

**Liste des participants
au Comité d'Hygiène et de Sécurité
du 3 juillet 2007**

Représentants de l'administration :

M. Didier SELLES, (excusé)
Mme Carole ETIENNE-BOISSEAU, Présidente
M. Alain BOISSONNET
M. Jean-Marc IROLLO
M. Serge LEDUC

M. Hervé BARBARET (excusé)
M. Alain GAUCHET
M. Philippe CARREAU (excusé)
Mme Catherine GUILLOU
M. Denis FOUSSE (excusé)

Membres de droit :

Médecins de prévention
Dr Françoise MOREAU

Personnes qualifiées

Inspectrice hygiène et sécurité
Mme Denise BARDOU

ACMOs

Mme Alix HARROUK
Mme Françoise LABRE
Mme Christine LALO
M. Stéphane BERNARD (excusé)
M. Alain BALDACCHINO
Mme Yves-Lise LAMBERT
Mme Laétitia GIRBEAU

Chargée de mission hygiène, sécurité et conditions de travail

Mme Brigitte COTTEVERTE

Psychologue

Mme Nathalie DURKHEIM

Délégué à la sécurité et à la sûreté

M. Jean-Raoul ENFRU (excusé)

Chef du service formation et GPEC

Mme Hélène MAHE (excusée)

Experts administration :

M. Guillaume THOMAS
M. Bruneau CORDEAU
Commandant François CESARI (SPSI)

Mme Catherine BOURGUIGNON, en remplacement de Mme Hélène MAHE

Représentants du personnel :

CGT :

M. Guilherme FERREIRA (excusé)
Mme Alexandra KARDIANOU
M. Didier MARTIN
M. Sébastien NEE (excusé)
M. Manuel MERLET (excusé)

M. Victor ALMEIDA ALVES (excusé)
M. Gary GUILLAUD
Mme Christa HENOCQ
Mme Catherine MALLEGOL (excusée)
Mme Nacéra TAIBI

CFDT :

Mme Nelly BRESSEAU (excusée)

Mme Sophie BERTHOMIEUX

SUD CULTURE :

Mme Sophie AGUIRRE (excusée)
M. Pascal LYVER
Mme Marie COADIC

Mme Anne-Marie ANDRZEJCZAK (excusée)
M. Maurice N GUYEN
Mme Elise MULLER

Experts organisations syndicales :

M. Christian GALIANI (CGT)
M. Pierre MORTINI-RENUCCI (CGT)
Mme Nathalie TCHENQUELA (CFDT, excusée)
M. Cédric JUPPE, en remplacement de Mme Nelly BRESSEAU (CFDT)
M. Martial SUIRE (SUD)
M. Xavier LAVEYSSIERE (SUD)
M. Pierre ZINENBERG (SUD)

Procès-verbal de la réunion du Comité d'Hygiène et Sécurité du 3 juillet 2007

Sommaire

| | | |
|-------|---|----|
| I. | Approbation du procès-verbal du CHS du 10 mai 2007..... | 2 |
| II. | Examen du bilan HSCT 2006 | 4 |
| III. | Bilan de l'activité médicale 2006 (pour information)..... | 13 |
| IV. | Rapport d'activité IHS (pour information) | 23 |
| V. | Rapport d'activité 2006 de la psychologue (pour information)..... | 31 |
| VI. | PAPRIPACT 2007 (pour avis)..... | 41 |
| VII. | Visites et délégation CHS 2007 (pour avis)..... | 48 |
| VIII. | Etudes sur les conditions de travail des agents de nuit des PC (pour information) | 49 |
| IX. | Questions diverses | 58 |

La séance reprend le 3 juillet 2007 à 9 heures 10, sous la présidence de Madame Etienne-Boisseau.

Madame ETIENNE-BOISSEAU

Lors du précédent CHS, nous avons convenu de nous réunir à nouveau pour achever l'examen des points à l'ordre du jour. Malheureusement, Didier Selles n'est pas disponible aujourd'hui. Nous examinerons principalement les points qui ont été reportés, notamment les rapports d'activité.

Monsieur Irollo procède à l'appel. Un certain nombre d'experts ont été nommés :

pour l'Administration : Monsieur Thomas, le Commandant Cesari, Madame Laidaoui et Monsieur Cordeau ;

pour la CGT : Monsieur Galani (point 8) et Monsieur Mortini-Renucci, en formation syndicale ;

pour Sud Culture : Monsieur Suire, Monsieur Zinenberg et Monsieur Laveyssière ;

pour la CFDT : M. Juppé.

Monsieur Juppé assurera de nouveau le secrétariat de séance pour la CFDT (en raison de l'absence de Mme Nelly Bresseau, titulaire).

I. Approbation du procès-verbal du CHS du 10 mai 2007

Madame ETIENNE-BOISSEAU

Je remercie Ubiquis d'avoir remis ce compte-rendu dans des délais assez remarquables. Avez-vous des remarques à formuler ?

Madame KARDIANOU

J'ai relevé plusieurs inexactitudes en ce qui concerne le nom de personnes citées qui m'ont assez déconcertée. A titre d'exemple, à la page 13, je n'ai pas prononcé les propos relatifs à l'aménagement des postes de la mezzanine Denon. Malheureusement, nous n'avons pas pu écouter les enregistrements.

Monsieur IROLLO

Je vous l'ai pourtant proposé, il y a quelques jours. Je les ai moi-même réécoutés pour vérifier certains points.

Madame KARDIANOU

Je souhaitais effectivement contrôler certaines interventions, mais je n'ai pas pu le réaliser, par manque de temps. A la page 17, au deuxième paragraphe de son propos, M. Ferreira ne parlait pas de société de livraison, mais de transport de fonds. En outre il ne met pas « en péril les ouvrages » mais certainement les personnes. A la page 18, l'intervention imputée à M. Martin est en réalité

celle de M. Ferreira. De même, les propos relatifs à la vidange ne m'appartiennent pas. Il me paraît par ailleurs fort peu probable que la question relative à la pose de caillebotis ait été réellement posée par Mme Etienne-Boisseau. A la page 27, Mme Aguirre a cité Mme Anna Cabas et non, comme noté, Alain Cabas. Tels sont les quelques problèmes de transcription que nous avons relevés.

Monsieur IROLLO

Ces erreurs sont assez inhabituelles.

Madame ETIENNE-BOISSEAU

Le délai de remise justifie sans doute ces méprises.

Madame KARDIANOU

Je le concède.

Monsieur IROLLO

Si vous disposez d'une liste exhaustive de ces inexactitudes, je vous invite à me l'adresser.

Madame KARDIANOU

Nous écouterons les bandes et vous dresserons une liste.

Monsieur N'GUYEN

Le représentant de notre organisation chargé de restituer nos corrections en séance étant absent, nous vous les transmettrons par courrier électronique.

Monsieur IROLLO

Je vous propose de vous abstenir lors du vote. Nous réaliserons ensemble les modifications.

Sous réserve de vérifications, le procès-verbal est approuvé par l'Administration. Les organisations syndicales s'abstiennent.

II. Examen du bilan HSCT 2006

Madame COTTEVERTE

Nous avons réalisé la présentation du bilan lors de la dernière réunion. Je me tiens aujourd'hui à votre disposition pour répondre à vos questions.

Madame ETIENNE-BOISSEAU

Souhaitez-vous poser des questions sur ce rapport ?

Monsieur LYVER

Vous évoquez à la page 21 la mise à disposition de registres au sein des directions et des départements. Cependant, je ne suis pas certain que les agents connaissent l'emplacement de ces cahiers.

Madame GIRBEAU

Les agents savent par l'intermédiaire de leur ACMO hygiène et sécurité où sont situés les registres. Nous envisageons également de diffuser une information *via* le service de communication interne pour rappeler les emplacements.

Monsieur LYVER

Cette action est nécessaire. J'ai effectué un sondage auprès d'un échantillon d'agents pour vérifier s'ils savaient où noter leurs remarques. Je me suis rendu compte qu'ils ignoraient la localisation de ces registres.

Madame ETIENNE-BOISSEAU

Ces agents ont peut-être manqué la première campagne de communication. C'est pourquoi nous projetons de la renouveler.

Monsieur THOMAS

Lors de la première campagne d'information, l'emplacement des registres n'avaient pas été précisé.

Monsieur LYVER

Je relève à la page 22, un nombre important de problèmes non réglés ou en cours. La pléthore de dysfonctionnements signalés – et je salue le travail de Mme Girbeau – étonne, d'autant qu'il n'est nullement fait mention d'échéance de mise en œuvre.

Madame ETIENNE-BOISSEAU

Lors de la réunion du 10 mai, j'ai répondu à une question relative au volume des problèmes recensés par Mme Girbeau. J'avais alors précisé qu'ayant été affectée au mois d'octobre 2006, l'état des lieux pouvait sembler impressionnant. Le travail de règlement des problèmes listés suit son cours. Je vous rappelle en effet que ce bilan a été élaboré au mois de décembre 2006.

Madame GIRBEAU

De multiples problèmes ont d'ores et déjà été résolus, depuis cette date.

Monsieur BOISSONNET

Le Musée du Louvre est un immense établissement dans lequel apparaissent quotidiennement autant de problèmes, qu'il en disparaît. Depuis quinze ans, la charge de travail dépasse notre capacité à la traiter. A partir des listes qui lui sont adressées, le STMB se charge des travaux. Toutefois, il est vain de croire que la grille ici présentée soit un jour totalement vide. Il existera toujours des défections de matériel.

Monsieur LYVER

Nous sommes tout à fait conscients de l'importance de la taille du Musée. Je ne souhaite pas que cette grille soit vide. En effet, un tableau vierge peut être le signe d'un abandon du recensement. Il nous semble toutefois essentiel de disposer d'une logique de prévision et de réalisation.

Par ailleurs, je constate avec regret que le décalage relevé entre l'élaboration de ces documents et les dates de réunion CHS reste encore d'actualité. N'existe-t-il pas des moyens permettant de recenser les besoins et d'effectuer des mises à jour en temps réel de l'avancement des travaux ? Nous disposerions ainsi en séance d'une liste actualisée des réalisations.

Madame ETIENNE-BOISSEAU

Le point de l'ordre du jour porte sur le bilan de l'année 2006. Il va de soi que ce document sert de tableau de suivi à l'ACMO concerné. De plus, dans le cadre de cette instance, nous examinons le tableau de suivi des actions du CHS pour lequel vous avez, en l'occurrence, posé une question similaire. Nous avons déjà admis qu'une mise à jour régulière de ce support serait souhaitable pour effectuer le suivi des travaux.

Monsieur GAUCHET

Pour plus d'efficacité, les ACMOs ne doivent pas se contenter d'élaborer des relevés. Ils se doivent également d'assister les chefs de service dans la résolution des problèmes et de collecter les informations pour renseigner ces tableaux.

Madame LALO

Nous agissons actuellement de cette manière.

Madame COTTEVERTE

Il est nécessaire d'établir une distinction entre ce qui relève de l'hygiène et de la sécurité du travail et les problèmes de maintenance notés par les agents dans les cahiers qui n'entrent pas dans la prérogative de l'ACMO. Il conviendra par ailleurs de définir avec plus de précision la mission d'aide et de conseil des ACMOs auprès des chefs de service.

Madame GIRBEAU

Pour répondre à M. Gauchet, je n'ai pu, en trois mois de prise de poste, que recenser ces éléments.

Madame COADIC

Concernant l'activité de l'ACMO du jardin des Tuileries (page 20), le rapport mentionne l'arrêt de l'usage d'un produit jugé toxique. A quelle période l'utilisation de ce produit a-t-elle commencé ?

Madame COTTEVERTE

Le produit CMR auquel vous faites référence était en réalité stocké, mais non employé. Nous avons découvert ce produit lors de l'inventaire des produits toxiques utilisés au jardin des Tuileries. Il a donc été évacué.

Madame COADIC

S'agissant du repérage d'effondrement dans le jardin, le problème a-t-il été résolu ?

Monsieur BALDACCHINO

Des sondes devaient être effectuées en divers endroits, mais à ce jour, rien n'a été réalisé en ce sens.

Monsieur GAUCHET

L'emploi du terme « effondrement » pour le jardin des Tuileries n'est pas tout à fait correct. S'agissant des jardins du Carrousel, il existe effectivement un effondrement. Cependant, la zone concernée est entièrement clôturée et non accessible.

Monsieur BALDACCHINO

Concernant le jardin des Tuileries, la zone d'effondrement a également été délimitée et interdite au public et aux agents.

Monsieur LYVER

Je rappelle qu'une visite de terrain a été réalisée au jardin des Tuileries, il y a quelques mois. L'un des objectifs de cette inspection était, d'une part de présenter les travaux prévus dans les locaux occupés par les agents du Louvre et, d'autre part, de dresser de *visu* un état des affaissements. Il avait été décidé qu'une société effectuerait les sondages et qu'un retour d'information serait effectué *a posteriori*.

Monsieur BOISSONNET

Le chantier n'a pas été lancé.

Monsieur N'GUYEN

Le bilan mentionne à la page 7 la constitution d'un réseau conditions de travail. Serait-il possible de recevoir les comptes rendus des réunions de ce groupe ?

Madame COTTEVERTE

Ces réunions concernent les ACMOs. Nous organisons régulièrement des séances de travail afin d'aborder ces questions de manière transversale. Nous ne réalisons pas de comptes rendus diffusables en l'état. Le travail est essentiellement interne.

Madame ETIENNE-BOISSEAU

Par ailleurs, vous disposez déjà des rapports d'activité des ACMOs.

Monsieur N'GUYEN

Nous sommes relativement surpris des rapports succincts (une page) des ACMOs de la direction de la surveillance, au regard de l'importance de cette direction. Nous souhaiterions donc obtenir davantage de détails. En outre, nous requérons un suivi en ligne des actions HS. Les agents auraient ainsi confirmation de la prise en compte de leurs demandes. Ils seraient ainsi davantage motivés pour remplir le registre hygiène et sécurité.

Madame COTTEVERTE

Le cahier hygiène et sécurité permet à l'agent d'inscrire une remarque à laquelle le chef de service répond, en indiquant les actions qu'il peut ou non engager.

Monsieur N'GUYEN

Les questions soulevées n'obtiennent pas toujours de réponse. A l'inverse, certains agents omettent de consigner leurs observations dans le cahier.

Madame COTTEVERTE

Il va de soi que toutes les annotations n'appellent pas de réponse.

Madame LALO

A l'exception de la demande de travaux pour l'aile Napoléon, le nombre de requêtes est relativement faible.

Monsieur N'GUYEN

A titre d'exemple, les fauteuils du PC ont occasionné, il y a deux ans, de graves chutes et ce, à plusieurs reprises.

Madame COTTEVERTE

Le fauteuil du contrôleur a été depuis lors remplacé.

Monsieur N'GUYEN

Je souhaitais surtout souligner que ce sujet n'a pas été retranscrit dans les documents de suivi du CHS. De nombreux cas ne peuvent pas être en l'occurrence traités.

Madame ETIENNE-BOISSEAU

Fort heureusement, d'autres opérations sont traitées parallèlement. Nous n'attendons pas que les agents signalent les dysfonctionnements avant de les résoudre.

Madame COTTEVERTE

Nous insistons auprès des agents afin qu'ils inscrivent leurs remarques dans le cahier. Les questions posées oralement sont en effet très difficiles à prendre en compte.

Monsieur N'GUYEN

Je souhaiterais par ailleurs des précisions quant à la cellule Médiation et Prévention des violences au travail (page 30, chapitre 5). Traite-t-elle des violences physiques ou verbales ? S'occupe-t-elle de la violence envers les agents ou le public ?

Madame BERTHOMIEUX

Cette cellule est-elle bien définie ?

Madame ETIENNE-BOISSEAU

Le phénomène de violence au travail constitue l'une des préoccupations de la DRHDS depuis un certain temps. Un projet interne avait donc été élaboré, mais n'a pu être finalisé. La création de cette cellule s'inscrit dans le fonctionnement de la Commission de suivi des agents en difficulté. Elle réunit certains membres de la DRHDS afin de trouver des solutions à des cas individuels.

Monsieur N'GUYEN

Je reviens sur la mission de l'ACMO de nuit. Le rôle de conseil auprès du chef de service et d'information n'est mis à aucun moment en avant dans le rapport.

Madame COTTEVERTE

Je remercie les ACMOs d'être passés à la formalisation écrite de leur bilan. L'année dernière, nous nous étions engagés à adopter une trame commune. Le bilan progressera sans doute d'année en année, dans son élaboration. C'est pourquoi j'invite les ACMOs à formaliser de plus en plus leurs activités par écrit.

