

Ordre du jour :

- Rencontre du collectif des vacataires de Paris Musées avec M. C. Girard .

Participants :

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

Collectif des vacataires : C. LATOUCHE, D. HAMDAOUI, M.-A. LAUZANNE, M. PEDRO, S. VAN EYNDE.

Administration : C.GIRARD ; Mme LANCESTREMERE (DRH Ville de Paris) ; D.LEVY (DG) ; Y. TURBET DELOF (Cabinet Christophe GIRARD) ;

Christophe Girard ouvre la réunion en remerciant le collectif et les OS d'avoir accepté la réunion proposée, et souligne la dimension exceptionnelle de ce type de réunion, en pleine période électorale. Il rapporte s'être entretenu avec la Maire Anne Hidalgo au sujet de ce rendez-vous, pour connaître son point de vue sur le dossier de la précarité, des vacataires, et des sujets sur lesquels le Collectif et les syndicats l'ont interpellé. Le Président insiste sur l'importance d'aller au bout de ses responsabilités. Il annonce qu'il lira un courrier adressé au Directeur Régional de Pôle Emploi IdF.

Au cours du tour de table, il avance que Delphine Lévy est la patronne exécutive et se présente comme le serrurier. (*Rires et commentaires : « C'est Saint-Pierre », « Donc vous avez la solution à beaucoup de problèmes, si vous pouvez ouvrir toutes les portes »*) Le président utilise une analogie, celle du mariage, pour évoquer son aversion des conflits. Le collectif des vacataires demande un relevé des discussions, et Christophe Girard propose que le collectif envoie son propre relevé.

Le **collectif des vacataires** ouvre les discussions en remerciant le Président d'avoir répondu à la demande de rendez-vous qui lui avait été adressée. Il rappelle que le collectif s'est formé à la fin novembre, à partir de plusieurs musées ainsi qu'à partir des Catacombes. Le collectif a d'abord porté ses revendications à la connaissance de sa hiérarchie immédiate, puis à la direction des musées, et ces revendications sont restées sans réponse. Le collectif dit s'être rendu compte, au fil des discussions avec des vacataires d'autres musées, que ce n'était pas un problème interne à un musée mais que c'était un problème général. Les réponses apportées lors de l'entretien avec Mme Lévy le 5 février n'ont pas paru satisfaisantes. Elles manifestaient une déconnexion entre la réalité du terrain et la vision théorique qu'en a le siège, et aussi que la politique gestionnaire contribuait à la fois au processus de précarisation des agents et à son invisibilisation. C'est ainsi que le collectif a demandé un rendez-vous avec le Président et a choisi de l'interpeller.

Le collectif des vacataires aborde le point des revendications : les vacataires constatent que leurs missions ne relèvent pas vraiment de la vacation et qu'elles sont d'ores et déjà des emplois de contractuels. Ce que le collectif demande, c'est la reconnaissance immédiate et effective de ce statut de contractuel avec tous les droits qui y sont associés, la prolongation immédiate des contrats ainsi que la possibilité de renouvellement sans carence. Le collectif remercie la Direction d'avoir proposé une prolongation des contrats jusqu'au 1er mars, mais remarque qu'il ne s'agit pas d'une avancée réelle. Tout d'abord parce que cette prolongation ne concerne pas l'ensemble des 53 agents qui ont fait une demande pour être prolongés.

Le collectif demande aussi à ce que Paris Musées n'embauche plus d'agents sous ce statut de vacataire pour des missions qui relèvent en réalité du fonctionnement normal et habituel des musées. Dans la mesure où les expositions temporaires se répètent et que leur calendrier peut être annualisé (on ne peut peut-être pas faire de calendrier pluriannuel, mais au moins sur une année), elles font partie de l'activité normale des musées. Le fait que les vacataires soient déjà, en réalité, des contractuels, se retrouve dans la formulation de leurs contrats qui sont très ambigus sur plusieurs points. Ainsi les conditions auxquelles les vacataires sont recrutés sont déjà plus contraignantes que celles des contractuels de la fonction publique de moins de 6 mois (la période d'essai est plus longue). En outre, il existe un lien de subordination à l'autorité administrative. Par ailleurs, les contrats ne mentionnent pas le caractère exceptionnel de la mission, le lieu de travail auquel les agents sont affectés ou l'exposition à laquelle ils seront rattachés. Il y a aussi des vacataires qui sont : soit recrutés en surnombre par rapport aux besoins des expositions temporaires (au Petit Palais par exemple), soit recrutés alors même qu'il n'y a pas d'exposition temporaire (aux Catacombes par exemple). Après avoir fait le tour des musées, il apparaît que le fonctionnement actuel est nuisible pour la bonne marche du service public.

