proposer 6 mois. Pour le délai de paiement, la Direction se dit consciente des conséquences mais pour l'instant, elle n'a pas obtenu de réponse favorable de l'Etat. Elle opère une distinction entre les emplois permanents, qui sont proposés dans le cadre des concours, et ces emplois qui ne sont pas stables. Les gens qui sont à la recherche d'un emploi permanent ne trouveront pas une réponse dans les contrats de vacation proposés.

S. BAYADA affirme qu'il existe une attestation produite par Paris Musées, et qui fait preuve auprès de Pôle Emploi.

Le collectif des vacataires répond successivement sur plusieurs points : celui de l'attestation produite par Pôle Emploi, puis sur l'information faite du paiement en différé et enfin, sur la question du renouvellement des contrats. Tout d'abord, plusieurs vacataires ont effectivement envoyé cette attestation, et cette attestation a été refusée par Pôle Emploi qui réclame les indemnités versées. En outre, l'information sur le paiement différé n'a parfois été donnée que le jour de la signature. Un représentant du collectif des vacataires rapporte que cette information lui a été donnée à l'issue d'un processus de recrutement qui dure au moins 3 semaines, alors qu'il était en train de signer son contrat, et assortie d'un commentaire humiliant : « il faudra faire attention à votre budget ». Le rapport de force et l'état du marché du travail conduisent à accepter des contrats en dépit de leur grande précarité : 85% des emplois qui sont proposés actuellement sont en CDD, et dans ce contexte un contrat de 4 mois est déjà « pérenne ». La situation ne permet pas de refuser des contrats de 10h, ou de 16h. Le problème semble pouvoir être résumé ainsi : pourquoi utiliser un statut qui prive les agents de leurs droits ?

Un autre agent, qui a effectué sa première vacation à Paris Musées en 2014, évoque le fait qu'il n'y a pas eu de recrutement pendant des années et que l'annonce des recrutements de l'année dernière lui a échappé car il avait cessé d'attendre, en l'absence d'autre recrutement les années précédentes. Il revient sur les conséquences délétères des périodes de carence. Un troisième agent mentionne que les demandes de prolongation ou de renouvellement sont refusées par le siège, et conclut qu'il trouve dommage de ne pas garder des agents formés et motivés.

La Direction énonce de nouveau l'idée que les expositions temporaires constituent des pics d'activité, nécessitant des renforts temporaires. Elle remarque que les musées ont une activité déficitaire, et nécessitent un financement fort des pouvoirs publics. Ceux qui souhaitent faire carrière dans les musées doivent postuler à un concours. Les autres doivent admettre qu'ils ne sont recrutés que sur des contrats courts : la Direction dit ne pas être dans une logique de renouvellement des contrats, mais de renouvellement du vivier. Ces arrêtés sont liés à un besoin déterminé, qui est celui d'une exposition donnée. Selon la Direction, si une personne a envie d'une situation plus stable, il faut qu'elle candidate ailleurs. Elle avance que le dispositif d'emploi privilégié est celui d'un emploi stable. Les effectifs sont de 1000 agents, les vacataires sont marginaux dans le modèle et représentent 10% des ETP.

Le collectif des vacataires fait remarquer que du fait des temps partiels, il y a une différence entre les ETP et le nombre d'agents qui sont réellement présents en salle.

SUPAP-FSU remarque que les contrats proposés sont de la fausse vacation, et que la Direction ne répond pas aux arguments qui sont apportés (notamment sur les contrats). En l'état actuel, il faudra recourir à des procédures auprès du tribunal administratif. En outre, la Direction n'apporte pas de réponse sur la question des 6 mois.

En réponse à ces remarques, **S. BAYADA** avance que Paris Musées n'est pas le seul employeur possible pour les vacataires. **La Direction** ajoute que les syndicats ont critiqué le renouvellement des vacances pour les mêmes personnes, ce qui a conduit la direction à renouveler le vivier. La Direction avance que les syndicats ont imposé ces périodes de carence. Cette critique a conduit Paris Musées à proposer ces solutions d'emploi temporaire à des personnes différentes.

Les syndicats protestent.