Monsieur N'GUYEN

Vous décrivez à la page 35 une méthode de travail du document unique et ses différents niveaux de priorité. A titre de rappel, la loi stipule que même si le groupe permanent propose une liste exhaustive sur le document unique des conditions de travail de chaque emploi, le CHS est l'instance prioritaire. Cependant, nous avons le sentiment que le CHS perd de ses prérogatives en la matière.

Madame COTTEVERTE

La méthode a été présentée en CHS. Le travail du sous-groupe en charge de ce dossier est en cours. Le rythme des réunions est mensuel. Nous sommes en phase de validation des découpages que nous avons opérés, auprès des directions concernées. Nous travaillons également sur l'élaboration d'un questionnaire d'évaluation du risque professionnel.

Monsieur N'GUYEN

Une fois la liste exhaustive réalisée, il conviendra de la présenter au CHS.

Madame COTTEVERTE

Nous vous informerons dès que nous aurons des éléments concrets.

Monsieur LYVER

S'agissant de la prévention du risque chimique, vous indiquez à la page 27 que vous avez demandé aux services de transmettre au service médical la liste des produits utilisés, afin que celui-ci évalue les risques. Pourriez-vous nous communiquer lors d'un prochain CHS ou d'une toute autre manière, la liste des produits et leurs fiches techniques ?

Madame COTTEVERTE

Je rappelle que ce travail est colossal. Le service médical a initié ce travail depuis plusieurs mois. Nous ne sommes pas, à ce jour, prêts à vous fournir la liste. Elle doit au préalable être réalisée par chaque département et chaque atelier. Nous devons disposer également de fiches de données de sécurité qui doivent être requises auprès des fournisseurs.

Monsieur LYVER

Les listes seront-elles disponibles pour la prochaine réunion du CHS ? De nombreux agents travaillent avec ces produits. Aussi, il est primordial de les informer. Il est impératif que ce recensement soit réalisé.

Monsieur GAUCHET

L'essentiel est, à mes yeux, l'existence actuelle de consignes et de mode d'utilisation pour chaque produit. Les agents ne travaillent pas dans l'ignorance et portent des protections en cas de nécessité.

Monsieur LYVER

Certes, mais certains produits sont peut-être mal utilisés.

Monsieur GAUCHET

Nous ne disposons pas de document unique car il nécessite un travail considérable. S'agissant de la DAMT, un recensement est cependant effectué, atelier par atelier, et chaque produit est utilisé avec ses consignes.

Monsieur BOISSONNET

La quantité de produits utilisée par les ateliers de la DAMT et leur nocivité est jugée plus grave. C'est la raison pour laquelle, la plupart des produits ont été recensés et des fiches correspondant à

leur nocivité, adjointes. Pour certains ateliers, nous avons pu, en collaboration avec le docteur Françoise Moreau, remplacer les produits estimés dangereux par d'autres, moins nocifs.

Madame ETIENNE-BOISSEAU

Le recensement des produits au sein des départements paraît davantage ardu. En effet, certains restaurateurs accèdent au bâtiment avec leurs propres produits. Nous sommes intervenus devant le collège des chefs de département, il y a six semaines environ, afin de les sensibiliser à cette problématique. Le recensement a été de nouveau lancé. Nous espérons disposer d'une liste actualisée ainsi que des fiches de données de sécurité, d'ici l'automne.

Monsieur LYVER

Il sera alors possible de présenter la liste en réunion de CHS.

Madame ETIENNE-BOISSEAU

Tout dépendra des renseignements dont nous disposerons à ce moment précis.

Monsieur LYVER

Lors du débriefing consécutif à la visite du jardin des Tuileries – à laquelle M. Gauchet a participé – un débat s'était engagé sur l'utilisation des produits les moins toxiques en jardinerie. Les techniques utilisées à l'heure actuelle sont validées par le savoir-faire. C'est pourquoi aucune nouvelle technologie n'a été mise en œuvre. Il serait de fait intéressant d'accentuer le changement de cap et d'apporter aux jardiniers une expertise sur le sujet.

Monsieur GAUCHET

Nous travaillons déjà en contrat permanent avec un expert en produits phytosanitaires.

Monsieur LYVER

Nous souhaiterions par ailleurs une présentation en CHS des résultats de l'étude menée sur les vêtements de travail des ouvriers professionnels (point 2.5. de la page 28).

Monsieur IROLLO

Les résultats de l'enquête ont été présentés, en toute logique, en commission d'habillement.

Monsieur LYVER

Il serait toutefois intéressant de communiquer dans cette instance les aspects relatifs à l'hygiène et la sécurité.

Monsieur IROLLO

Nous avons toutefois indiqué en commission d'habillement qu'un complément d'étude serait réalisé, en raison d'un faible taux de réponse au questionnaire.

Monsieur LYVER

Je réitère néanmoins ma demande.

Monsieur IROLLO

La présentation concernerait en l'occurrence les vêtements de travail des ouvriers, mais pas les tenues des agents de surveillance.

Madame ETIENNE-BOISSEAU

Nous réfléchissons à ce qu'il convient de faire.

Madame TAIBI

Je souligne que le terme ACMO signifie Agent chargé de la mise en œuvre. Je me permettrai de lire un courrier qui concrétisera peut être tous nos propos.

« Je souhaite parler du déménagement de l'équipe d'intervention Richelieu. La demande de déménagement émanant du chef de région a été appuyée par le directeur de la surveillance. Ce projet est toujours resté en note écrite. A ce jour, les locaux du premier étage de la zone Richelieu sont déjà occupés par un représentant RH et dix adjoints d'encadrement. Est-il possible de rajouter à ces effectifs permanents treize agents d'intervention, quand on sait que le bureau de région est occupé en permanence par les agents qui travaillent dans cette zone ? Ils ont été visités par les ACMOs et le responsable HS, Madame Cotteverte.

Certains d'entre nous se sont entretenus avec ces personnes et nous n'avons reçu aucun rapport officiel. Les locaux de la région, au premier étage, n'ont pas été reconnus conformes à la législation sur les conditions de travail : pas de point d'eau, manque d'accès pour les handicapés, etc. Il n'y a pas de la part des agents une hostilité à déménager. De plus, aucune mesure concrète ne nous a été présentée pour justifier ce déménagement. En pratique, la direction de la surveillance devrait passer outre ».

Monsieur LEDUC

Il ne s'agit pas de déménager des agents mais de transférer un poste de travail. Actuellement, les agents de l'équipe d'intervention Richelieu occupent des locaux assez éloignés de leur chef de service. Cette situation n'est pas normale. En effet, il n'est pas acceptable que les agents d'interventions soient regroupés dans un espace de type « base vie », à l'instar des équipes de nuit. Ils doivent être en poste dans les salles du Musée, auprès de leurs collègues. C'est pourquoi il

n'existe aucune « base vie » pour les équipes d'intervention de jour. Il convient donc de mettre un terme à cette pratique.

En revanche, l'équipe a besoin d'un poste de travail « statique » pour effectuer une permanence. Il sert de point de centralisation des demandes d'intervention journalières. Ainsi, lorsque la présence d'un agent d'intervention est nécessaire, le poste de permanence est contacté. L'agent sollicite alors les agents disponibles pour les orienter sur l'opération. Par ailleurs, les vestiaires de la surveillance doivent être déplacés dans la zone des vestiaires.

Madame TAIBI

La situation actuelle perdure depuis 14 ans. Je note que nous serons en surnombre. Nous passerons en effet de 19 à 26 agents !

Monsieur LEDUC

Nous ne déplaçons qu'un seul agent. Les autres agents d'intervention seront en poste dans les salles et leurs vestiaires seront situés dans la zone des vestiaires Sully.

Madame ETIENNE-BOISSEAU

A quelle période le déménagement est-il prévu ?

Monsieur LEDUC

Je ne connais pas le dossier dans le détail. Toutefois, le local mitoyen à celui du chef de service a été libéré par le service informatique. La pièce mesure environ 35 mètres carrés. Sa superficie me paraît conforme à la législation pour un seul poste de travail.

III. Bilan de l'activité médicale 2006 (pour information)

Docteur Françoise MOREAU

Le service médical a mis en place un nouveau logiciel qui, en plus de la gestion administrative, permettra de gérer les soins infirmiers, les vaccinations, les dossiers médicaux et les risques professionnels. Cette installation constitue une évolution importante de notre activité. Elle permettra notamment de travailler de façon aisée, et en temps réel, sur les statistiques, par exemple. Nous avons toutefois rencontré quelques soucis en raison de l'arrêt du précédent outil informatique en mars 2006, le nouveau logiciel n'ayant été installé qu'en 2007. Le rapport d'activité 2006 a été en l'occurrence plus difficile à élaborer, le système informatique ne nous permettant plus de retracer l'ensemble de l'activité.

Aussi avons-nous réalisé un important travail de paramétrage car le logiciel s'est avéré non adapté. Le fournisseur a dû travailler sur la remise à la norme. C'est pourquoi nous n'avons pas pu

présenter la fiche entreprise. Désormais informatisée, nous saisissons actuellement les données pour rattraper le retard d'un an.

Nous avons réalisé moins de visites en raison d'un accroissement de travail sur le plan administratif. A ce jour, cette charge a été résorbée et les visites par unité de travail ont repris. L'information demandée par le CHS, relative à l'organisation des visites médicales, a été réalisée dans le magazine *Louvre Express* par le service de communication interne. Nous avons à cette occasion élaboré avec la DRHDS un document sur l'apprentissage et les démarches administratives des femmes enceintes. Nous avons également réalisé avec la délégation sécurité/sûreté une documentation sur la grippe aviaire.

Les visites de reprise ont été maintenues. L'accent a été particulièrement porté sur les retours de congé longue maladie. Nous pouvons de fait envisager de mettre en place, conjointement avec le service du personnel, une procédure pour faciliter la réintégration de ces personnels.

En ce qui concerne l'examen complémentaire, l'attention a principalement été portée sur le dépistage biennal du cancer colo-rectal et sur celui de l'hypertension oculaire. Le programme de vaccination a été maintenu. En effet, depuis le début de l'année 2007, l'activité s'intensifie, en raison de nombreux rappels de vaccination.

Les conclusions des visites médicales ont pris des orientations habituelles, notamment en pathologie professionnelle avec des avis sur le plan rhumatologique, cardiovasculaire et allergique.

Nous avons par ailleurs détecté un taux de stress important, de l'anxiété, parfois des difficultés à maintenir l'activité professionnelle et avons cherché avec les agents la façon d'améliorer leur situation.

Nous avons démarré une analyse professionnelle sur les TMS (troubles musculo-squelettiques) et déclaré sept maladies professionnelles. Certaines ont été reconnues, d'autres sont en cours de validation. La demande que nous avons effectuée en 2006 pour la reconnaissance d'une mycose occasionnant des problèmes respiratoires a été validée en 2007. La DDC et la DAMT ont requis une étude pour rechercher l'origine du problème respiratoire, réaliser des analyses, inciter l'ensemble de l'équipe de travail à passer des examens médicaux et, *in fine*, traiter les locaux.

Nous avons répertorié une cinquantaine de cas d'incompatibilité de l'état de santé avec le travail. Une recherche de poste de substitution a été engagée, mais le nombre de postes vacants est faible et peu d'emplois sont facilement aménageables. Le choix s'est donc essentiellement porté sur des reclassements ou des aménagements horaires. Les demandes d'aménagement sont directement traitées par les services concernés. Dans le cas de la direction de la surveillance par exemple, une copie de la demande de l'agent doit également être adressée à Corinne Lebowski qui se charge de répondre à l'agent par écrit.

S'agissant des participations aux réunions des différentes instances, je n'ai pas assisté à l'ensemble des séances des groupes de travail CHS. J'ai cependant continué à participer au groupe « accidents du travail ». Pour rappel, la procédure accident du travail a été mise en place en 2006. Elle nous permet d'obtenir des formulaires de déclaration en adéquation avec les soins pratiqués. Ainsi, nous déclarons la quasi-totalité des problèmes rencontrés par les agents titulaires. En outre, depuis que le service médical dispose de ces formulaires, les documents de prise en charge accompagnent la personne évacuée et facilitent ainsi la déclaration de l'accident. Le bilan du groupe « accident du travail » est annexé à celui du HSCT.

Les aménagements de poste ont porté sur les mêmes problèmes que les années précédentes dans différentes directions et départements.

Fait exceptionnel, nous avons réalisé une analyse toxicologique sur une seringue trouvée dans un local technique. Rien de probant n'a été décelé.

In fine, les problèmes soulevés par les agents sont identiques à l'année précédente : les odeurs nauséabondes récurrentes, l'accès aux locaux pour les personnes à mobilité réduite, etc. Le nombre de signalements a cependant diminué car nous fournissons aux ACMOs le maximum d'information.

En ce qui concerne les soins, ils sont légèrement en hausse comparativement à l'année 2005. Je souligne que la fermeture de l'infirmerie le week-end ou en nocturne s'est révélée rare. Par ailleurs, nous avons accueilli six stagiaires durant l'année. Ils ont essentiellement travaillé sur les soins dispensés aux personnels. Nous n'avons pas cependant rédigé de rapport infirmier car peu de personnes le consultaient.

Sur les actions de santé publique, nous avons amélioré le site Intranet pour apporter le maximum d'information en consultation. Nous avons bénéficié en 2006 d'un tableau d'affichage à proximité du bureau d'affectation, ce qui a amélioré la communication avec les agents non pourvus d'ordinateurs. Fort de leur succès, nous avons multiplié les fascicules de documentation, remis lors des visites médicales ou directement en salle d'attente. A titre d'exemple, les informations sur la relaxation sont très demandées.

En ce qui concerne les opérations de dépistage, nous avons lancé une campagne préventive sur le cancer du sein pour les agents de plus de 50 ans, avec l'aide du médecin chargé des campagnes d'aide nationale.

Nous avons mené des campagnes de don du sang, de prévention du SIDA et des infections sexuellement transmissibles. A ce titre, le service médical a organisé une journée de consultation au mois de décembre 2006. Au regard du nombre important d'agents qui se sont déplacés, nous avons décidé de réitérer l'opération en 2007. Nous avons notamment travaillé avec un centre de dépistage anonyme et gratuit, pour la mise en place de cette action.

Nous avons participé à différentes enquêtes et campagnes nationales, comme le dépistage de la bronchite chronique obstructive. J'ai en l'occurrence participé avec sept médecins à la mise en place d'une action pilote. Pour ce faire, nombreux agents ont été sollicités pour passer des tests de souffle visant à détecter en amont les problèmes d'insuffisance respiratoire. Nous avons ainsi orienté certaines personnes non fumeuses présentant des difficultés de cet ordre. La campagne est mise en place cette année avec une centaine de médecins du travail. Je reste au sein du groupe de pilotage pour rechercher les facteurs de risques professionnels et personnels pouvant influencer sur la respiration. Nous poursuivrons vraisemblablement notre travail en 2007.

Les principales difficultés que rencontre le service médical découlent des demandes d'urgence ou des situations de crise qui relèvent d'un problème antérieur. Il n'est donc pas évident d'opter pour un arrêt de travail avec une prise en charge et une reprise ou pour le maintien du travail.

Enfin, nous mettrons en place une politique de prévention sur les addictions (toxicomanies et alcool).

Madame ETIENNE-BOISSEAU

Je vous remercie pour ce rapport très complet sur l'activité soutenue du service médical. Souhaitez-vous poser des questions ?

Monsieur N'GUYEN

Au regard du volume conséquent d'activité, quel est actuellement l'effectif du service de médical ?

Docteur Françoise MOREAU

Le nombre de personnes affectées est mentionné dans le rapport : un médecin, une secrétaire, quatre infirmiers permanents à temps plein, des infirmières en remplacement. Cet été, à titre d'exemple, des infirmières nous rejoindront afin d'assurer l'ouverture des deux infirmeries.

Monsieur N'GUYEN

Ma seconde interrogation porte sur le reclassement et l'aménagement de postes. Le Musée du Louvre a affiché la volonté d'intégrer la population handicapée et s'est engagé financièrement à ce titre. Pourriez-vous expliciter les difficultés rencontrées sur l'aménagement des postes de travail ?

Docteur Françoise MOREAU

A mon sens, il est regrettable pour le personnel handicapé de ne pas pouvoir accéder facilement aux espaces de travail. A titre d'exemple, lors de l'accueil des nouveaux arrivants, certains agents ne pourront peut-être pas gravir les quelques marches menant au pavillon Mollien. Or il n'existe aucun autre accès.

Madame BERTHOMIEUX

Quelles sont les solutions envisagées pour résoudre le problème des odeurs nauséabondes ?

Docteur Françoise MOREAU

Je ne peux malheureusement pas vous fournir de réponse. Le problème est technique du ressort de la DAMT. Je constate que ces odeurs sont inconfortables, à la fois pour les agents et le public. Nous requérons alors des mesures organisationnelles pour limiter le temps d'exposition.