Le collectif des vacataires estime en effet que le renouvellement de l'ensemble des effectifs des vacataires à chaque nouvelle exposition est un poids pour les vacataires eux-mêmes (se retrouver dans une institution qu'on ne connaît pas bien, et pour une période très courte), mais aussi pour les équipes encadrantes de la surveillance et de l'accueil, dans chaque musée. Au sein même du service RH de Paris Musées, la gestion de ce nombre important de vacataires est extrêmement lourde. Dans les grands musées, les équipes doivent accueillir et former tous les 4 mois des équipes novices. Pour les agents chefs et les asbm de chaque établissement, c'est évidemment une charge plutôt qu'un avantage. Pour les collègues titulaires, il est très pénible de devoir former « sur le tas » des vacataires souvent perdus car pas ou peu formés.

Le collectif ajoute que Paris-Musées, qui occupe normalement une mission de service public, se transforme en usine à précaires. Il y a beaucoup de contrats à temps incomplets, de 10h, de 16h, de 20h, de 25h. Au MaM, le temps maximum est de 25 heures par semaine. Le collectif revient sur le fait que la durée courte des contrats, qui sont de moins de 6 mois, ne permet plus de recharger les droits et d'obtenir l'Allocation de Retour à l'Emploi depuis la réforme de l'assurance chômage de novembre 2019.

Le Président explique que cela n'a aucun lien avec Paris Musées, et que ceux qui ont fait la réforme n'apprécient pas les responsables politiques de la Ville de Paris.

Le **collectif des vacataires** conclut sur le point des effets de la réforme de l'ARE, et poursuit sur le fait que la vacation prive de nombreux droits : congés payés, congés maladie, congés enfants malades, droits de grève, primes (dominicales, ossuaires), formation. Le paiement du salaire, différé d'un mois, est perçu par les vacataires à la fin du deuxième mois de travail alors mêmes que les contrats sont courts. Le collectif réitère sa demande de paiement à la fin du premier mois, et demande la fin des temps partiels subis.

L'objectif du collectif est donc de lutter contre l'intermittence de l'emploi. La plupart de ses membres ont des carrières précaires, avec des alternances de périodes travaillées et de chômage. La réforme du chômage est une catastrophe sociale, surtout pour ces profils : même si Paris Musées n'en est pas à l'origine, il faut néanmoins être conséquent par rapport la lutte du chômage, il faut vraiment que les employeurs créent des emplois où il y a un minimum de sécurité, de stabilité financière, dans un contexte qui devient extrêmement instable et qui a des effets délétères sur les vies des gens.

Le collectif des vacataires évoque l'hétérogénéité des situations des agents recrutés par Paris Musées. Il remarque que l'argument des « jobs étudiants » ne tient pas : quel que soit le statut des agents (étudiant ou non), ils ne peuvent stabiliser leur situation financière par des contrats de 4 mois. Si une partie des vacataires sont effectivement étudiants, que d'autres ont fini leurs études et ne trouvent pas d'emploi dans leur branche, une autre partie des vacataires souhaite stabiliser leur situation et travailler durablement à Paris Musées. Un représentant du collectif évoque son parcours, à Paris Musées et dans d'autres institutions culturelles nationales, et dit souhaiter continuer de travailler en tant qu'agent d'accueil dans le secteur de la culture. Le collectif remarque pour finir que les femmes sont encore plus précarisées par les conditions d'emploi actuelles, du fait de l'absence des droits liés à la famille, alors qu'il y a beaucoup de mères isolées (exemple des congés enfant malade, dont les vacataires ne bénéficient pas). Un représentant du collectif a ainsi été mandaté par une vacataire qui réside à Reims, qui n'a pu venir travailler lors des grèves et a donc perdu un mois de salaire, avant d'avoir un accident (entorse) qui l'a également empêché de venir, occasionnant une nouvelle perte de salaire de 15 jours. Or les agents chefs ont sélectionné de manière arbitraire les vacataires qui poursuivraient jusqu'au 1^{er} mars : pour finir, l'agent chef ne l'a pas prolongée.