Le collectif des vacataires répond que de dire que la carence défend les vacataires est un argument qui paraît extrêmement fragile. Il existe d'autres statuts qui protègent mieux les salariés, même sur des durées de 4 mois. Du point de vue du collectif, l'enjeu n'est pas la stabilisation au niveau de la carrière, mais la stabilisation au niveau de la situation financière.

La CGT soutient la demande du collectif des vacataires, et indique que la signature de CDD pour 6 mois et la possibilité de renouveler les contrats constitueraient un minimum, une petite avancée. Deux expositions de 4 mois, soit 8 mois, ça n'est pas loin d'occuper les agents pour une année.

La Direction oppose à cet argument le fait que le calendrier d'exposition est variable d'un musée à l'autre, il varie de 1 à 3 expositions par an pour les musées, et rappelle que les expositions ne s'enchaînent pas toujours.

La CGT rappelle que même dans les petits musées, c'est souvent 2 expositions.

Le collectif des vacataires rappelle que les périodes d'inactivité entre deux expositions sont acceptables. Et dans les deux plus grands musées, il y a déjà une centaine de vacataires. En outre, il y a un calendrier affiché et publié des expositions à venir.

Dans tous les cas, le système qui a été mis en place les années passées n'est plus tenable, du fait des évolutions des conditions d'indemnisation du chômage. Il transforme Paris Musées en usine à précaires. Si en ETP, 90% des effectifs sont des titulaires, il y a une grande différence entre les données abstraites et la réalité du nombre des agents en salle. La CGT confirme, et rappelle que les pourcentages sont à rapporter aux 425 surveillants titulaires en salle, et non pas à l'ensemble des effectifs de Paris Musées.

Conclusion de la réunion :

La Direction retient certains des points évoqués : les formations, l'attestation rejetée par Pôle emploi. D.LEVY indique que la DRHRS va prendre contact rapidement avec leur service pour régler cette difficulté. Enfin, concernant la rémunération dès le premier mois, la Direction annonce qu'elle va se rapprocher de nouveau de la DRH de Paris pour avoir une nouvelle action vis-à-vis du Comptable Public. En revanche, elle maintient la distinction entre les emplois pérennes et les emplois temporaires. Elle indique qu'elle souhaite porter une attention particulière à la demande d'allongement de la durée des vacances en étudiant les différentes solutions qui pourraient y répondre, mais précise qu'elle n'apportera pas de réponse immédiate.

Le collectif des vacataires et les organisations syndicales maintiennent que les missions proposées doivent l'être sous forme de CDD et non de vacation. Ils rappellent l'urgence de la situation, les contrats se terminant bientôt, et remarquent que les revendications sont assez minimales : il ne s'agit pas de titulariser 150 agents d'un coup. Le collectif des vacataires remarque une nouvelle fois que des documents émanant des RH reconnaissent déjà que les contrats signés sont des CDD et non des vacations.

Pour conclure, ce qui fausse la discussion, c'est la distinction opérée par la Direction entre le service public et une logique de projet, qui est celle des expositions temporaires. Dès que l'on essaie de dire qu'il y aurait une amélioration à apporter sur les conditions d'emploi des agents censément affectés aux expositions temporaires, on est renvoyé aux concours permettant d'intégrer la fonction publique. Même si en termes de comptabilité analytique, chaque exposition correspond à un projet et qu'elles sont pensées comme indépendantes les unes des autres, dans la réalité, les expositions temporaires ne correspondent pas à des surcroûts temporaires et imprévisibles de l'activité. Bien au contraire, elles sont annoncées, prévues et organisées à l'avance. Donc il ne peut y avoir d'avancée qu'à la condition de remettre en cause la prééminence de cette logique gestionnaire.

Le collectif souhaite continuer démontrer l'illégitimité de cette logique, et poursuivre son action visant à rendre visible cette précarité organisée. Le collectif souhaite rencontrer Christophe Girard et obtenir de vraies réponses.

S.GARCIA explique que ce n'est pas un sujet lié uniquement à Paris Musées et que l'administration s'engage à poursuivre la réflexion pour améliorer la situation de ces agents.

D.LEVY clôture la réunion à 13h25.