Monsieur BOISSONNET

La DAMT éprouve des difficultés à traiter ce problème. En effet, ces odeurs revêtent parfois un caractère aléatoire. La plupart des pestilences est issue des égouts. Or le Musée possède des entrées d'égouts qui datent de Napoléon III. La problématique est de maintenir une certaine vitesse d'écoulement dans ces canalisations. Aussi, les égouts qui s'écoulent dans un sens doivent, à la

suite des travaux, couler en sens inverse. Par ailleurs, les émanations peuvent être véhiculées par la centrale de climatisation du sous-sol.

Ceci étant, une fois l'origine de l'odeur détectée, l'égout est débouché et les odeurs disparaissent. La tâche est cependant complexe à réaliser. Force est de constater que l'entreprise en charge de cette mission ne fait guère preuve d'initiative en la matière.

En outre, certaines odeurs pestilentielles persistent. Tel est notamment le cas sous le péristyle du pavillon Mollien. Une centrale de climatisation rejette de l'air nauséabond au niveau du dallage. Nous avons réalisé toutes les manœuvres de nettoyage possible, mais l'odeur perdure.

Madame KARDIANOU

S'agissant des effectifs, il est mentionné à la page 3 qu'une infirmière à temps plein serait recrutée en 2007. Le recrutement a-t-il été effectué ?

Par ailleurs, nous nous préoccupons du recrutement du second médecin et de l'installation d'un second bureau. En effet, les agents du jardin des Tuileries et du musée Delacroix ne sont toujours pas suivis. Il existe un nombre important de visites de reprise et de surveillance à effectuer. La situation actuelle ne nous paraît pas satisfaisante.

Vous indiquez toujours, à la page 3, que les travaux d'aménagement d'un second bureau ne sont pas programmés pour cette année.

Monsieur GAUCHET

J'admets que ne pas avoir constaté l'arrivée du nouveau médecin, nous a incités à placer ces travaux en attente.

Docteur Françoise MOREAU

En tout état de cause, je sollicite l'installation d'un second bureau car un seul local n'est pas suffisant pour réaliser les visites médicales.

Monsieur GAUCHET

Nous mettrons en place, avant la fin de l'année, un second bureau. Toutefois, je ne souhaite pas que les membres du CHS accusent ultérieurement la DAMT d'être à l'origine de l'absence du second médecin.

Madame KARDIANOU

Pourriez-vous nous indiquer un ordre de grandeur pour le reliquat d'examen cliniques à effectuer ? Pourra-t-il être résorbé en 2007 ?

Quel type d'information dispenserez-vous en 2007 en ce qui concerne la visite de reprise (page 8) ?

Docteur Françoise MOREAU

A l'heure actuelle, je ne rencontre pas nécessairement les agents à leur reprise de travail après un arrêt maladie. Le service de la communication interne réalisera une information à ce sujet pour inciter cette population à se manifester.

Madame KARDIANOU

Les agents doivent-ils vous contacter après une reprise de travail ?

Docteur Françoise MOREAU

Tout à fait.

Madame KARDIANOU

Vous avez évoqué vos difficultés à résoudre les demandes d'aménagement horaire de postes de travail. Combien avez-vous examiné de demandes sur les 206 déposées ?

Docteur Françoise MOREAU

La plupart ont à mon sens été étudiées. Cependant, je ne peux pas vous communiquer de chiffre exact. Il a été en l'occurrence difficile de réaliser un suivi.

Madame KARDIANOU

Les demandes d'aménagement effectuées en 2006, ne risquent-elles de poser des problèmes personnels et professionnels, si elles ne sont toujours pas résolues ?

Docteur Françoise MOREAU

Les requêtes formulées en 2006 ont été traitées durant cette période.

Madame ETIENNE-BOISSEAU

Dans la quasi-totalité des cas, les avis émis par la médecine de prévention sont suivis d'actions dans un délai plus ou moins long, en fonction des demandes.

Madame KARDIANOU

Je souhaiterais des explications au sujet de la commission de suivi des situations difficiles, citée à la page 13. Vous indiquez en effet qu'une nouvelle organisation de cette commission sera proposée en 2007. Qu'en est-il ?

Madame ETIENNE-BOISSEAU

Je rappelle que cette instance est propre à la DRHDS. Nous souhaitons y intégrer la problématique « prévention des situations de souffrance au travail ».

Madame KARDIANOU

L'organisation n'est donc pas précisée, pour l'heure.

Madame ETIENNE-BOISSEAU

Nous nous réunissons une fois par mois pour débattre des situations difficiles. L'idée première était de laisser aux agents la possibilité d'effectuer une saisine par le biais soit du médecin de prévention, du chef du service de l'action sociale ou de Mme Durkheim, en sa qualité de psychologue. Depuis ma nomination en tant que DRH, je plaide pour que cette commission puisse s'autosaisir des cas connus, pour lesquels des recherches de solution s'imposent.

Madame KARDIANOU

Dans le cadre des projets d'aménagement et réaménagement de lieux de travail, vous soulignez que le service médical n'a pas été sollicité pour l'analyse des plans. La présence du médecin de prévention est-elle obligatoire ?

Docteur Françoise MOREAU

J'ai juste réalisé un constat. Peut-être aucun plan d'aménagement n'a-t-il été élaboré. Toutefois, le texte réglementaire afférent à la médecine de prévention le stipule explicitement.

Madame KARDIANOU

Il n'existe apparemment qu'une seule trousse de soin pour l'ensemble des locaux syndicaux. Serait-il possible de la localiser à la porte des Arts ?

Docteur Françoise MOREAU

Il vous appartient de déterminer l'emplacement le plus facile d'accès. Au départ, chaque service possédait sa trousse médicale. Cependant, en raison des divers mouvements des services (déménagement, etc.) et de la date de péremption échu de certaines trousse, nous avons repris l'ensemble des plans du Musée pour localiser leur emplacement actuel. Il me semble raisonnable de ne proposer qu'une seule trousse de soins par service.

Madame KARDIANOU

Dans le graphique de répartition des analyses accidents du travail, pour quelle raison, sur 21 analyses effectuées, 12 d'entre elles n'ont-elles pas obtenu de réponse de la part des responsables ?

Docteur Françoise MOREAU

Ces analyses sont effectuées au sein du groupe d'analyse auquel participent les ACMOs et Mme Cotteverte, l'infirmière et moi-même. Quand une analyse est décidée à partir des déclarations des accidents du travail, nous élaborons une fiche de préconisations. Ce formulaire est ensuite adressé au responsable qui doit nous retourner les éléments sur les pistes d'actions que nous avons proposées. Cette mesure est quelquefois intégrée dans un budget global, notamment pour la mise en œuvre des travaux les plus importants. Les responsables ne trouvent pas parfois le moyen de mettre en place cette action. Aussi, nous avons organisé des réunions en début d'année avec les personnes destinataires de ces fiches de préconisation, pour évaluer les difficultés rencontrées pour retourner ce document.

Monsieur LYVER

S'agissant de l'accès aux locaux des personnes à mobilité réduite, Mme Bardou indique dans le compte rendu du dernier CHS que le diagnostic est obligatoire d'ici l'échéance du mois de janvier 2011. L'Administration est tenue de dresser un état des lieux des accès pour les personnes handicapées. Pour ce faire, elle peut soit opter pour attendre 2011, soit procéder d'ores et déjà à un recensement des locaux inaccessibles et à un référencement des actions à mener. Il me semble important de travailler sur ce sujet. En effet, il est anormal qu'une institution ne puisse effectuer des aménagements en continu pour offrir un accès aux personnes handicapées. Que compte faire l'Administration d'ici l'horizon de 2011 ?

Madame ETIENNE-BOISSEAU

Ces aménagements sont obligatoires. Aussi, l'Etablissement engagera des actions pour honorer ses obligations.

Monsieur BOISSONNET

Le sujet a été traité par la direction des Publics, mais sous l'angle des visiteurs. Madame Guillou a conduit une action relative au public. Une étude approfondie a été réalisée auprès des visiteurs, mais à ce jour, aucun recensement n'a pas été effectué auprès des personnels. Par ailleurs, quand la commission « sécurité » vient inspecter les locaux, le représentant de la commission chargé des accès pour le public handicapé est toujours présent. Il peut en l'occurrence émettre des observations sur les accès à certains lieux du Musée, considéré comme espaces de travail et qui à l'occasion servent également de salles de réunions. Tel a été le cas par exemple pour le pavillon Mollien. Pour parvenir à la salle de conseil, la commission a observé qu'il n'existait aucun accès pour les personnes à mobilité réduite.

Musée du Louvre

Le travail de recensement n'est pas à l'heure actuelle établi. Comme vous l'avez indiqué, malgré une échéance fixée à 2011, il apparaît nécessaire d'entamer rapidement l'état des lieux.

Monsieur LYVER

Ce projet ne peut pas être rattaché à des actions antérieures. Il s'agit d'un véritable projet qui, sans prévision d'ici 2011, sera complexe à budgéter.

Pourriez-vous nous communiquer, à titre indicatif, le pourcentage de personnel handicapé par rapport à l'effectif global ?

Madame COTTEVERTE

Pour la déclaration 2006, nous sommes à moins de 3 % de personnels handicapés, sur la base de l'effectif déclaré.

Monsieur LYVER

Ce taux vous paraît-il satisfaisant ?

Madame COTTEVERTE

Non, le taux minimum légal étant de 6 %. Il est essentiel de connaître le taux réel de personnels handicapés. Pour ce faire, nous devons sensibiliser la population qui ne s'est pas déclarée. Du reste, le service mobilité/recrutement cherche à recruter des personnes handicapées.

Monsieur LYVER

Il est sans doute aisé de trouver ce type de profil.

Madame ETIENNE-BOISSEAU

Ce sujet est également débattu au sein du comité de suivi handicap auquel les représentants du personnel participent activement.

Monsieur LYVER

S'agissant du restaurant du personnel, le bilan précise que les résultats des prélèvements bactériologiques de l'année sont transmis au service médical plus ou moins régulièrement. Je suis étonné que la société sous-traitante en charge de ces prélèvements ne respecte pas un protocole imposé lors de la signature du contrat. Nous souhaiterions donc des explications sur la restitution irrégulière des données.

Musée du Louvre

Docteur Françoise MOREAU

Je ne dispose pas systématiquement de ces réponses.

Monsieur LYVER

Pour quelle raison ? Le sous-traitant n'est-il soumis à aucune obligation en la matière ?

Madame ETIENNE-BOISSEAU

Le sous-traitant fournit les résultats à la direction du musée.

Monsieur IROLLO

Cependant la société n'a aucune obligation de transmettre les résultats précisément au médecin de prévention.

Monsieur LYVER

L'envoi systématique des résultats au service médical pourrait être imposé au sous-traitant ?

Madame ETIENNE-BOISSEAU

Nous rappellerons qu'il serait souhaitable que le prestataire adresse un exemplaire des résultats au service médical.

Monsieur LYVER

Je suis surpris du manque d'implication des chefs de service dans la visite des projets d'aménagement des espaces de travail (page 16). D'une manière générale, je constate à différents niveaux de ce rapport une absence d'engagement des chefs de service. Pourtant, ces aspects sont de leur responsabilité.

Madame ETIENNE-BOISSEAU

Il me semble que vous avez effectué une fausse lecture de ce rapport. L'implication des chefs de service est avérée, mais le service médical pâtit d'un manque de retour d'informations sur les suites données par les chefs de services aux problèmes soulevés.

Docteur Françoise MOREAU

J'ai également un rôle de conseil. Or je ne suis pas directement sollicitée par les chefs de service.

Madame ETIENNE-BOISSEAU

Il existe par ailleurs d'autres moyens de régler certaines situations que de contacter le médecin de prévention.

Monsieur LYVER

Je souhaite que soit acté au procès-verbal qu'il existe un manque d'implication des chefs de service dans la prévention de la médecine du travail. Cette situation est regrettable, d'autant qu'ils servent de relais.

Je formulerai une courte remarque au sujet des fuites d'eau dans les espaces de travail et de bureaux de la zone Napoléon (page 17). Je rebondis sur ce sujet car, lors du dernier et de l'avant-dernier CHS, nous avons indiqué que les personnels travaillant sous pyramide nous avaient signalé des problèmes sur les travaux en cours et un manque d'informations sur les chantiers. Les fuites d'eau étaient pendant les travaux récurrentes et les agents ignoraient s'il était possible de les résoudre.

J'avais proposé en l'occurrence une visite intermédiaire, avant la fin du chantier.

IV. Rapport d'activité IHS (pour information)

Madame BARDOU

Lors du CHS de novembre 2006, vous avez souhaité disposer de mon rapport d'activité. Le présent bilan se réfère à mon activité globale. 2006 a constitué ma seconde année de fonction en tant qu'inspectrice hygiène et sécurité. Ce poste a été mis en place en 2005 et depuis le mois de décembre de cette année, l'équipe, constituée de cinq inspecteurs, est complète. Nous avons pu ainsi répartir les champs de compétences par thématique. Pour ma part, je suis chargée des musées nationaux, à l'exception du musée du Quai Branly.

Depuis octobre 2006, ma zone d'activité a été élargie au Musée du Louvre. Mon rapport 2006 traite donc très peu de l'Etablissement. Des contacts avaient été pris au préalable entre les services du Louvre et l'inspection générale des affaires culturelles afin de définir un cadre de travail particulier compte tenu de la taille et des spécificités du Musée. Il a été également convenu que l'Etablissement apporterait son concours au recueil des informations nécessaires à l'accomplissement de ma mission. J'ai notamment vérifié que les contrôles réglementaires sont bien réalisés. Cette tâche est assez difficile à mener dans un établissement comme le vôtre. J'ai donc sous-traité ce dossier et établi une fiche signalétique détaillée, ainsi qu'un tableau de vérification.

Mon programme de travail 2006 a constitué à poursuivre l'inspection et le contrôle qui ont donné à chaque fois lieu à un rapport remis au chef de service visité, au président du CHS, compétent pour ce service et à l'Inspectrice générale des affaires culturelles. Les visites ont été systématiquement effectuées avec le médecin de prévention. Dans le cadre de ces visites de tiers temps, le praticien a la possibilité de compléter cette action et de contrôler le traitement des problèmes, notamment concernant la prévention du risque chimique, l'étude détaillée des postes de travail et la recherche

de solutions ergonomiques. Un an après mon inspection, j'élabore un tableau de suivi des recommandations que j'adresse ensuite à chacun des établissements inspectés. L'ensemble de ces documents est examiné par les CHS.

J'ai participé aux réunions des différents CHS concernés, notamment l'instance de la DMF qui a autorité pour la majeure partie des musées que j'inspecte. D'une manière générale, j'ai constaté que les travaux conduits par ces instances sont de grande qualité. Les débats sont extrêmement enrichissants et la participation de l'administration et des représentants du personnel, très active.

J'ajoute que je suis également chargée de l'inspection dans les domaines et les châteaux-musées. Lorsque les domaines sont isolés (Pau, Saint-Germain-en-Laye, etc.), il m'est particulièrement difficile d'assurer un véritable suivi des problèmes hygiène et sécurité de ces sites. Aussi, ai-je demandé officiellement d'être dessaisie de ces dossiers. En outre, je serai cette année chargée du Centre National de l'Histoire et de l'Immigration. Je possède donc un nombre important d'établissements à suivre. Ne pas pouvoir participer aux réunions du CHS est pour moi un véritable handicap.

1. Observations sur les politiques de prévention : les points forts, les points faibles et les suggestions liées à ces constatations

a. Points forts

Le rapport 2005 avait fait état des points de la politique de prévention. Parmi les points forts, j'avais insisté sur l'importance des actions de formation dont bénéficient les agents des musées dans le domaine de l'hygiène et de la sécurité. Le stage relatif au recyclage ERP vers la nouvelle qualification SSIAP a été mis en place et répond aux obligations de cette nouvelle réglementation. Pour l'habilitation électrique, les formations correspondantes ont été mise ne place et un réel progrès a été constaté.

J'avais relevé dans le précédent rapport le besoin de reconnaissance des ACMOs. J'ai été satisfaite en l'occurrence d'observer la mise en application de mes préconisations. J'avais en effet requis l'envoi à cette population d'une lettre de mission précisant leurs tâches et le temps dévolu à leur fonction d'ACMO. J'avais également suggéré l'organisation régulière de réunions. A ce titre, une journée nationale des ACMOs a été organisée, à laquelle ont d'ailleurs participé ceux du Musée et Mme Brigitte Cotteverte.

b. Points faibles

Les faiblesses relevées en 2005 persistent en 2006 et perdureront probablement en 2007. Les contraintes sont essentiellement liées au bâtiment, comme l'inaccessibilité des personnes à mobilité réduite. J'attire également l'attention des CHS, plus particulièrement du CHSM, sur l'obligation de répondre aux exigences de la nouvelle législation à compter du 1^{er} janvier 2015, et d'opérer, avant le 1^{er} janvier 2011, un diagnostic des conditions d'accès. Il importe donc d'anticiper le problème, compte tenu de l'échéance de 2011 qui est relativement proche.