Le **Président** remercie le représentant du collectif pour son intervention, dit qu'il entend son désir d'un emploi stable et qu'il faudrait qu'il s'inscrive au prochain concours.

Le **collectif des vacataires** répond qu'il faudrait surtout qu'il y ait des concours qui soient organisés. Il y en a eu un récemment, mais à l'heure actuelle, il n'y en a pas d'autre qui soit ouvert.

La **DG** fait un point sur les concours, et revient sur le concours organisé en 2019 dont elle dit qu'il a été presque le plus gros jamais eu dans les musées. Elle dit que c'était une opportunité que beaucoup ont saisie et que 65% des agents recrutés avaient déjà travaillé dans les musées comme anciens vacataires.

Le **collectif des vacataires** rappelle au Président que les concours sont une réponse adéquate pour une partie des vacataires seulement. Le collectif remarque que lors de la précédente réunion, la seule possibilité qui était offerte, c'est celle de passer les concours. Cette réponse, extrêmement légitime, masque un second problème : celui des conditions d'emploi de ceux qui sont considérés comme des vacataires. On ne peut pas résorber ce problème par l'ouverture de concours.

Le **Président** affirme les concours sont tout de même une partie de la réponse. Il y a des agents qui ne sont pas dans cette configuration, c'est leur droit : chacun a le droit de choisir la vie qu'il aimerait mener. Il formule le souhait, au niveau politique, que les parcours de celles et ceux qui sont motivés et ont de l'expérience soient stabilisés et ce, au maximum des besoins réels des musées de Paris Musées.

La **DG** revient sur le caractère exceptionnel du recrutement de 118 agents en 2019, qui était lié à la réouverture des musées, et remarque que les prochains concours n'auront pas la même ampleur. A une question du Président sur le délai d'organisation pour de nouveaux concours, la DG répond qu'il y aura probablement des concours en 2021, compte tenu des départs à la retraite, mais qui n'auront pas la même ampleur que ceux de 2019.

La **CGT** remarque que s'il est très positif d'évoquer les concours, et que la CGT est effectivement attachée à la titularisation des agents de la fonction publique, les mettre en avant, dans ce contexte, c'est une façon d'éluder le problème de ce qu'il y a *avant* le concours. Il faut revenir sur deux questions : pourquoi avoir ce volume de vacataires sur les musées. La CGT estime qu'il y a des postes à créer sur l'ensemble des sites car ils correspondent à des besoins permanents. Le deuxième point, c'est le statut de vacataire en lui-même. On est revenu dessus lors de la négociation avec la DRH de PM : c'est le statut de vacataire en lui-même qui pose problème et qui est illégal, puisque ce sont des contractuels qui sont traités comme des vacataires.

Le Président répond sur le point de la légalité. Il dit que, de sa position, il ne peut y avoir que de la légalité, c'est-à-dire qu'il ne peut pas présider un conseil d'administration d'un établissement public qui commettrait des actes illégaux. Donc, il n'y en a pas, de ce que fait la directrice, de ce que fait la DRH de PM. Selon lui, il s'agit d'une appréciation presque politique de l'illégalité. Il réaffirme qu'il ne peut pas y en avoir, et que ce n'est pas concevable.