Avait été également relevée la responsabilité accrue des chefs d'établissement en termes d'investissement et de maintenance, compte tenu de la multiplication des travaux et le manque de personnel spécialisé dans ce domaine. En 2005, la DMF avait pris en compte ce problème en assurant une formation dans le domaine de la maintenance des bâtiments. Ces formations ont été

renforcées en 2006 par la mise en place de stages d'initiation à la conduite de la maintenance des équipements et du bâtiment, obligatoires pour toute personne nouvellement affectée. Ces mesures demeurent toutefois insuffisantes, au regard du manque patent de personnel spécialisé.

c. Directives ministérielles

J'ai constaté dans le domaine des musées qu'une véritable politique de prévention était menée. Elle s'appuie notamment sur les orientations du Ministère.

Document unique

Il est en cours d'élaboration au Musée du Louvre. Le Musée a réalisé un important travail qui nécessite une grande coordination. Le programme annuel de prévention qui en découlera devra être validé par le CHS.

Plans de prévention

J'ai jusqu'à présent observé, dans les établissements visités, que les plans de prévention relatifs aux activités impliquant des travaux dangereux et *de facto* un risque d'interférence étaient rarement mis en place. La DMF a d'ailleurs adressé une circulaire, à l'instar de l'Administration Générale. Ainsi, l'ensemble des services est dorénavant informé de cette obligation. J'ai pour ma part participé à une enquête suite à un accident de travail survenu dans un musée parisien. Il est opportun de suivre cet aspect. Les musées font de plus en plus appel à la sous-traitance, aussi les risques liés à la co-activité sont très présents.

Risque routier

Ce risque est particulièrement réel dans les services et les établissements du Ministère de la Culture. A titre de rappel, l'élaboration d'un plan de prévention du risque routier est obligatoire. Cet élément fait partie intégrante du document unique.

Travaux

Malgré des progrès significatifs, les travaux sont trop souvent lancés et conduits sans que le CHS ni le médecin aient pu donner en temps utile, un avis. Or il me semble préférable d'aborder les problèmes en amont, plutôt que devoir chercher des solutions palliatives.

Conduites addictives

Tabac

L'interdiction totale de fumer n'était pas encore en vigueur en 2006. La mise en place de la nouvelle réglementation en 2007 n'a posé aucun problème majeur.

Alcool

La question de la prise en charge des questions afférentes à l'alcool a fait l'objet d'une charte ministérielle adressée, par voie de circulaire, aux services. Il est préconisé d'intégrer une charte alcool dans le règlement intérieur des établissements. Il est également conseillé de rédiger une « charte des pots ».

La souffrance au travail

Ce point a fait l'objet d'une circulaire au mois de juillet 2005, donnant lieu à débat dans les différents CHS.

Le développement durable et la gestion des déchets.

Il nous a semblé important de relever dans notre rapport d'activité un point sur le développement durable et le traitement des déchets. Le constat est assez affligeant. De nombreux efforts doivent notamment être engagés sur le traitement des produits toxiques. En faible quantité, ils sont éliminés avec les autres déchets. Il serait également opportun d'effectuer un tri sélectif des déchets.

2. Perspectives 2007

J'avais prévu de visiter un établissement par mois. L'année prochaine, je reverrai mon programme, compte tenu des difficultés de planning. Pour le Musée du Louvre, j'ai prévu une visite des ateliers au cours du second semestre 2007, en particulier sur le risque chimique. Cette visite pourrait intervenir entre les mois d'octobre et de novembre.

Avez-vous des questions ?

Monsieur N'GUYEN

En 2005, le Musée Louvre n'était pas inscrit dans votre programme. A-t-il été consigné dans celui de 2006 ?

Madame BARDOU

A titre de rappel, j'ai pris mes fonctions en octobre 2006. J'ai participé à la réunion du CHS du Musée du Louvre du mois de novembre. J'ai établi *a posteriori* une fiche signalétique de l'Etablissement et un tableau de vérifications périodiques. Pour l'année 2007, ma participation aux différentes réunions du CHS se poursuivra. Comme indiqué précédemment, j'ai *in fine* prévu de visiter les ateliers, dans le cadre de mes inspections.

Monsieur N'GUYEN

Nous souhaiterions connaître les recommandations spécifiques au Musée du Louvre.

Madame BARDOU

Lors de la réunion du mois de novembre 2006, j'ai signifié mon accord pour présenter le rapport de mon activité en précisant toutefois qu'il serait général. L'activité au Musée Louvre est relativement restreinte en 2006. A titre indicatif, je suis en charge de plus de 35 établissements.

Monsieur N'GUYEN

La co-activité est, à mon sens, l'une des sources des accidents du travail. A ce titre, l'organisation Sud Culture a sollicité à maintes reprises la mise en place d'un CHS de site (avec les CHSCT des autres entreprises). Nous avons en effet constaté que les personnels des entreprises extérieures ne travaillent pas dans de bonnes conditions. Le renvoi au CHSCT privé n'est pas *in fine* une solution

satisfaisante. Le chef d'Etablissement est juridiquement responsable de la sécurité de l'ensemble des travailleurs sur site.

Madame ETIENNE-BOISSEAU

Ils ne sont pas en tout état de cause sous celle du CHS du musée.

Monsieur BOISSONNET

Nous appliquons au Louvre le décret du 22 février 1992. Le texte stipule que toute entreprise de maintenance doit présenter en même temps que la notification de son marché, un plan de prévention. Y sont signalés la plupart des endroits dangereux du Musée et toutes indications nécessaires à l'entreprise en cas d'accidents du travail (coordonnées du médecin prévention, des pompiers, etc.). Lors des chantiers, un contrat spécifique est passé avec un coordinateur dont le rôle est d'organiser l'interaction entre les différentes entreprises, à l'exception des chantiers d'expositions temporaires. Je considère que même si nous n'atteignons pas toujours les objectifs fixés par le décret de 1992, nous pouvons encore progresser.

Monsieur N'GUYEN

Nous connaissons l'existence de ces protocoles de prévention. Cependant, dans la réalité, les infractions sont constatées tous les jours. Or il semble que le Musée se décharge de sa responsabilité.

Monsieur BOISSONNET

Comme un conducteur de travaux sur n'importe quel site mené par l'Etat, l'Etablissement a le devoir de faire respecter les règles du Code du Travail et celles de sécurité. Il peut en outre contacter l'inspection du travail s'il constate des anomalies. Toutefois, le Musée ne dispose d'aucune autorité hiérarchique sur les salariés des entreprises extérieures. Nous avons requis par exemple le remplacement des échelles utilisées par certaines sociétés de nettoyage pour le dépoussiérage des vitres à plus de trois mètres de hauteur, par des échafaudages.

Monsieur GAUCHET

Nous ne nous privons pas d'intervenir dès que nous constatons des situations anormales et dangereuses.

Monsieur N'GUYEN

Je souhaiterais savoir si les sociétés extérieures sont informées des risques comme les émanations récemment détectées.

Musée du Louvre

Madame ETIENNE-BOISSEAU

Nous dévions à mon sens du point de l'ordre du jour.

Monsieur N'GUYEN

Les agents du Musée du Louvre ont-ils participé aux stages de sensibilisation à la souffrance au travail ?

Madame BARDOU

Ces formations ont été lancées par le Ministère de la Culture.

Madame ETIENNE-BOISSEAU

Je n'ai pas le souvenir que le Musée ait été formellement convié à participer.

Monsieur N'GUYEN

Il serait souhaitable en tout état de cause que le Musée du Louvre s'interroge à ce sujet. La souffrance au travail, comme le corrobore le rapport de la psychologue, est aujourd'hui une réalité. Nous sommes donc étonnés qu'aucune formation à ce sujet ne soit dispensée, notamment pour sensibiliser les chefs de service.

Madame ETIENNE-BOISSEAU

Il n'existe certes pas de modules portant cet intitulé. Cependant, tout un panel de formations permet d'avoir une approche de ces questions.

Monsieur IROLLO

Les cadres de la DRHDS ont participé à un séminaire sur le thème de la souffrance au travail, il y a deux ans.

Monsieur LYVER

Le Musée a-t-il obligation de mettre en place un plan de prévention du risque routier ?

Madame BARDOU

Oui. Il doit être intégré au document unique des risques professionnels. Une circulaire du Premier Ministre en date du 7 mars 2000 demande aux services et établissements dépendants du Ministère de la Culture de mettre en place ce plan.

Monsieur LYVER

S'agissant du développement durable, de la gestion et de la valorisation des déchets, connaissez-vous d'autres établissements ayant déjà mis en place ce type de démarche ? Quels sont les résultats ?

Madame BARDOU

Pour le traitement des produits toxiques, tout dépend de la taille des établissements. Les institutions de l'envergure de la DMF font appel à des organismes de récupération des déchets afin de les traiter.

Concernant la récupération de rejet de papiers, la collecte est organisée par la Ville de Paris. Cependant, le constat est négatif. Le Ministère doit mener une réflexion à ce sujet. Force est de constater que l'administration est très en retrait sur ces questions, au lieu de montrer l'exemple.

Monsieur LYVER

Au regard de cette déficience, l'administration du Louvre peut-elle nous donner le détail des axes qu'elle souhaite développer sur l'année 2007 et le tri/valorisation des déchets ? Quelles sont les orientations prises pour impliquer les agents du Musée au développement durable ?

Madame ETIENNE-BOISSEAU

A titre de précision, votre requête porte sur les actions que le Louvre envisage de mettre en place en 2007, n'est-ce pas ? La problématique développement durable a été intégrée dans le cadre de l'élaboration du projet social courant jusqu'à fin 2008. Nous nous organisons pour déterminer les pistes à explorer et les actions à mener.

Monsieur BOISSONNET

S'agissant en premier lieu du tri des déchets, le Musée du Louvre dispose d'un système semblable à celui du C2RMF. Nous trions les ordures en les jetant dans des bidons spécialisés, classés par nature de déchets. Pour l'ensemble des tubes fluorescents, le ramassage sélectif est réalisé par l'intermédiaire de sociétés extérieures. Malheureusement, la Ville de Paris incinère la plupart des déchets collectés. En conséquence, il n'existe pas de tri sélectif au Musée.

En second lieu, sur les questions de développement durable, la DAMT réalise actuellement un audit général sur les économies d'énergie. Cette enquête a commencé depuis six ou sept mois et durera quatorze mois. Elle a consisté à mesurer et vérifier les fuites, de même que les pertes d'énergie. Nous recevons déjà des rapports partiels. Dès la fin de l'étude, nous mettrons en place, à l'instar de la sûreté et de la sécurité incendie, un schéma directeur d'économie d'énergie. Nous éprouvons effectivement beaucoup de difficulté à gérer l'énergie la nuit. En effet, nous consommons la nuit, les deux tiers de notre consommation électrique de la journée.

Madame LAIDAOU

J'ajoute que nous avons de multiples projets comme le recyclage de certains papiers. Nous menons des actions à petite échelle. Notre intérêt est de les mettre en place progressivement. Nous devons également, d'ici l'échéance de 2008, avoir substitué une partie de notre flotte de véhicules, en automobiles propres. Nous demanderons également une participation active des agents du Musée en mettant en place une communication.

Monsieur LYVER

A titre de rappel, il y a environ huit mois, nous avons jeté quatorze palettes de plans-guides partis en recyclage car nous n'avions pas anticipé sur la gestion des stocks de dépliants, le déplacement d'une œuvre. Je trouve cette situation aberrante. Le plan-guide ne doit pas devenir une matière première, source de profit pour le recyclage.

Monsieur IROLLO

La situation est bien plus complexe. En effet, le déplacement des œuvres rend parfois caduc les plans-guides.

Monsieur LYVER

Le papier utilisé à la fabrication des plans guides n'est pas, à l'origine, du papier recyclé. Je suis tout à fait favorable à un débat sur le sujet. Quels sont les moyens que vous comptez mettre en œuvre ?

Madame ETIENNE-BOISSEAU

Les moyens découleront du recensement des actions déjà entreprises et des pistes à explorer pour aller au-delà des dispositifs que certains services ont déjà mis en place. Nous ne pouvons donc pas les déterminer pour l'heure.

Commandant CESARI

Je souhaiterais apporter un éclairage sur le développement durable. La notion de développement durable est la logique du processus de management intégré mettant en œuvre une problématique de qualité, d'environnement et de sécurité. S'agissant des déchets, le musée du Louvre rencontre un problème environnemental dans leur gestion. Un point me paraît néanmoins essentiel. De nombreux déchets en gestion sur le site proviennent de sociétés extérieures.

Vous avez évoqué précédemment la problématique de la non prise en compte de la société extérieure dans notre modèle. Certes, le chef d'établissement a des obligations, mais il en est de même pour l'entreprise externe. En 2007, le Musée doit imposer aux sociétés extérieures de s'occuper de la gestion de leurs propres déchets. Cette démarche rendrait énormément service.

La séance est suspendue à 11 heures 35 et reprend à 11 heures 55.

V. Rapport d'activité 2006 de la psychologue (pour information)

Madame DURKHEIM

La mission du psychologue est double. Il doit, d'une part, apporter un soutien psychologique aux personnels et, d'autre part, contribuer à la prévention des risques psychiques liés au travail.

Je travaille à partir des demandes des personnels et suis soumise au secret professionnel. Les entretiens sont bien évidemment confidentiels.

Pour l'année 2006, j'ai rencontré 108 personnes et réalisé 568 entretiens individuels.

a. Caractéristiques des personnes rencontrées

Les agents rencontrés sont majoritairement des femmes titulaires, employées et âgées de plus de 30 ans. Ces caractéristiques sont liées à la structure de la population du Musée du Louvre.

b. Origine des demandes

Le nombre de personnes adressées par un autre professionnel est en augmentation, ce qui signifie que l'organisation en réseau mise en place est cohérente. En outre, je rencontre les nouveaux arrivants lors des stages d'intégration. Je compte néanmoins communiquer sur mes missions et mon rôle. Par exemple, pour la DS, j'ai rencontré Corinne Lebowski, afin de donner plus de visibilité à ma fonction. Nous avons convenu que je rencontre les référents RH qui peuvent être des relais importants.

Concernant le nombre d'entretiens réalisé, j'ai été amenée à mettre en place des suivis plus soutenus pour des personnes en grande difficulté.

c. Nature des demandes

De multiples demandes concernent des difficultés personnelles : problèmes de couple, de maladie, d'alcool, de dépressions, de deuils et d'agression. Certains agents ont recherché des conseils pour des problèmes rencontrés par des proches ou ont demandé des adresses pour consulter à l'extérieur.

Les problèmes professionnels sont le plus souvent liés à des conflits avec la hiérarchie, des difficultés pour l'encadrement à gérer un ou plusieurs agents, des antagonismes avec la hiérarchie et les collègues, entre collègues etc. Certains personnels enfin souhaitent réfléchir à leur évolution professionnelle.

d. Evolution 2005/2006

En 2006, 74 nouveaux agents sont venus en consultation, 34 personnels étaient déjà venus en 2005 et 82 personnes – ayant consulté en 2005 – ne sont pas revenues en 2006. Parmi elles, 16 personnes ont été orientées à l'extérieur, 45 personnes ont consulté pour un problème ponctuel ou pour un proche, 5 personnes n'ont pas souhaité mettre en place de suivi et 16 agents ont quitté l'Etablissement.

La part des femmes et des agents titulaires venus en consultation est en progression. En revanche, celle des cadres et des encadrants affiche un léger recul. Par ailleurs, davantage de personnels ont été envoyés par un autre professionnel.

e. Prévention collective

J'ai poursuivi ma participation à la commission de suivi des situations difficiles. Cette instance réunit mensuellement les professionnels de la santé et les représentants de la DRHDS. L'objectif est d'élaborer des solutions concertées pour les agents rencontrant de graves difficultés personnelles qui les empêchent de trouver leur place au sein de leur équipe. J'ai également travaillé sur la prévention des conduites dépendantes. Nous avons, à ce titre, mené avec le docteur Françoise Moreau une série d'entretiens avec les directeurs, les chefs de département et les RAF de l'Etablissement. L'objectif était de déterminer comment le problème des dépendances se posait au sein du Musée. Une majorité de cadres pensent qu'il est nécessaire de réaliser une information sur les dépendances et sur la législation dans ce domaine.

En ce qui concerne ma collaboration avec le service des affaires sociales, je rencontre mensuellement les travailleurs sociaux en entretien individuel pour évoquer les cas difficiles. En 2006, nous avons travaillé sur les problèmes de maltraitance à l'enfant et de signalement. Nous avons eu quelques cas, c'est pourquoi nous avons décidé de mettre en place une concertation travailleurs sociaux/psychologue.

Je poursuis également ma collaboration avec le réseau « conditions de travail ». J'aide à la réflexion visant à renforcer l'implantation de la culture hygiène et sécurité au sein de l'Etablissement.

In fine, je participe à l'élaboration du document unique dans son intégralité, même si mon intervention porte essentiellement sur les risques psychosociaux (stress et souffrance au travail).

f. Perspectives 2007

Le travail d'accueil en consultation des personnels doit se poursuivre. Je rédige actuellement un projet sur la prévention du risque alcool qui sera soumis à la DRHDS, avant de vous être présenté. Je continuerai en outre à participer à l'élaboration du document unique et à la construction du réseau « conditions de travail ».

Par ailleurs, les deux points que j'ai proposés dans le cadre du projet social 2005/2008 sont en cours de mise en œuvre. Ils sont issus d'un certain nombre de constats. La problématique du changement est assez complexe. Je reçois un certain nombre de personnes qui rencontrent des difficultés lors de réorganisations de leur service, c'est pourquoi en articulation avec le SOMF et la chargée de mission hygiène et sécurité, nous souhaitons proposer aux chefs de service un dispositif leur permettant d'être accompagnés dans les changements qu'ils sont amenés à conduire. Un projet a été soumis à Madame Etienne-Boisseau.

Le second projet concerne des journées de préparation à la retraite. Nous avons finalisé une proposition. Nous lancerons une opération test à la fin du mois d'octobre 2007, pendant trois jours.

Monsieur LYVER

Vous évoquez, à la page 6, la mise en place de dispositifs de prévention pour des populations en difficulté ou exposées à des risques psychiques importants. Le docteur Françoise Moreau mentionne dans son rapport les menaces d'incivilités et d'agression qui pèsent sur les agents. Existe-t-il une formation ou des séminaires pour les agents en contact avec le public ? Avez-vous mis en place un accompagnement dans la gestion des conflits ?

Madame ETIENNE-BOISSEAU

Il existe effectivement un module de formation. Les agents en relation avec le public sont particulièrement sensibilisés à ces risques. Pour connaître le volume de ces formations, je vous invite à vos reporter au bilan de formation 2006.

Madame COADIC

Il n'apparaît pas dans le guide des formations.

Madame GUILLOU

Le stage n'est pas explicitement nommé, mais il est intégré dans la formation « sûreté globale dans la relation au public ».

Monsieur LYVER

Si ce module existe, la psychologue a-t-elle été consultée lors de sa mise en œuvre ? Est-elle intervenue dans ce module ?

Madame DURKHEIM

Non, pas du tout. Plus qu'une formation, ma recommandation s'oriente vers la mise en place de groupes de parole.

Monsieur LYVER

Un certain nombre d'agents travaillant en salle nous ont informés de leur position délicate vis-à-vis du public, à cause notamment des hautes exigences des visiteurs, de l'affluence et de l'interdiction de photographier. En outre, depuis les dernières élections présidentielles un certain nombre d'agents se font agresser verbalement par le public et sont désormais traités comme la lie de la société.

Je m'étonne qu'au regard de l'effectif des agents travaillant en salle, le dispositif ne soit pas plus actif. Il serait par ailleurs souhaitable de disposer d'un retour d'information à ce sujet.

Madame DURKHEIM

Il est vrai que nous pouvons mettre en place des formations. Nous avons effectué une étude sur l'interdiction de photographier. L'une des solutions est la gestion collective des difficultés rencontrées, basée sur une expérience riche du terrain.

Il conviendra de s'appuyer sur cette gestion collective pour améliorer le dispositif. A l'instar de la gestion du stress, le risque est de poser des actions essentiellement individuelles, alors que les mesures collectives peuvent devenir un véritable point d'appui pour les agents.

Monsieur N'GUYEN

Concrètement, le Musée propose-t-il une autre alternative qu'une simple intervention dans un module ?

Madame ETIENNE-BOISSEAU

Un certain nombre de dispositions sont, à mon sens, en place dans les différents services (groupe d'expression, réunions de service, etc.). Le personnel bénéficie de multiples occasions pour faire remonter les problèmes rencontrés sur le terrain. Il incombe à l'encadrement d'y apporter des réponses.

Monsieur N'GUYEN

J'en déduis que vous ne proposez pas grand-chose. Le nombre de visiteurs est tout de même passé de cinq à huit millions !

Madame ETIENNE-BOISSEAU

Je vous répète que l'offre de formation existe.

Madame DURKHEIM

Le service de formation peut éventuellement organiser une formation spécifique sur la gestion des conflits.

Madame ETIENNE-BOISSEAU

Je procéderai à une vérification auprès du service concerné sur l'existence ou non du module.

Monsieur LYVER

Sachez que la demande de formation des agents postés en salle est très forte. Les problèmes d'incivilité peuvent avoir une forte répercussion sur la vie sociale du Musée. Je regrette par ailleurs l'absence du service formation à la présente réunion.

Madame ETIENNE-BOISSEAU

Le représentant du service était présent au début de la réunion, mais il est parti car il avait d'autres impératifs.

Monsieur LYVER

J'observe, à la page 9, que l'origine des conflits est essentiellement la relation hiérarchique (21 conflits déclarés avec la hiérarchie et 7 avec les collègues).

Madame DURKHEIM

Je précise que ces statistiques sont établies à partir des visites des agents. Elles ne sont pas représentatives de la situation réelle au Musée.

Monsieur LYVER

Elles peuvent néanmoins être considérées comme une photographie de la situation. Pourriez-vous expliquer le problème qui semble aujourd'hui récurrent?

Madame DURKHEIM

Comme évoqué précédemment, j'ai identifié une problématique liée au changement. La taille de notre institution imposant de multiples changements organisationnels, nous avons proposé de travailler sur l'accompagnement du changement. La DRHDS compte également proposer un dispositif pour les chefs de service.

Ceci étant, les conflits ne sont pas mauvais en soi. Il convient de les traiter et non d'en avoir peur.

Monsieur LYVER

Pourriez-vous réaliser une présentation de la mise en place du dispositif d'intervention pour les unités de travail en évolution ou en difficulté ?

Madame DURKHEIM

Nous vous présenterons les actions engagées dans le cadre de l'accompagnement au changement. A terme, les chefs de service nous solliciteront probablement soit parce qu'ils rencontrent des

Musée du Louvre

difficultés d'organisation d'équipe, soit parce qu'ils sont impliqués dans une problématique de changement.

Monsieur LYVER

Nous requérons alors une présentation de la méthode d'approche permettant d'accompagner les chefs de service dans la conduite du changement.

Madame DURKHEIM

Nous pourrions certainement la réaliser dès le projet finalisé, sous réserve de l'approbation de Madame Etienne-Boisseau.

Monsieur LYVER

A quelle période la décision d'application sera-t-elle prise ?

Madame DURKHEIM

Je ne dispose d'aucune information à ce sujet.

Madame ETIENNE-BOISSEAU

Tout dépend de la responsable stratégie et méthode, chargée des changements organisationnels de l'Etablissement. Nous attendons en conséquence sa validation.

Monsieur LYVER

Nous constatons par ailleurs, qu'en 2006, la part des agents connaît une forte progression. Elle passe de 70,94 % en 2005 à 76,85 % en 2006. En revanche, le taux des encadrants affiche un recul sensible. Cette situation est surprenante.

Madame DURKHEIM

C'est pourquoi nous avons mené une réflexion sur les problèmes de précarité que pouvait rencontrer un chef de service.

Monsieur LYVER

Il sera intéressant d'observer chaque année la courbe de progression. Par ailleurs, vous mentionnez que 16 personnes ont quitté l'établissement. Le départ est-il dû à des problèmes hiérarchiques ou à un accord mis en place pour régler la situation ?

Madame DURKHEIM

Je ne dispose malheureusement d'aucune information particulière à ce sujet. D'une manière générale, les départs interviennent dans le cadre des fins de contrats ou des mutations de titulaires, etc. Il arrive parfois que les agents viennent en consultation afin d'évoquer les événements négatifs de leur parcours au Louvre, avant d'entamer une nouvelle vie professionnelle.

Monsieur IROLLO

Le *turnover* que nous rencontrons dans l'Etablissement n'est donc pas spécifiquement lié à des problèmes psychologiques.

Monsieur LYVER

Je n'ai pas tenu de tels propos.

S'agissant de la commission de suivi des situations difficiles (page 12 – chapitre 6.1), nous ne disposons d'aucun élément concret sur le mode opératoire de ce comité. Pourriez-vous nous indiquer la périodicité et la fréquence des réunions ? Comment le cas de l'agent est-il pris en compte par la commission ?

Madame ETIENNE-BOISSEAU

J'ai reprécisé précédemment le cadre d'action de cette commission. L'intitulé du groupe est toutefois excessif. Il s'agit plutôt d'une réunion interne à la DRHDS permettant de réaliser un point sur les situations difficiles.

Monsieur LYVER

Selon vos propos antérieurs, la commission pourrait *a priori* évoluer dans son fonctionnement en se saisissant d'un cas particulier. Ce changement est-il effectif à ce jour ?

Madame ETIENNE-BOISSEAU

Oui.

Monsieur LYVER

La commission a donc deux modes de fonctionnement.

- Soit l'agent passe par l'intermédiaire d'un professionnel de la santé ;
- Soit la commission se saisit elle-même du cas.

Musée du Louvre

Madame ETIENNE-BOISSEAU

La commission traite dans un cadre confidentiel les cas de figure connus et pour lesquels j'ai, en tant que DRHDS, la responsabilité de trouver une solution personnalisée.

Monsieur N'GUYEN

Les représentants syndicaux peuvent-ils éventuellement solliciter cette instance.

Madame ETIENNE-BOISSEAU

Oui.

Madame DURKHEIM

L'implication de l'agent est nécessaire pour que son cas soit examiné en commission.

Monsieur LYVER

Il ne s'agit nullement d'une commission disciplinaire, n'est-ce pas ?

Monsieur IROLLO

Ce type d'instance n'existe pas dans l'Etablissement.

Madame ETIENNE-BOISSEAU

Dans nos domaines respectifs, nous avons parfois connaissance des mêmes cas, pour des questions différentes. L'idée est de mutualiser nos compétences pour apporter collectivement une solution aux situations clairement identifiées.

Monsieur LYVER

Pourriez-vous nous communiquer le nombre de personnes ayant fait appel aux commissions et celui des agents dont le dossier a été traité ?

Docteur Françoise MOREAU

J'ai fourni l'information en 2005. Elle avait été publiée dans le *Louvre Express*.

Monsieur LYVER

Quid du groupe de travail spécifique sur la souffrance au travail ?

Madame DURKHEIM

Dans le cadre du premier projet social, nous avons travaillé avec un consultant externe afin d'élaborer un dispositif. Cependant, cette méthode ne sera pas appliquée en raison des réserves de la DRHDS sur le bien fondé de cette méthode. Nous menons une réflexion sur la manière d'intégrer cette problématique dans la commission de suivi des situations difficile.

Monsieur LYVER

Pour quelle raison ce groupe s'est-il arrêté ?

Madame DURKHEIM

Il avait pour objectif d'élaborer un dispositif et de le proposer à la Direction, chose faite. Le but n'était pas de le pérenniser.

Madame ETIENNE-BOISSEAU

Ce point demeure toutefois l'une de nos préoccupations quotidiennes. Il est de notre responsabilité de régler les situations que j'ai précédemment évoquées.

Monsieur LYVER

A la page 11 de votre rapport, vous précisez que 62,96 % des agents rencontrés par vos soins ont été adressés par un autre acteur de la santé. Ce constat me préoccupe. Est-il dû à des problèmes de communication ou à un mauvais positionnement de la psychologue dans l'institution ? Est-ce encore une maladie honteuse de rencontrer un psychologue ? Quelle est votre opinion à ce sujet ?

Madame DURKHEIM

Les raisons que vous invoquez sont justes. C'est pourquoi il est nécessaire de relancer une information au sujet de ma mission. En outre, il n'est pas aisé d'initier une démarche de consultation d'un psychologue. Nous sommes dans un cadre de travail confidentiel, mais les agents éprouvent des craintes quant à la confidentialité. D'autres n'ont pas nécessairement envie de procéder à ce travail qui nécessite une remise en question.

Monsieur LYVER

Je ne suis pas certain que la communication soit le seul élément de réponse.

Madame DURKHEIM

C'est pourquoi je ne suis pas réfractaire à une consultation recommandée par un autre professionnel (service médical).

Monsieur N'GUYEN

Vous soulignez dans votre rapport que les conflits professionnels sont essentiellement liés à la hiérarchie. En tant que représentants du personnel, nous sommes souvent sollicités sur cet aspect par les agents de la DP et de la DS. Avez-vous été alertée par ces difficultés hiérarchiques ? Quelles sont les mesures que vous avez éventuellement prises ?

Madame ETIENNE-BOISSEAU

Je tiens à relativiser. En effet, les deux directions citées représentent à elles seules près de la moitié des effectifs de l'Etablissement. Il n'est donc pas illogique que les représentants soient autant sollicités.

Madame GUILLOU

D'une manière générale, je suis informée des situations véritablement critiques quand mon intervention est nécessaire. Toutefois, ces cas sont exceptionnels. Les problèmes se règlent le plus souvent entre le chef de service et l'agent. Dans la majeure partie des cas, un entretien et des discussions au niveau hiérarchique supérieur met en relief les difficultés. Pour le cas d'un agent dont on suppose d'autres problèmes, nous informons la DRHDS qui intégrera cette personne dans les cas particuliers à traiter. Nous intervenons également auprès du médecin de prévention. Il m'est arrivé, s'agissant de certains chefs de service, de recommander à la Madame Durkheim de les rencontrer. Néanmoins, tout dépend de la volonté de la personne.

Monsieur LEDUC

En ce qui concerne la DS, je suis souvent saisi pour des situations conflictuelles. Cependant, je n'ai pas le sentiment que les conflits signalés impliquent davantage la hiérarchie.

Dans le cas d'un conflit entre un agent et son supérieur, nous essayons d'identifier si le conflit découle d'une incompatibilité de caractères ou d'une problématique plus globale, connexe aux évolutions des procédures ou des modalités de travail. L'implication de la hiérarchie de la DS est en l'occurrence directe. Quand les bases conflictuelles sont consécutives à des problèmes caractériels, nous recourons plutôt à la psychologue du travail, la commission de suivi des situations difficiles, etc. La DRHDS et la DS parviennent à suivre les conflits. Cependant, une ligne ne doit pas être franchie en cas d'émergence de conflit, celle de la faute professionnelle. Nous sommes donc attentifs à ce que toute injure, violence physique, sexisme, homophobie, racisme, etc., soient passibles de sanctions.

Monsieur N'GUYEN

Au regard votre expérience antérieure au Louvre, les conflits au sein de l'Etablissement sont-ils similaires à ceux que vous avez notés ou sont-ils spécifiques au Musée ?

Madame DURKHEIM

Il existe en tout état de cause des spécificités à chaque institution. A titre d'exemple, le Louvre est confronté à une problématique liée à l'accueil d'un public en nombre que je n'avais jusqu'alors jamais rencontrée.

Madame TAIBI

Un agent a disparu de la circulation durant un mois. La procédure habituelle a été à mon sens lancée. Je souhaiterais néanmoins des détails sur ce processus.

Madame ETIENNE-BOISSEAU

Je vous rappelle que nous avons convenu de ne pas aborder les cas individuels dans cette instance. Ceci étant, il n'existe pas de procédure à proprement parler, les cas étant différents. Pour l'exemple que vous citez, nous mettons tout en œuvre pour identifier et retrouver l'agent.

Madame DURKHEIM

Les questions d'ordre privé sont en règle générale complexes à traiter.

Madame HENOCQ

Nous sommes favorables à la mise en place du dispositif d'accompagnement au changement.

VI. PAPRI Pact 2007 (pour avis)

Madame ETIENNE-BOISSEAU

Je vous demanderai d'être synthétique et de poser des questions en rapport avec le sujet.