SUPAP-FSU conteste cet argument de la légalité. On parle de contrat de vacation, c'est complètement impropre, puisque ça n'existe pas. C'est soit de la vacation, soit un contrat en CDD. Les personnes sont bien recrutées, c'est l'article 3 alinéa 1 de la loi du 26 janvier 1984, c'est "accroissement temporaire d'activité", tout simplement. Et les documents qui sont signés, où il y a marqué "contrat de vacation", avec une période d'essai, tout ça relève du décret 1988-145 sur les contractuels. Ce sont donc bien des contractuels. Financièrement, ça ne coûterait pas plus cher à Paris Musées d'avoir des collègues en CDD plutôt qu'à la vacation, et ça résoudrait une grande partie des problèmes de précarité, notamment le paiement en décalé d'un mois. SUPAP-FSU remarque que Delphine Lévy parlait de rouvrir des négociations pour voir s'il serait possible de payer les vacataires à la fin du mois, mais c'est une usine à gaz. C'est un processus beaucoup plus compliqué que de donner des contrats de 4 ou 6 mois qui sont renouvelés. Par ailleurs, la titularisation ne va pas convenir à tous car tous n'ont pas le même parcours de vie. Pour certains, ça peut être bien d'avoir un CDD et de passer à autre chose. D'autres ont envie d'un emploi plus pérenne. Enfin, s'il est illusoire de dire que tous les contractuels pourraient être transformés en emplois de titulaires, il faut néanmoins pourvoir aux besoins du service public. Il faut 1) un recrutement régulier de titulaires sans concours pour déprécariser. 2) faire disparaître cette vacation au profit de CDD, qui sont renouvelés.

Le Président remercie les représentants des organisations syndicales pour leur intervention, et pense que les questions sont claires. Il tient à répéter que rien ne peut être illégal, dans ce qui est fait.

Il demande des précisions sur les conditions de renouvellement des CDD (notamment, de nombre de renouvellements), et indique qu'il est important de garder cette souplesse, d'aller et de venir, pour les gens dont c'est le choix de vie.

SUPAP-FSU répond qu'il n'y a en réalité pas de problème de renouvellement, puisque des contractuels peuvent rester 12 ans en poste, dans d'autres services, sans être titularisés pour autant.

La DRH de la Ville de Paris avance que la vacation en tant que telle a une existence qui est définie par la jurisprudence, avec des critères qui sont assez flous, moins clairs que pour les contrats. Il y a une divergence d'analyse sur le fait qu'on puisse avoir recours à la vacation dans cette situation-là. La Ville considère qu'on est dans les

conditions de la vacation, puisque c'est une activité ponctuelle, une exposition n'a pas vocation à se renouveler. Il y a là un chantier qui serait à travailler dans les années à venir. Mais la Ville ne souscrit pas à l'analyse de l'illégalité.

SUPAP-FSU pointe des contradictions et demande de quel ordre est l'intérêt de la direction au maintien des vacations.

Le **Président** dit que les expositions ont un caractère imprévisible : le succès d'une exposition, son prolongement éventuel, et les choix faits par les directeurs ou directrices de musées font qu'on est devant l'inconnu de ce que va être le moment de cette exposition... En fonction de la taille du musée, la logique est de dire, ayons un nombre de personnes suffisant qui correspondent au projet qu'on défend, sans avoir de garantie de résultat.

La **DG** revient sur les raisons du recours à la vacation, rappelle que Paris Musées n'a pas inventé ce système et qu'il est pratiqué à la Ville depuis de nombreuses années. Elle reprend les arguments déjà avancés (caractère ponctuel et imprévisible des expositions, qui justifient les recrutements de vacataires).

FO répond d'abord sur l'argument de l'ancienneté du recours à la vacation, en remarquant que les temps ont changé. Sur l'argument de la légalité, FO remarque que c'est une chance que les vacataires avant ne soient jamais allés au Tribunal Administratif contester non pas la teneur de leur contrats, mais la mise en place du système de la vacation. Le statut de vacataires induit un paiement en différé qui n'est pas supportable pour les agents. Il rappelle enfin que les expositions sont programmées, longtemps à l'avance, au minimum deux ans. Leur succès est en partie prévisible, et même s'il y a des aléas, le nombre d'agents à recruter en salles ne change pas. La mobilisation actuelle des vacataires est un effet de la modification de la fameuse Allocation de Retour à l'Emploi, il y a une conjonction de planètes qui vous est défavorable. Mais la revendication fondamentale, c'est que ce système de la vacation ne perdure pas.