Madame COTTEVERTE

Le PAPRI Pact 2007 reprend la trame des précédents et propose sept thématiques qui organisent la programmation de la politique d'hygiène et de sécurité de l'année en cours : fonctionnement du CHS, prévention des risques professionnels, actions d'information sur la santé, prévention des conduites addictives, prévention des phénomènes de violence au travail, amélioration et sécurisation des espaces de travail et insertion des personnels handicapés. Ce document préparatoire, présenté sous forme de tableau a été élaboré par le groupe permanent CHS et vous est soumis pour avis. Nous devons en séance débattre de certains points, comme par exemple la présentation des projets d'aménagement. Doit-elle s'effectuer en séance du CHS ou en réunion du groupe permanent ?

S'agissant de l'élaboration du document unique, nous poursuivons le travail amorcé les années précédentes. Nous proposons notamment d'évaluer les risques dans cinq directions (DS, DP, DA, DAMT, DRHDS) et au musée Delacroix et au jardin des Tuileries. Sur le chapitre information/sensibilisation sur la santé et la prévention des conduites addictives, le docteur Françoise MOREAU nous indiquera les actions qu'elle souhaite mettre en place en 2007. Concernant la violence au travail, nous l'avons longuement évoqué précédemment. Nous poursuivrons également, une fois le projet pyramide validé, le développement de l'axe « conditions de travail et évolution des métiers », la mise en place du schéma directeur des espaces tertiaires et techniques. Nous déterminerons en outre quel type de projets architecturaux ou plan de travaux nécessitant un accompagnement ergonomique. Ces projets seront sélectionnés en CHS.

Enfin, au sujet de l'insertion des personnels handicapés, nous avons pour objectif de poursuivre la mise en œuvre du protocole handicap – en fonction du recensement et des besoins de cette population – l'aménagement des postes et de mettre en place des actions de sensibilisation et d'information.

Madame HENOCQ

Je souligne que les actions de formation en hygiène et sécurité doivent être débattues en CHS et non uniquement au CTP.

Monsieur LYVER

Vous évoquez la mise en place d'exercices d'évacuation dans le cadre de la prévention incendie, pour les espaces Marengo et Rohan. Je suis étonné de l'absence d'exercice d'évacuation dans le Palais. Nous n'avons jamais abordé la question de l'évacuation des salles et du public, ni organisé d'entraînement en ce sens.

Commandant CESARI

Mon opinion diverge de la vôtre. Selon moi, l'évacuation des visiteurs est plus aisée que celle des agents travaillant dans les bureaux. Depuis 2002, nous organisons des campagnes d'information spécifiques de trois heures portant, au-delà de la problématique d'évacuation, notamment sur la manipulation d'extincteurs. 75 % des agents ont déjà participé à ces campagnes de sensibilisation depuis 2002. Pour l'année 2007, nous visons la formation de 150 personnes. Je ne ressens aucune inquiétude quant à l'évacuation du Musée.

Concernant les exercices d'évacuation, nous avons réalisé quelques tentatives, y compris dans la zone Napoléon.

En tant que SPSSI, l'effectif de quatorze pompiers se chargera de l'incendie ; la direction de la surveillance sera responsable de l'évacuation.

Monsieur LYVER

J'ai participé à cette formation d'évacuation des publics. Elle est cependant fortement décalée car elle se déroule sans public, le mardi, jour de fermeture du Musée. Je ne suis pas aussi optimiste que

Musée du Louvre

vous semblez l'être pour la protection des agents. Il est à mon sens crucial d'exécuter un tel exercice en présence du public et en temps réel.

Madame ETIENNE-BOISSEAU

Je vous rappelle que les experts ici présents sont des professionnels de la sécurité. Aussi, vous ne vous adressez pas à des personnes qui n'auraient jamais réfléchi à cette problématique.

Monsieur LYVER

Tel n'est pas mon propos. En outre, j'ai précisé au début de ma prise de parole que je ne remettais pas en cause les compétences. J'émetts simplement un avis.

Commandant CESARI

Je partage votre opinion. Nous évoquons ici de la différence entre efficacité et efficience. Il serait tout à fait avantageux de procéder à un exercice grandeur nature. Cependant, il me semble difficile de le mettre en place. Depuis mon arrivée en 2000, la situation a considérablement évolué et avancé sur un bon nombre de domaines.

Monsieur LEDUC

L'hypothèse dont vous discutez présente un faible intérêt pédagogique et une grande gêne pour le public, la police et le quartier. Il sera nécessaire par ailleurs d'évacuer, aile par aile, les personnes car nous ne pouvons envisager d'évacuation simultanée de toutes les zones. Il s'écoulera donc un certain temps entre l'évacuation des premiers et des derniers visiteurs. En outre, pour procéder à l'évacuation de l'aile Richelieu, le Musée serait contraint de demander à la police nationale d'arrêter la circulation. Ainsi, l'agent ne participera qu'à l'évacuation de la zone le concernant.

En revanche, parallèlement à l'effort de formation, il existe une double pratique au sein de la DS. D'une part, la direction est confrontée chaque année à 100/120 procédures d'évacuation partielle pour objets suspects. Ces pratiques concernent les agents et leur encadrement. D'autre part, durant les douze dimanches gratuits de l'année, la gestion de flux est pratiquée par un grand nombre d'agents.

Madame KARDIANOU

Je remarque que le plan de prévention des sociétés extérieures a disparu de ce projet. Il semblerait que seules trois entreprises aient remis leur plan prévention.

Madame COTTEVERTE

Le contrat de trois sociétés a été précisément renouvelé cette année.

Madame KARDIANOU

Ne serait-il pas pertinent d'intégrer ces informations dans le PAPRI Pact ?

Madame COTTEVERTE

Nous travaillons actuellement sur l'élaboration d'un plan de prévention avec la délégation sécurité sùreté, la direction de la DAMT et la DMO qui pourrait être le document-type commun à toutes les directions.

Madame KARDIANOU

Vous avez suggéré un débat concernant les chapitres 3 et 4 de votre tableau. Or je pense que nous ne disposons pas d'assez de temps.

Madame COTTEVERTE

Il convient de débattre essentiellement des priorités d'actions. La discussion porterait sur l'éventuel apport d'actions complémentaires et la hiérarchisation des mesures. Le docteur Moreau peut éventuellement nous donner d'autres éléments sur les actions prévues par son service.

Docteur Françoise MOREAU

Les actions sont celles que j'ai évoquées précédemment. Certaines sont récurrentes chaque année (prévention SIDA, tabac, souffle, cancer cutané, etc.). Nous avons également travaillé sur la nutrition, en organisant une journée de sensibilisation la semaine dernière. Nous avons organisé en 2006 une première journée d'information sur les facteurs risques cardiovasculaires qui sera reconduite en 2007.

Madame KARDIANOU

Il serait alors souhaitable de compléter la partie « échéance » du tableau. Je vous avoue que je suis toujours troublée par l'absence de date dans votre document.

Madame ETIENNE-BOISSEAU

Qu'attendez-vous de nous précisément Madame Cotteverte ?

Madame COTTEVERTE

Je souhaiterais que les membres du CHS désignent parmi les actions décidées par le groupe permanent, celles qui semblent prioritaires. Faut-il en ajouter ou en supprimer ? L'idée est de disposer pour 2007 d'une programmation d'actions clairement définie.

Madame ETIENNE-BOISSEAU

A ce stade de l'année, la hiérarchisation est-elle encore pertinente ?

Madame COTTEVERTE

Il conviendrait de se focaliser sur les actions réalisables dans l'année.

Monsieur IROLLO

A titre d'exemple, l'information et la sensibilisation sur la santé réalisées par le service médical se déroulent tout au long de l'année. Il est donc pertinent de poursuivre cette action.

Monsieur LYVER

Si les chapitres étaient déclinés en actions précises, il serait plus facile de hiérarchiser les mesures.

Madame ETIENNE-BOISSEAU

Madame Cotteverte, votre demande me paraît compliquée. En termes de plan de charge de travail, est-il besoin de repérer les actions essentielles ? Quelles sont celles qui vous paraissent possible de reporter à l'année 2008 ?

Monsieur N'GUYEN

En tout état de cause, ce document ne nous permet pas, en l'état actuel, de prioriser les actions.

Madame COTTEVERTE

Comme il existe des réunions préparatoires dans le groupe permanent, le travail est complexe à restituer en CHS.

Monsieur LYVER

Le sujet relatif au projet pyramide a-t-il été débattu en réunion du groupe permanent ?

Madame COTTEVERTE

Pas nécessairement. Le projet pyramide contient un axe lié aux conditions de travail et à l'évolution des métiers.

Monsieur N'GUYEN

Je propose que Madame Cotteverte nous apporte une information plus détaillée pour le prochain PAPRI Pact.

Monsieur IROLLO

J'abonde dans le sens de votre proposition, d'autant plus que les actions procèdent du quotidien et des missions d'un certain nombre de services. D'autres mesures nécessitent davantage de temps de développement, comme le projet pyramide. Elles doivent en outre tenir compte des travaux et des projets prévus dans l'Etablissement. Enfin, d'autres actions requièrent préalablement une réunion avec les acteurs concernés, à l'instar de la DMO ou de la DAMT, auxquels le CHS ne peut pas se substituer. L'Instance ne dispose pas en effet des éléments techniques lui permettant de déterminer une échéance.

Madame COTTEVERTE

L'élaboration du document unique est en toute état de cause d'ordre prioritaire.

Madame ETIENNE-BOISSEAU

Le CHS doit-il formellement valider le PAPRI Pact ?

Madame COTTEVERTE

L'Instance doit rendre un avis sur les axes présentés dans le document.

Monsieur IROLLO

Certains thèmes abordés en séance, comme la souffrance au travail, ne figurent pas dans le PAPRI Pact.

Monsieur N'GUYEN

Le terme de violence au travail employé pour le chapitre 5 ne nous satisfait pas. En effet, il a été précédemment indiqué que la souffrance au travail découlait également de l'organisation du travail.

Madame COTTEVERTE

A titre d'exemple, la présentation des enquêtes AT au groupe permanent peut devenir une priorité. Ainsi que l'exercice d'évacuation dans deux sites.

Madame KARDIANOU

La CGT ignore également quelle attitude adopter face à cette consultation, même si elle approuve les actions engagées. Nous n'apprécions pas cependant la forme du document. Aussi avons-nous songé à nous abstenir lors du vote sur ce point.

Monsieur IROLLO

Le groupe permanent devra éventuellement mener un travail complémentaire que nous pouvons d'ores et déjà déterminer.

Madame ETIENNE-BOISSEAU

Je vous propose de formuler un avis sur les grands axes du PAPRI Pact 2007. Nous effectuerons en 2008 un bilan des actions, qu'elles aient été ou non réalisées.

Monsieur IROLLO

Nous pouvons également dresser un état de la situation lors de la dernière réunion de l'année du CHS.

Monsieur LEDUC

En termes d'actions, je souhaiterais que soit ajoutée au document l'amélioration des conditions de travail des agents de nuit.

Madame HENOCQ

Il convient également d'inclure les actions de formation hygiène et sécurité.

Madame ETIENNE-BOISSEAU

Votre demande a été prise en compte. Sous réserve de ces ajouts, qui est favorable au PAPRI Pact ?

Les principales orientations du PAPRI Pact 2007, dont les actions restent à préciser et planifier, sont adoptées à l'unanimité des voix.

VII. Visites et délégation CHS 2007 (pour avis)

Madame COTTEVERTE

Nous vous avons remis la liste des différentes visites que nous comptons réaliser avant la fin de l'année 2007 : l'aire de livraison des œuvres, la caisse générale comptable et les allées du jardin des Tuileries en alouettes.

Madame KARDIANOU

Nous aimerions également une visite de l'atelier d'électromécanique. Cette demande avait été effectuée lors d'une réunion précédente du CHS.

Madame COTTEVERTE

Je propose d'inscrire cette visite dans le programme des visites 2008.

Monsieur LYVER

Nous demandons une inspection de la salle de sports. Les conditions d'hygiène sont déplorables dans la partie vestiaires/douches. Les fuites récurrentes des douches touchent également les toilettes, le matériel est obsolète et la propreté semble douteuse.

Madame ETIENNE-BOISSEAU

Nous vérifierons au préalable la situation.

Monsieur LYVER

La société prestataire a signalé plusieurs fois ces problèmes, mais aucune solution n'est apportée.

Madame KARDIANOU

La CGT a également été saisie de ce problème. Nous comptons l'aborder en questions diverses.

Monsieur LYVER

S'agissant de la visite de l'aire de livraison, il sera impératif de contrôler les compacteurs de déchets de l'aire de livraison de marchandises. En effet, lors d'une mission sur ce lieu, j'ai noté que les personnels de la société extérieure marchaient dans un liquide gras inconnu, répandu sur toute la surface du sol. Cette situation m'a semblé dangereuse et j'ai demandé l'intervention de la société de nettoyage.

Madame ETIENNE-BOISSEAU

Je sou mets donc à votre avis le programme de visite tel que présenté.

Le programme de visites du CHS pour le dernier trimestre 2007 est adopté à l'unanimité des voix.

La séance est suspendue à 13 heures 30 et reprend à 13 heure 45.

VIII. Etude sur les conditions de travail des agents de nuit des PC (pour information)

Madame ETIENNE-BOISSEAU

Nous vous restituons à présent les résultats de l'étude conduite par la DRHDS et Mme Cotteverte. A titre de rappel, j'avais requis cette enquête sur le conseil de certains représentants des personnels, au début de l'année 2006.

Madame COTTEVERTE

La démarche suivie a été la suivante : une série d'entretiens menés auprès de M. Cordeau, directeur adjoint de la sous-direction de l'exploitation et de la supervision technique de la DS et auprès du docteur Moreau. Puis, avec l'ACMO de nuit, nous avons effectué des visites des PC pour prendre connaissance des lieux et connaître le ressenti des agents sur leurs conditions de travail. Madame Lalo et moi avons également passé une nuit au PC Lemonnier.

Dans un second temps, nous avons mis en place un groupe de travail composé d'agents et d'encadrants des deux services de nuit afin de collaborer à l'élaboration de propositions d'amélioration à présenter à la direction de la surveillance et à la DRHDS. Après étude du document, la DS a proposé des solutions et des réponses sur les différents points présentés aux agents. Le document soumis ici prend en compte ce travail interactif.

Les agents ont fait état d'un certain nombre de détériorations de leurs conditions de travail. Ils ont notamment évoqué l'écart qui existe entre les effectifs théoriques (quatre agents par PC) et les effectifs réels. Pour objectiver ce ressenti, une étude a été réalisée sur six mois pour connaître la répartition des effectifs par PC ; par ailleurs, la DS effectue un suivi des effectifs sur l'année.

L'analyse de ces deux sources de données a démontré que l'écart, bien que significatif, était variable selon les PC. Le PC Lemonnier est notamment en sous-effectif. La disparité est également constatée entre les services 1 et 2.

La proposition du groupe de travail est de mettre en place une réflexion concertée avec les agents, pour établir une procédure de fonctionnement en situation dégradée en cas de sous-effectif. Le groupe de travail propose également de maintenir l'usage du volontariat pour pourvoir les postes de nuit. Ce type d'activité nécessite une motivation et une adaptation sociale particulière liée au travail de nuit. Enfin, le groupe propose de tenir compte d'une période d'apprentissage pour les nouveaux recrutés.

1. Horaires

Le passage en 2002 aux 35 heures avait modifié le nombre de nuits et les horaires. Par ailleurs, la pénibilité du travail est ressentie de façon différente selon les PC. Le PC Napoléon est notamment jugé le plus pénible. Le groupe de travail a en l'occurrence proposé de réviser l'horaire de fin de nuit et d'engager des actions prioritaires d'amélioration des conditions de travail dans le PCZ Napoléon.

2. Les conditions matérielles de travail dans les PC

Nous avons relevé un certain nombre de dysfonctionnements : ergonomie des postes de travail, pénibilité de certaines ambiances physiques (bruit, chaleur, éclairage, etc.) et insalubrité de certaines bases vie, non remplacement de matériels, ou équipements malgré les demandes récurrentes, etc. Afin de pallier ces difficultés, le groupe de travail a proposé de dégager un budget pour la remise à niveau de ces conditions matérielles.

3. Conditions organisationnelles

L'organisation de la sécurité a évolué depuis quatre ans par la mise en place d'une nouvelle organisation et d'un PCC dont l'activité est de superviser les PCZ. L'application de ce contrôle est jugée tatillonne et ne tenant pas compte d'une réalité terrain. Le groupe de travail a proposé d'organiser des échanges entre l'encadrement et les agents pour étudier la mise en place d'une graduation du niveau d'intervention entre le PCC et les PCZ. De plus, la mise en place du groupe de travail constitué d'agents des deux services de nuit a mis en évidence des organisations légèrement différentes entre les deux équipes. Certains éléments d'organisation semblent pertinents à harmoniser, tandis que pour d'autres il est préférable de garder la spécificité par service. Une réflexion sur le sujet pourrait être engagée.

4. L'évolution technique (Sathi)

Ce nouveau système suscite de nombreuses réactions négatives de la part des agents qui ont été confrontés à maints problèmes d'utilisation au quotidien : consignes non applicables facilement, saisie sur deux écrans des informations relatives à l'alarme, plans des zones de musée et de localisation des alarmes éloignés de la représentation mentale des agents des salles du Musée, etc.

La proposition du groupe de travail est de mettre en place des réunions avec des agents des PCZ, afin de faire remonter les dysfonctionnements et travailler sur les améliorations du système. Il recommande de supprimer le vol effraction du système Sathi et de renforcer le système Syncer.

Le groupe de travail préconise également une évaluation des mesures prises et de travailler en mode concerté avec les agents, sur les choix de matériel et d'organisation du travail.

5. Evolution de l'activité

Les agents constatent une augmentation de l'activité de nuit (mécénat, travaux, etc.), vécue comme une surcharge de travail notamment par le PC Napoléon, particulièrement sollicité.

Le groupe de travail se propose de clarifier, avec l'encadrement, la procédure de mise en service des alarmes concernant les lieux de ces différentes manifestations. Il préconise une mise en place d'une programmation de travaux concertée et mieux répartie sur l'année, sur des plages horaires plus larges, avec appel à volontariat ouvert également aux agents de jour.

6. Encadrement

Les relations avec l'encadrement sont différentes entre les deux services. D'une manière générale, les agents ont ressenti une dégradation du climat due à une gestion davantage pointilleuse et une pression de l'encadrement pour atteindre les objectifs. Aussi le groupe de travail préconise-t-il de nommer un responsable par PCZ qui serait l'interlocuteur privilégié du PCC.

7. La sécurité incendie

Le groupe de travail demande un meilleur accès à la formation SSIAP1 des agents de nuit qui seraient volontaires. Il recommande également d'organiser une réunion avec le SPSI et le délégué sécurité/sûreté au sujet de la remontée des alarmes, afin de clarifier qui fait quoi pour une meilleure coopération entre les équipes.

Madame ETIENNE-BOISSEAU

Je remercie tous ceux qui ont participé à ce groupe de travail. Nous disposons ainsi d'un panorama complet des difficultés rencontrées par le personnel de surveillance de nuit. Ce document est une bonne base de travail pour apporter des améliorations aux divers points soulevés.

A la lecture de ce document, avez-vous des commentaires à formuler ?

Monsieur ZINENBERG

L'enquête a été effectivement diligentée à notre demande. Nous remercions notamment Mme Cotteverte d'avoir initié ce travail. Nous avons pu aborder l'ensemble des sujets. Nous avons, entre-temps, relevé des améliorations, y compris en termes d'effectif. Les relations extrêmement tendues entre la hiérarchie PCC et les PCZ se sont légèrement atténuées. Cependant, il convient également de considérer l'usage final du document. En l'état, il constitue « une véritable auberge espagnole ». En effet, il comporte tout azimut les conditions de travail, la sécurité, les problèmes techniques.

J'ajoute à ce stade que les agents ont évoqué en difficulté technique la non adéquation des outils avec le travail à réaliser. Il est naturel dans un lieu accueillant du public, d'installer des caméras de surveillance. Toutefois, nous ne comprenons pas pourquoi les agents de nuit doivent assurer le déclenchement des appareils.

Nous aurions donc aimé être consultés sur les besoins. Notre travail aurait *de facto* été plus intelligible et intelligent. C'est pourquoi nous avons mentionné une gestion tatillonne. Nous ne sommes pas réticents au fait que le PCC donne son opinion, mais les agents de PCZ ont une meilleure connaissance des lieux. Cette confiance a été cassée. Nous ressentons par ailleurs des inquiétudes s'agissant de la réalisation des travaux la nuit. Dans quelles conditions et avec quels

moyens seront-ils opérés ? Certains de ces points présentés donneront-ils lieu ultérieurement à une consultation pour avis ?

En ce qui concerne les horaires, il n'existe à mon sens aucune possibilité d'amélioration, même si la situation actuelle est loin d'être satisfaisante.

Nous souhaiterions que la Direction nous indique si certains points seront actés. J'ajouterai, au sujet des alarmes, qu'elles émettent des sons différents. Selon les tonalités, nous décelons s'il s'agit d'un problème incendie ou d'intrusion. Cela étant, ces outils dysfonctionnent fréquemment. Il serait souhaitable soit de régler rapidement la situation, soit de trouver le moyen de réduire cette nuisance, de nuit comme de jour.

Madame ETIENNE-BOISSEAU

Je précise qu'une éventuelle modification d'horaires est soumise à l'avis du CTP. Pour le reste, ce document doit servir de trame. J'invite la DS à utiliser cette étude comme document de référence de travail, afin de définir les améliorer à apporter.

Monsieur GALANI

J'ajouterai quelques points au nom de la CGT.

Monsieur Galani donne lecture de la déclaration suivante.

« Le document de synthèse dans le cadre du C.H.S. d'aujourd'hui portant sur les conditions de travail des agents de nuit travaillant sur les postes de contrôle de zone (P.C.Z.) nous semble par maints aspects un document satisfaisant.

C'est le fruit d'une étude menée par la chargée de mission hygiène-sécurité et conditions de travail qui a été réalisée sur le temps c'est-à-dire sur le temps nécessaire avec sérieux, dans l'écoute et la concertation c'est-à-dire selon un modèle qui gagnerait peut être à se voir généralisé plus amplement.

C'est une étude qui, en plus de présenter les activités des agents de nuit de façon claire et explicite, rend compte de leurs préoccupations quant à leurs conditions de travail dont elle fournit d'ailleurs la preuve de la dégradation ainsi que la force de proposition du groupe de travail qui s'est constitué autour de cette thématique.

Parallèlement, elle nous fournit un certain nombre de commentaires et de propositions formulées par la direction de la surveillance dont la C.G.T. n'a pas manqué d'évaluer la consistance en en appréciant parfois même une certaine pertinence.

Ainsi, par exemple concernant les conditions matérielles, du dégagement d'une ligne budgétaire pour une remise à niveau de ces conditions dans les P.C. et les bases vie, accompagnée d'une visite de maintenance semestrielle et d'un renouvellement à échéance régulière des équipements mobiliers. Cette mesure est d'autant plus nécessaire que l'on sait qu'il y a encore un mois ou deux, pour ne donner qu'un exemple, les agents apportaient leur propre lampe torche pour pouvoir effectuer leurs rondes préventives dans de bonnes conditions.

Ainsi également, concernant l'évolution technique, de la cessation du transfert des alarmes vol-effraction sur le système d'exploitation SATHI et du renoncement à l'installation des alarmes intrusion sur ce système. Deux mesures qui témoignent d'une réelle prise en compte des dysfonctionnements signalés à l'usage par les agents et qui prennent acte effectivement de l'incapacité de l'installateur à faire évoluer ce système conformément aux besoins du Louvre.

Concernant les effectifs à proprement parler, nous invitons la Direction de la surveillance à poursuivre entièrement l'objectif qu'elle nous propose dans le cadre du document qui nous est donné ici à considérer. Si l'objectif est, je cite, de « garantir le plus régulièrement possible un effectif de quatre agents par P.C. », il faut poursuivre le recrutement d'agents de nuit pour pallier au sous-effectif chronique dont souffre ce service. Ce dont témoigne d'ailleurs clairement le tableau rendant compte dans cette étude des effectifs dans les services de l'exploitation technique nuit 1 et 2.

Car, au-delà des différences de gestion entre les deux services soulignés à juste titre par la direction de la surveillance, force est de constater plusieurs points :

- 1) D'abord que le P.C. Lemonnier a été de façon criante le moins fourni en personnel. Les chiffres transmis dans le tableau à la page 4 de cette étude sont à ce titre tout à fait explicites. C'est un P.C. où les conditions de travail sont difficiles (à cet égard, cette étude n'en rend peut être pas assez compte...) avec, vous le savez (vous aurez certainement à en reparler ici même lors du prochain point en questions diverses...) des problèmes d'aération voire d'intoxication par gaz. Par ailleurs, c'est une zone où la ronde générale est très longue et, sachant que les rondes se font à deux, régulièrement c'est le P.C.C. qui, du point de vue de la supervision, « prend la main » pendant les rondes c'est-à-dire qu'il n'y a tout simplement personne à ce P.C. pendant la durée des trois rondes auxquelles les agents sont tenus. Remarquons enfin que c'est une zone d'arrivée d'œuvres ce qui signifie que c'est une zone extrêmement sensible en termes de sécurité où l'on ne saurait se passer de personnel.*
- 2) Par ailleurs pour le P.C.C., le P.C. Sully et le P.C. Napoléon, sur une tranche allant de 30 à 50 % des nuits on a été en 2006 en situation de sous-effectif chronique.*
- 3) Enfin, nous pensons que les chiffres annoncés pour les P.C. Richelieu et Denon gagneraient à être reconsidérés à la baisse si du moins il nous est concédé que l'effectif théorique devrait rester à 5 et non à 4 agents sur ces P.C. La prétendue « clarification » évoquée en bas de page 3 concernant ces deux P.C. n'est en effet pas démontrée. Le fondement de ce rétablissement n'est pas apporté et nous ne comprenons pas (pas plus d'ailleurs que l'encadrement des services de nuit à qui nous avons explicitement posé cette question) à cet égard, alors que les missions dans ces P.C. restent inchangées, pourquoi l'effectif théorique qui a été évalué objectivement à 5 personnes ferait aujourd'hui l'objet d'un remaniement de fortune. Considérer, comme il se doit, l'effectif théorique à 5 modifie profondément la donne. Ainsi, pour prendre des chiffres plus récents par exemple en équipe de nuit 2, nous serions de janvier à juin 2007 (nous en avons nous-mêmes effectué le calcul) parvenus à l'effectif théorique de 5 personnes dans 40,65 % des cas seulement au P.C. Denon et dans 43,95 % des cas seulement au P.C. Richelieu. La même démonstration pourrait être produite concernant le service de nuit 1 sur la même période : nous ne sommes que dans 17,97 % des cas pour Richelieu et que dans 26,96 % des occurrences pour Denon dans le respect de l'effectif théorique.*

Bref, à nos yeux, le sous-effectif est dans le service de nuit généralisé et il convient d'y remédier (comme certainement dans bien d'autres services comme la muséo. par exemple où, vous le savez,

l'année dernière certains objectifs du P.O.G. de 2008 étaient réalisés sans l'effectif adéquat) par le recrutement massif.

Enfin, la problématique du sous-effectif ne peut pas être considérée sans envisager les questions corrélatives du mode de recrutement et de l'évolution de l'activité.

Un mot simplement sur le recrutement et nous tenons à ce que vous sachiez que nous disons cela sans aucun esprit de polémique. Nous nous portons en faux à ce qui est dit page 5 dans la présente étude dans un propos affleurant la mauvaise foi selon lequel le recrutement s'est toujours fait en nuit sur base de volontariat. Cela n'a pas toujours été le cas. Ce propos est mensonger. En début de cette année, un certain nombre de personnels ont été affectés en nuit sans qu'il leur ait été donné le choix. Nous ne disons pas que cette affectation ne leur convient pas aujourd'hui et ce serait même vous mentir de le soutenir. Nous disons simplement qu'au moment de leur affectation, le choix ne leur a pas été donné. L'un d'entre eux a même sollicité la C.G.T. pour nous faire part de cette affectation faisant fi de sa volonté. Il en a même rendu compte au Docteur Moreau, ici présente, qui ne le démentira pas. Nous vous avons sollicité Monsieur le Directeur de la surveillance pour une réaffectation en muséo., ce que vous lui avez accordé. Vous avez rectifié le viol d'un usage le concernant. Merci. Bref, passons... n'en parlons plus si du moins cet usage est maintenu conformément aux engagements qui figurent au futur dans cette étude.

Concernant l'évolution de l'activité, il nous apparaît aujourd'hui primordial de tenir compte de façon rationnelle et conséquente de l'ensemble des activités de nuit du Musée qui se répercutent inmanquablement sur le travail des agents dont traite cette étude.

En effet, le jour de fermeture du Musée ne se suffit plus à absorber l'ensemble des travaux à y effectuer ce qui se répercute inévitablement sur la nuit.

Par ailleurs, la politique de mécénat à outrance (ou de sponsoring, comme on voudra la voir...), menée par le Louvre – qui se trouve contraint de développer ses ressources propres dans le cadre des objectifs qui lui sont fixés par contrat de performance, c'est-à-dire somme toute sous un mot d'ordre de rentabilité, dont d'ailleurs la L.O.L.F. se fait le reflet institutionnel – eh bien, cette politique de mécénat porte un impact grandissant (les sources de la D.D.C. fournies dans le cadre de cette étude sont à cet égard d'une clarté sans équivoque...) sur le travail de nuit.

Enfin, il convient de rajouter à ce tableau un manque d'organisation et d'anticipation dans la gestion des opérations de maintenance qui s'abat sur le service de surveillance de nuit en général. L'exemple de la situation en début de cette année est probant : les travaux cumulés auxquels ce service a du faire face de début janvier à la mi-mars (nous sommes en mesure d'en produire le lourd calendrier, si nécessaire...) ne sauraient se ramener à, je cite, « quelques demandes particulières liées au schéma directeur incendie » comme le laisse à entendre le commentaire en page 12 de la direction de la surveillance dans cette étude. Ces travaux n'ont pas été anticipés sur leur programmation et ont été acceptés sans réserve sans se préoccuper de la disponibilité de nos services en faisant cumuler systématiquement :

les essais de sonorisation ;

les opérations de désenfumage ;

la maintenance de l'éclairage ;

et tous les tests d'incendie APAVE avec les nuisances importantes que cela engendre puisqu'il s'agit de tester les remontées de détection d'incendie avec les déclenchements

d'asservissements afférents, ces tests diminuant au passage le niveau de sécurité du Musée car les zones concernées ont du être inhibées ce qui, on le sait, facilite l'intrusion.

En résumé, le sous-effectif, l'augmentation à l'excès des mécénats, le cumul des travaux non planifiés de façon rationnelle participent de la surcharge de travail des agents de nuit et de la dégradation de leurs conditions dont cette étude fait état. Il s'agit d'autant de raisons qui à nos yeux devraient se solder par un recrutement adéquat susceptible de satisfaire à l'ensemble des exigences qui portent sur ce service.

Pour terminer, quelques mots sur les questions de formation en termes de sécurité incendie : il y a actuellement 44 agents sur 108 formés au S.S.I.A.P. 1 en nuit 1 et 2 confondues. Nous demandons à ce que de réels efforts soient fournis dans le cadre de cette formation et ce, compte tenu des exigences réglementaires en la matière.

Par ailleurs, nous demandons que soient créés les conditions effectives d'une meilleure coopération avec le S.P.S.I. Même s'il n'incombe pas en l'état actuel aux agents de nuit de gérer les D.I. sur les baies qui s'y rapportent, la procédure établit qu'ils doivent se rendre sur le lieu de la D.I. Les délais d'intervention pourraient dans un souci d'efficacité et de sécurité gagner à être raccourcis si par exemple le lieu de la D.I. était indiqué sur le système SYNCER plutôt qu'en passant, comme cela se fait aujourd'hui, par le code Louvre indiqué par les baies incendie. Bref, renforçons notre coopération avec le SPSI pour une activité valorisée.

Merci de votre attention ».

Monsieur LEDUC

Je ne répondrai pas à l'ensemble des points soulevés car il s'agit ici du point de départ des réflexions qui se poursuivront avec les équipes de nuit, leur encadrement et d'autres partenaires.

Dans un premier temps, je partage votre opinion sur l'intérêt de ce document. Il offre un panorama précis, sans être lassant, des difficultés matérielles et organisationnelles que rencontrent les agents de nuit. Il présente le constat d'un certain déficit de communication notamment entre la hiérarchie et les agents. Nous parviendrons à ce titre à trouver la clé permettant de dénouer un certain nombre de difficultés si les échanges sont suivis et réguliers.

Certains thèmes de l'enquête pourront être l'objet d'un projet précis. Il conviendra à cet effet de rassembler l'ensemble des propositions du groupe de travail afin de les affiner, d'ouvrir ce comité à d'autres acteurs du Musée. Nous proposerons un plan d'actions.

Sur le plan des effectifs, la direction de la surveillance inscrit son action dans celle, plus large, du Musée. Sa politique de recrutement ou d'affectation n'est pas indépendante. L'Etablissement a toutefois accompli ces dernières années un effort de recrutement, afin d'adapter les effectifs aux différentes missions.