Le **collectif des vacataires** questionne une nouvelle fois l'intérêt de privilégier la vacation, qui certes existe et est légale, mais prive de droits, alors que la Direction peut recruter en CDD, même pour quatre mois et même pour des pics d'activité. En outre, le collectif des vacataires remarque que l'argument sur la rentabilité des expositions est gênant, parce que les musées sont des services publics, et qu'ils sont hors du système de rentabilité.

Le **Président** opère une différence entre « succès de l'exposition, en termes de surveillance et d'accompagnement » et « rentabilité », et dit être sans doute le seul à

dire, à chaque conseil d'administration des musées, qu'il trouve insupportable qu'on commence les CA en parlant des « résultats et de la fréquentation ». Selon lui, il faudrait plutôt parler de celles et ceux qui ont accédé à la culture et l'émotion, et dont le sens critique a été interpellé par une exposition, et qu'il ne faudrait regarder que dans un second temps les résultats. Selon lui, une « mauvaise exposition » peut être une très bonne nouvelle. Il dit que la DG a des comptes à rendre sur l'emploi de l'argent public, mais qu'il ne pense pas que le service public soit une entreprise de profit, même si elle doit être bien gérée.

La **DG** reprend une nouvelle fois les arguments justifiant le recours à la vacation pour les expositions temporaires. Elle avance que les contractuels sont aussi payés le 2nd mois, lorsque leur contrat commence en cours de mois.

Une discussion s'engage : le **collectif des vacataires** et les **syndicats** protestent. Le Président compare ce système de paie avec celui du privé, où les agents du secteur public sont désavantagés. **SUPAP-FSU** remarque qu'il existait des possibilités d'acompte qui ont disparu, puis fait porter la discussion sur les raisons qui amènent Paris Musées à privilégier la vacation, extrêmement précaire.

Le **Président** répond que la DG a des comptes à rendre au Conseil de Paris, et que les raisons qui amènent à ces choix sont politiques. Il avance qu'il s'agit peut-être aussi de problèmes liés aux congés payés.

SUPAP-FSU répond qu'ils ont en effet bien compris qu'il s'agissait de questions d'affichage budgétaire, mais qu'ils souhaiteraient l'entendre dire par le Président. Et remarque que l'argument des congés payés ne tient pas, dans la mesure où les congés sont toujours négociés avec les encadrants.

Le **Président** fait lecture d'une lettre envoyée au Président de Pôle Emploi. Il dit vouloir une réponse et que les vacataires ne demeurent pas dans cette situation, au moins sur ce point-là.

Le **collectif des vacataires** remercie pour commencer le Président de l'envoi de cette lettre. Il remarque qu'une façon d'avancer sur ce dossier, ce serait de prendre en compte la contradiction logique entre le fait d'avoir créé Paris Musées d'une part, et d'avoir ainsi mutualisé les moyens des différents établissements de la Ville de Paris, et de l'autre, le fait de continuer de considérer que chaque exposition est un projet indépendant.

En réalité, rien n'interdit de changer d'échelle pour les expositions temporaires, de prendre en compte ce fait qu'il y a 14 établissements qui sont susceptibles d'organiser des expositions temporaires et, partant de là, de prévoir des besoins annuels sur

l'ensemble des musées. Et donc, de prévoir des recrutements qui soient au moins sur une année.

Le collectif des vacataires revient sur la question du statut, et fait lecture de l'information diffusée sur le portail de la fonction publique sur "*les dispositions communes à l'ensemble des agents contractuels*". Le portail rappelle la différence entre vacataire et agent contractuel : "*Il convient en outre de préciser la différence entre un agent contractuel et un vacataire. En effet, un certain nombre d'agents sont souvent appelés vacataires au motif que leur rémunération s'impute sur des crédits de vacation. Pour autant, dès lors que leur activité présente une certaine continuité dans le temps et qu'il existe, dans l'exercice de cette activité, un lien de subordination à l'autorité administrative, ces agents sont des agents publics contractuels à part entière. (...) À contrario, un vacataire, même si aucun texte ne le définit, est une personne appelée, à la demande de l'administration, à réaliser une tâche précise, ponctuelle, limitée à l'exécution d'actes déterminés et non susceptible de se répéter de façon régulière dans le temps (étude, expertise, etc...)*". Or ça ne correspond pas à la réalité des postes occupés (surveillance, sécurité, sûreté, billetterie), qui sont des missions pérennes et ne relèvent ni des "études" ni des "expertises". "*Cette catégorie regroupe donc un nombre restreint d'agents dont les fonctions sont assimilables à une prestation de service ponctuelle ou à l'accomplissement d'une tâche très précise.*" Les vacataires accomplissent en réalité des tâches nécessaires au bon fonctionnement des musées.

La discussion revient sur l'absence de mention du musée d'affectation et de l'exposition qui justifie l'embauche. De même, lors du recrutement, les vacataires n'ont pas connaissance de leur lieu d'affectation, de la durée de leur recrutement et de la quotité. Un représentant du collectif fait remarquer que les contrats font mention d'un taux horaire « congés payés inclus », mais que ces congés payés n'apparaissent pas sur la feuille de paye. Le collectif des vacataires revient pour conclure sur l'incompréhension suscitée par le recrutement des agents sous le statut de vacataire, d'autant que le nombre d'agents recrutés est prévisible, car indépendant du succès de l'exposition.

Le **Président** répond que d'anciens vacataires ont bien été recrutés par voie de concours en 2019, et qu'il y a un écart entre la réalité et le monde idéal. Il annonce avoir obtenu la veille du Premier Adjoint du Maire un assouplissement de la règle de non-renouvellement des vacataires actuellement en poste pour les prochaines expositions. Il dit que c'est un effet de l'interpellation du collectif lors de la réunion publique dans le 18^e, car elle a provoqué une réflexion (avec le cabinet, la DRH de la Ville de Paris, la DG et la DRH de Paris Musées) sur les conditions des vacataires.

Les **organisations syndicales** et le **collectif des vacataires** demandent à la Direction de bien vouloir préciser cette annonce.

La **DG** présente cet assouplissement comme une réponse à l'argument présenté lors de la précédente réunion, à savoir que le système de vacation existant, basé sur le renouvellement permanent d'un vivier de vacataires qui signait des contrats pour des durées qui étaient généralement de 4 mois, posait des difficultés nouvelles du fait de la réforme de l'assurance chômage. Elle dit que s'il y a une autre exposition dans l'année, Paris Musées pourra proposer une deuxième vacation dans l'année, mais que ce renouvellement ne se ferait que pour une deuxième vacation. C'est une évolution qui est destinée à répondre aux questions du collectif.

Le **Président** complète ce point en disant que la Direction a compris que l'évolution des règles du marché du travail, du code du travail et celles de l'assurance chômage n'allaient pas du tout dans le sens d'aider les plus fragiles, et se félicite d'avoir obtenu cette avancée en période électorale.

SUPAP-FSU répond prendre acte de cette proposition, et remarque qu'outre la question de l'ARE, le renouvellement permet de garantir une meilleure qualité de service public. Il note que cette proposition ne répond pourtant pas au point principal, qui est celui de la contractualisation : les collègues présents auraient gain de cause au Tribunal Administratif, s'ils faisaient le choix d'y porter cette affaire.

Le **Président** répond qu'il croit beaucoup à la construction dans le dialogue social, pour obtenir par petits pas, et ajoute avoir fait avec les moyens qui étaient à sa disposition, en période électorale. Il ajoute qu'il est lucide et qu'il sait que ce n'est pas une réponse satisfaisante, mais qu'il ne pouvait pas faire plus. A une question de **SUPAP-FSU** portant sur des arguments pour maintenir ce système de vacation, le Président répond que ce n'est pas l'administration, mais que ce sont des décisions politiques.

SUPAP-FSU répond qu'il s'agit effectivement d'un problème d'affichage d'emplois budgétaires supplémentaires (*le Président approuve*), et qu'il n'y a aucune justification à la vacation à Paris Musées dans ces conditions.