Concernant l'organisation et l'anticipation de la charge de travail, nous avons connu un engorgement des activités nocturnes en début d'année. Le manque d'anticipation a été avéré. Il est à noter que les activités prises en charge par la DS sont décidées par d'autres directions, disposant également de contraintes imposées par d'autres. A titre d'exemple, l'agent chargé de l'état des lieux du schéma directeur incendie est nouvellement arrivé au Musée ; un contrat a été passé avec une

entreprise chargée de la supervision de son opération. Or l'ensemble de la démarche a été réalisé sans que la DS ne soit à aucun moment associée à l'élaboration du cahier des charges.

Ceci étant, la DAMT a compris les difficultés que la DS rencontrait. Aujourd'hui, tant pour la maintenance électrique que pour d'autres vérifications périodiques, nos interlocuteurs ont intégré nos exigences en matière de préparation, d'information et d'intégration du niveau d'activités dans un calendrier. Cette charge de travail de nuit pourrait également être programmée en liaison avec d'autres directions (Agence comptable, DAMT, DMO, Direction du développement culturel). Nous verrons à l'usage si les efforts déployés portent du fruit.

S'agissant des formations SSIAP1, il reste un certain nombre de places vacantes. Les agents doivent se manifester auprès du service formation et remplir la fiche de candidature.

Les remontées d'alarme intempestives sont consécutives au changement de matériel.

Monsieur CORDEAU

Pour ma part, j'ai relevé des alarmes intempestives de plusieurs natures. Certaines proviennent d'un mauvais travail de la maintenance. D'autres correspondent à des alertes inutiles déclenchées par le système Sathi. *In fine*, les demandes de traitement d'alarme ont pu sembler trop exigeantes, voire décalées.

Pour ce qui est de la maintenance, nous disposons d'un certain nombre de techniciens n'ayant aucune obligation de résultat. Néanmoins, le nouveau marché qui sera passé au début du mois de décembre 2007 inclut cette notion. Nous parviendrons ainsi rapidement à une situation satisfaisante. Ceci étant, le travail actuel qu'effectue le service technique avec la société Opteo n'est pas médiocre. La société réalise notamment des suivis précis des D.I.T. Je rappelle que cette maintenance ne concerne que les installations de sécurité.

Monsieur ZINENBERG

Quelques installations ne nécessitent pas d'alarme. Aussi leur dysfonctionnement provoque une situation intenable.

Monsieur CORDEAU

Le déclenchement inopportun de l'alarme de la vigie-clé était dû à un défaut d'alimentation. En effet, la batterie n'était pas correctement branchée. Il me semble néanmoins capital d'informer les agents sur le problème d'alimentation de cet équipement.

Monsieur N'GUYEN

Dès lors que l'information est communiquée, il convient de couper le système ! Or les agents de nuit ne disposent d'aucun moyen d'indiquer que l'information a été prise en compte. Aussi, l'alarme sonne-t-elle toute la nuit.

Monsieur CORDEAU

Concernant le système Sathi et les alarmes de vidéosurveillance, il convient de garder à l'esprit que l'ensemble formait un tout cohérent. Nous devons disposer du contrôle d'accès, du signalement des intrusions et la vidéosurveillance sur le même outil. Avec l'arrêt de l'intrusion sur Sathi et l'attente du développement de la nouvelle interface et des centrales, nous nous retrouvons dans l'entre-deux. En tout état de cause, la situation ne pourra pas se dénouer avant la fin de l'année.

Monsieur ZINENBERG

Nous voulions surtout évoquer la crise. Nous avons eu le sentiment que le sous-effectif chronique n'était pas pris en compte. A titre d'exemple, de septembre 2006 à mai 2007, mon équipe n'était composée que de trois personnes pour le PC Sully. Nous effectuons cependant le même parcours de ronde.

Les tâches ont été additionnées. De surcroît, il est demandé un degré de surveillance plus élevé. A titre d'exemple, nous sommes à présent contraints d'accompagner les personnels de l'entretien. De ce fait, les agents travaillant depuis plusieurs années de nuit souhaitent quitter les équipes de nuit. Si le travail devient trop pénible, vous perdrez cette population. A titre indicatif, nos équipes étaient auparavant fortement soudées avec leur hiérarchie.

Monsieur CORDEAU

Mon propos n'était pas contraire. L'étude devait dresser un état des lieux des conditions de travail de nuit. Il reste toutefois un certain nombre de sujets à traiter.

Monsieur N'GUYEN

En termes d'adaptation des personnels, je souligne que les agents ont accepté de s'installer dans les PC et d'utiliser l'informatique, malgré la véritable gageure que ce domaine constituait pour les personnels les plus âgés. Les récents changements sont, quant à eux, jugés incompréhensibles. Nous avons sollicité à maintes reprises des réunions qui n'ont jamais eu lieu. Aussi, je me félicite aujourd'hui d'apprendre la mise en place de réunions régulières. Il en va de l'intérêt de tous.

Monsieur ZINENBERG

Les chantiers de nuit devront également se dérouler dans des conditions acceptables pour tous.

Monsieur LEDUC

Nous sommes d'accord pour travailler les différents points avec vous.

Monsieur GALANI

Nous devons faire en sorte que l'effectif réel de chaque PC corresponde à l'effectif théorique, voire légèrement supérieur, afin d'accomplir les travaux dont nous avons aujourd'hui la charge.

Monsieur ZINENBERG

S'agissant des effectifs, je vous informe que nous étions 17 agents la semaine dernière, au lieu de 28 personnes en temps normal.

Madame KARDIANOU

Je pense que certaines propositions peuvent également concerner les PC de jour. Il serait pertinent de lancer la même enquête auprès des agents en travail diurne.

IX. Questions diverses

Madame KARDIANOU

Vous êtes sans nul doute informés de l'émanation de gaz survenue le 21 mars 2007 au PC Lemonnier. Nous nous sommes aperçus à cette occasion qu'il n'existait aucune consigne particulière à suivre. D'après les dires des agents et ce que nous avons vu, le seuil du niveau maximal d'évacuation (niveau 4) a été atteint. De nombreux symptômes se sont manifestés. Or aucun débriefing n'a été réalisé. L'incident a été noté sur une main courante, mais aucun rapport n'a été rédigé. Les agents n'ont eu de surcroît aucun contact avec Mme Cotteverte.

Il existe néanmoins des consignes, en cas d'émanation de monoxyde, rédigées par Main Sécurité. Il manque toutefois de la part du Musée des indications claires pour coordonner les actions. En effet, un incident similaire s'est produit en 2002 et aucune action n'avait été engagée. Pour ces raisons, nous demandons la mise en place d'un groupe de travail.

Madame COTTEVERTE

Nous avons indiqué lors du dernier CHS, que cette question serait traitée dans le cadre du travail du groupe « accidents du travail ». Le comité a amorcé la collecte d'informations afin de comprendre cet événement qui aurait pu être grave.

Madame KARDIANOU

Le travail de curage de cuves se déroule en temps normal en dehors des heures de travail, n'est-ce pas ?

Madame COTTEVERTE

Nous tentons de comprendre pourquoi ce curage a été effectué avec présence humaine sur le site et pourquoi, lors de l'émanation de gaz, l'évacuation du personnel n'a pas été déclenchée.

Madame KARDIANOU

Pourriez-vous nous fournir l'information lors du prochain CHS ?

Je reviens sur la salle de sports. Hormis le problème d'eau chaude et d'eau froide, nous nous interrogeons sur la capacité de cet espace. Le responsable de la salle demande s'il existe une réglementation. La forte progression de la fréquentation nuit aux conditions de ventilation.

Madame COTTEVERTE

Je pense que l'utilisation de la salle est réglementée.

Madame KARDIANOU

Qu'en est-il de l'amélioration des espaces sanitaires du Musée (Pyramide, Richelieu, Sully, etc.). Par ailleurs, les grilles d'aération des bureaux ont-elles été nettoyées ?

Madame COTTEVERTE

Je procéderai à une vérification auprès de la DAMT.

Madame KARDIANOU

Les agents ont constaté une recrudescence du nombre de deux roues (motos et vélos) en stationnement près de l'Oratoire.

Nous comprenons la position des agents propriétaires de deux roues qui doivent disposer d'un espace suffisant pour se garer à proximité d'un poste de surveillance afin de prévenir tout vol. Est-il envisageable d'aménager un local vélo pour deux roues, sécurisé ?

Monsieur IROLLO

Nous ne sommes pas parvenus à trouver le local adéquat.

Madame KARDIANOU

Le local de stockage situé autour de la Cour Carrée pourrait servir d'espace de stationnement des vélos.

Musée du Louvre

Monsieur LEDUC

Il existe un parking dédié aux deux roues rue Marengo.

Monsieur IROLLO

Cet espace est toujours complet.

Madame KARDIANOU

Les agents demandent l'installation d'une fontaine à eau dans l'extension de la médiathèque.

J'étais intervenue il y a quelque temps sur l'état des machines à café dans les couloirs des ateliers et sur l'aire de livraison. Aucun changement n'est à ce jour survenu. Nous avons en l'occurrence remis des photos de l'endroit.

Par ailleurs, le Département des AGER avait sollicité le déplacement de la machine à café et du distributeur de confiseries du couloir Mollien vers l'espace situé en bas. La demande officielle a été réalisée par le chef de département qui n'a eu aucun retour.

Madame ETIENNE-BOISSEAU

Auprès de qui le chef de département a-t-il effectué sa demande ?

Madame GIRBEAU

Le RAF en a discuté avec M. Pasquier. Malheureusement, personne ne veut décider de son prochain emplacement.

Madame KARDIANOU

Il est pourtant très facile de l'installer. Il suffit juste de la descendre d'un niveau.

Madame GIRBEAU

J'ai saisi la DAMT sur le sujet. Il est nécessaire d'avoir une arrivée d'eau et des branchements électriques à proximité de la machine.

Madame KARDIANOU

L'arrivée d'eau existe puisque l'emplacement se situe à côté des toilettes. L'emplacement actuel incite les personnels à pénétrer dans le secrétariat concomitant pour boire leur café, faute de place ailleurs. Or au niveau inférieur que j'ai évoqué, il n'existe aucun bureau.

Musée du Louvre

Madame GIRBEAU

Cette machine est certes mal placée, mais l'espace à proximité dispose de canapés.

Madame KARDIANOU

Par ailleurs, cette machine à café a récemment eu récemment des fuites qui ont fortement dégradé le parquet. Au niveau inférieur, le sol est en dalles.

Madame ETIENNE-BOISSEAU

J'étudierai ce point avec Madame Girbeau.

Madame KARDIANOU

Je signale qu'un agent du Département des Peintures travaille assis dans le couloir. Il dispose pourtant d'un bureau.

Les travaux des vestiaires du jardin des Tuileries ne sont plus a priori prévus pour le mois de septembre. Le chantier a été repoussé, sans précision de date. Pouvez-vous nous en indiquer les raisons ?

Madame COTTEVERTE

Je ne dispose pas d'informations à ce sujet.

Madame KARDIANOU

S'agissant du bureau du chauffeur, ce dernier demande la mise en place d'une protection amovible (borne ou arçon) afin d'éviter les stockages sauvages.

Par ailleurs, il existe dans le parc automobile deux véhicules dont le kilométrage extrêmement élevé requiert leur retrait de la circulation. Est-il par ailleurs exact que les changements de véhicule doivent intervenir tous les sept ou huit ans ? A titre indicatif, les deux véhicules mentionnés ont douze ans d'ancienneté. C'est pourquoi, pour les trajets longue distance, les chauffeurs empruntent le véhicule de la DAMT.

Madame LAIDAOU

Nous avons organisé une réunion de service avec les chauffeurs. Nous avons entamé la réforme du parc automobile. Nous avons ainsi prévu d'acquérir en 2007 un véhicule pour les missions en province.

Musée du Louvre

Madame KARDIANOU

M. Aboso avait indiqué qu'il disposait d'un budget de 30 000 euros. Qu'en est-il de ce budget ?

Monsieur IROLLO

Cet agent ne fait plus partie de l'Etablissement, les choses ont évolué depuis.

Madame KARDIANOU

Le chef de l'atelier de menuiserie semble avoir requis une étude concernant la toxicité du médium (bois aggloméré).

Madame COTTEVERTE

Les ateliers ont mis en place un « CHS ateliers ». Il s'agit de réunir régulièrement les chefs d'atelier pour lister les points concernant l'hygiène, la sécurité et les risques professionnels.

Madame KARDIANOU

Apporterez-vous néanmoins une réponse au chef de l'atelier menuiserie ?

Madame COTTEVERTE

Nous avons déjà évoqué cet aspect au cours de l'une de leurs réunions.

Madame KARDIANOU

S'agissant des voitures électriques, nous souhaiterions un état de lieux : qui conduit ces véhicules, qui a le permis adéquat, etc. Les sociétés extérieures ont-elles l'autorisation de conduire ces automobiles ?

Madame LAIDAOU

Tous les personnels qui circulent en VDI nous ont donné une photocopie de leur permis de conduire. Dans le cas des véhicules électriques, il n'est pas nécessaire de posséder le permis. Il n'existe en outre aucune formation à la conduite de ces engins. Le Musée peut toutefois imposer ses propres règles.

Madame COADIC

Certains agents demandent la création d'un local extérieur pour fumeur, afin d'être à l'abri des intempéries.

Musée du Louvre

Madame ETIENNE-BOISSEAU

A quel endroit ce local serait-il situé ?

Monsieur LEDUC

Pour rappel, le PAPRIRACT 2007 que nous avons précédemment approuvé mentionne des actions contre le tabagisme.

Madame ETIENNE-BOISSEAU

En outre, le Ministère a explicitement enjoint les établissements à ne dédier aucun local à cette pratique.

Monsieur N'GUYEN

Les inspecteurs de nuit souhaitent disposer d'un bureau d'accueil.

Monsieur LEDUC

Je vous rappelle que ce terme n'existe plus. Il convient désormais de parler de TSC. Nous avons prévu d'aménager des locaux pour l'encadrement, à l'occasion de la création du prochain PC central. De mémoire, deux locaux pour l'encadrement intermédiaire et deux bureaux pour les TSC seront agencés dans l'actuel PCC. Le démarrage du chantier interviendra au mois de septembre.

Madame KARDIANOU

Certains agents nous ont signalé que les yaourts du restaurant du personnel étaient à température ambiante. Pouvons-nous profiter du changement de marché pour demander un contrôle ?

Madame ETIENNE-BOISSEAU

Cette question n'a pas été évoquée lors de la dernière réunion de la commission restaurant.

Docteur Françoise MOREAU

Nous procéderons à une vérification. La zone réfrigérée nécessite peut-être une simple réparation.

Monsieur N'GUYEN

Il a été acté que le groupe de réflexion sur les violences au travail était inclus dans le comité suivant les agents en difficulté. Nous requérons en conséquence une présentation lors de la prochaine réunion de notre instance de ses actions.

Musée du Louvre

Madame COTTEVERTE

Nous n'avons jamais mentionné la création d'un tel groupe.

Monsieur N'GUYEN

Sud Culture a voté en faveur du PAPRIPACT, sous réserve de ces deux éléments. Quelles actions comptez-vous engager ?

Madame ETIENNE-BOISSEAU

J'éprouve concrètement du mal à réaliser une estimation, puisque la DRHDS intervient sur des cas individuels. Mme Durkheim a notamment fourni des réponses en termes d'accompagnement du changement.

Monsieur N'GUYEN

J'avais pourtant précisé avant le vote que la souffrance au travail incluait également les modalités de traitement de cette question.

Madame ETIENNE-BOISSEAU

Le problème portait sur l'intitulé du chapitre. Je ne comprends pas vraiment votre demande.

Monsieur N'GUYEN

Il y a quelques années, nous avons formulé à votre prédécesseur la même requête. Il nous avait été répondu qu'au terme du travail d'enquête du Ministère, le Musée engagerait des mesures. La circulaire étant parue, de quelle manière comptez-vous l'appliquer ?

Madame ETIENNE-BOISSEAU

Le contenu de cette circulaire a été intégralement retranscrit dans le règlement intérieur, conformément aux instructions données.

Madame HENOCQ

Qu'en est-il de l'alvéole pour la banque d'accueil ?

Madame ETIENNE-BOISSEAU

La DAMT m'a informée qu'un contrôle de l'alimentation en air a été effectué et qu'il est conforme. En conséquence, le déplacement des chargés d'accueil dans cet espace est réalisable. Nous procéderons à une étude d'une plus grande ampleur, pour voir dans quelle mesure ce projet peut se concrétiser.

L'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée à 15 heures 15.

Le Président
Carole ETIENNE-BOISSEAU

Le Secrétaire
Jean-Marc IROLLO

Le Secrétaire adjoint
La CFDT