Le **Président** répond que ce n'est pas le point de vue, aujourd'hui à l'instant T, de l'analyse qui est faite. Mais on avance. Il revient sur le fait que ce sont des raisons politiques, et que la DG se bat pour son budget.

La **CGT** revient sur les conséquences du recours à la vacation, d'un point de vue financier (absence de primes, de compensation financière). L'OS mentionne le cas d'une vacataire affectée sur un poste de titulaire à Cognacq Jay, et fait le constat d'une forme de fuite en avant par le recours aux vacataires. La CGT répond

également sur le point des non-renouvellements qui seraient le fait des OS : les OS n'ont jamais demandé qu'il y ait un renouvellement systématique du vivier des vacataires. Il y avait des personnes qui étaient précaires, sur des longues durées, les OS avaient simplement demandé à ce qu'ils soient pérennisés. La CGT demande pour conclure des précisions sur la durée de ces renouvellements, et des garanties sur le fait que toutes les personnes qui en ont fait la demande seront effectivement renouvelées.

Le **Président** pense avoir été extrêmement clair et ajoute qu'il n'y aura pas plus à ce stade, mais qu'il n'y aura pas moins. Et pour clarifier, ce n'est pas une formule, c'est un acquis général.

Pour la **DG**, l'idée serait de permettre aux vacataires d'obtenir plus facilement l'ARE. Donc ce serait de permettre à tous ceux qui ont fait une première vacation, en général, de moins de 6 mois, et quand ça c'est bien passé, de proposer une nouvelle vacation de manière à ce que la personne puisse plus facilement atteindre les 6 mois dans les 2 ans. Donc effectivement, pour l'ensemble des personnes qui étaient en fin de vacation, la DG annonce que Paris Musées va regarder les situations, et proposer une nouvelle vacation. Ces vacances ne seront pas forcément continues, parce que les nouvelles expositions peuvent commencer dans deux mois, ou dans trois mois, peut-être dans un autre musée, mais la Direction annonce qu'elle va s'efforcer de répondre positivement.

Le **Président** ajoute, en réponse à une demande de précision du collectif des vacataires, que ces renouvellements pourront être faits dans l'ensemble des musées : c'est une mesure générale. Le Président a bien la liste des personnes qui ont demandé à être renouvelées. Il annonce que la réunion doit se terminer maintenant et qu'il doit partir pour la cérémonie d'hommage au petit garçon qui s'était accroché à l'avion Air France.

FO demande s'il s'agira bien du même contrat, avec le même taux de rémunération horaire.

La **DG** répond qu'une nouvelle session de recrutement va être faite, où la règle du non-renouvellement sera levée. Les vacataires intéressés par une nouvelle vacation devront se faire connaître.

La **CGT** rappelle l'existence d'une liste de personnes qui se sont déjà manifestées, et veut des garanties que la Direction prendra bien en compte cette liste.

Le **Président** demande pourquoi la CGT voudrait qu'ils ne regardent pas cette liste.

La **DG** ajoute qu'ils ne vont peut-être pas pouvoir proposer tout de suite des vacances, mais le but c'est vraiment que les vacataires aient les six mois. Une session de recrutement sera organisée, où les anciens vacataires pourront se présenter, alors que ce n'était pas le cas auparavant. Elle précise que de grosses expositions vont ouvrir en avril.

SUPAP-FSU demande à ce que la période d'essai de 4 semaines soit supprimée, car elle n'a pas lieu d'être, puisqu'ils auront déjà donné satisfaction, et que dans le cadre de la vacation il n'y a pas de période d'essai.

Le **Président** appelle à ce que les différentes parties se rapprochent, et que la représentante du collectif lui envoie le contact de la vacataire par qui elle avait été mandatée et qu'elle a évoqué au cours de la réunion. Il dit qu'il y a toujours des cas particuliers urgents, et c'est le devoir des instances de les traiter. Il remercie les différents intervenants pour la qualité du rapport humain. Il trouve que la Direction a vraiment bien travaillé, même si elle n'apporte pas une réponse de monde idéal.