# Procès-verbal de la réunion du Comité d'Hygiène et Sécurité du 9 décembre 2010

**Étaient présents**

**Représentants de l'Administration**

**Titulaires**

Hervé BARBARET
*Administrateur Général*

Jean-Marc IROLLO
*Directeur adjoint des ressources humaines et du développement social*

Sophie LEMMONIER
*Directrice adjointe de l'architecture, de la muséographie etdes techniques*

Serge LEDUC
*Directeur de l'accueil, de la surveillance et de la vente*

**Suppléants**

Jean-Pierre CLÉMENT
*Directeur adjoint de l'architecture, de la muséographie et des techniques*

Juliette ARMAND
*Directrice de la production culturelle*

Natacha MOREAU
*Directrice adjointe de l'accueil de la surveillance et de la vente, sous-direction de l'accueil*

***Membres de droit***

Françoise MOREAU
*Médecin de prévention*

***Personnes qualifiées***

Yann ROGER
*Inspecteur hygiène et sécurité*

Brigitte COTTEVERTE
*Chargée de mission hygiène, sécurité et conditions de travail*

*ACMOs*

Alix HARROUK
Christine LALO
Alain BALDACCHINO
Nathalie TCHENQUELA

Nathalie DURKHEIM
*Psychologue*

Hélène MAHE
*Chef du service SOMF*

**Représentants du personnel**

**CGT**

Christa HENOCQ
Alexandra KARDIANOU
Didier MARTIN
Franck BOYER
Stéphane PENAUD

**SUD CULTURE**

Élise MULLER
Julia RIGADE
Maria Héléna ESCALANTE

**FO**

Élizabeth-Anna BOUZIDI

**Experts**

Charlotte LEMOINE
Marc LEVIVIER
Michel FILLARTIGUE
Christine FINANCE
Corinne LEBOWSKI
Emmanuel MEIER
Xavier MILAN
Vincent BAUDET
Farida LAIDAOUI
Juliette ARMAND
Capitaine ORY
Laetitia GIRBEAU
Denis FOUSSE

**Absents excusés**

Alain BOISSONNET – *Directeur de l'architecture, de la muséographie et des techniques*
Catherine SUEUR – *Administratrice générale adjointe*
Isabelle AVON – *Chef de service de la gestion du personnel*
Sophie BERTHOMIEUX – *CGT*
Zhora GREGOIRE – *CGT*
Anne-Marie HADBI – *CGT*
Gary GUILLAUD – *CGT*
Jean-Louis RUELLAN – *CGT*
Elisa FRIEDRICH – *SUD Culture*
Sophie AGUIRRE – *SUD Culture*
Maurice N'GUYEN – *SUD Culture*
Alexandre MARCOU – *FO*

# Sommaire

I. Approbation du procès-verbal du CHS du 22 septembre 2010 (pour avis) ..... 5

II. Procédure générale de détection de polluants dans la zone de l'aire de livraison (pour avis) .... 6

III. Document unique d'évaluation des risques professionnels : plans d'action de quatre sous-directions évaluées de la DASV – onze entités – Denon, Sully, Richelieu, IR, expositions temporaires, PC jour, équipements de sûreté, clefs/serrures, accès, Napoléon et administratifs (pour avis) ..... 9

IV. Bilan du service médical 2009 (pour information) report du CHS du 10/03/10 ..... 20

V. Suivi des actions CHS (pour information) ..... 24

VI. Présentation des résultats du test de protections auditives pour les agents de la DASV réalisé de janvier à mai 2010 (pour information) ; point VIII reporté du CHS du 22/09/10 ..... 35

VII. Compte rendu de la visite CHS du 28/06/10 ; point IX reporté du CHS du 22/09/10 et suivi de la visite CHS du 30/06/09 (pour information) ..... 36

VIII. Point sur l'étude des conduites addictives (point oral) ..... 37

IX. Suivi de l'étude sur les risques psychosociaux (point oral) ..... 47

X. Questions diverses ..... 50

*La séance débute à 14 h 08, sous la présidence de M. BARBARET.*

*M. IROLLO procède à l'appel des participants.*

**M. IROLLO**

Compte tenu de la rotation, le secrétaire adjoint de séance sera cette fois, si vous l'acceptez, Sud Culture, qui avait laissé sa place la dernière fois à Force ouvrière. Le procès-verbal qui va vous être présenté a donc été signé et rectifié par Force ouvrière, par M. MARCOU, qui avait dû, je vous le rappelle, partir avant les questions diverses pour des raisons de difficultés de transports.

**M. BARBARET**

Merci. Je vous propose que nous passions au premier point de l'ordre du jour.

**M^me^ MULLER**

Avant l'approbation du procès-verbal, je voudrais donner une explication. Si Maurice N'GUYEN ne siège pas aujourd'hui, c'est parce qu'il n'a pas souhaité rencontrer l'administration en raison du non-respect du protocole d'accord concernant les PC. En effet, nous avons appris hier que le maintien du PC dans l'aile Sully n'était visiblement plus d'actualité. Or, il a été signé le 12 novembre.

**M. IROLLO**

Non, ce n'est pas du tout ça. Hier, nous avons eu une réunion qui présentait une option, mais qui ne présentait pas le fait que, définitivement, l'option d'installer un PC dans l'aile sud était abandonnée. C'est une option qui vous a été présentée ; c'était parfaitement clair.

**M^me^ RIGADE**

J'entends bien, mais moi qui ai assisté à la réunion hier, je peux vous dire que ça n'a pas été présenté comme une option. Toutes les options proposées à Sully ne sont pas retenues. Il n'y a pas eu une seule option envisagée sur l'aile même.

**M. IROLLO**

On n'a pas dit que c'était l'option retenue définitivement puisque, de toute manière, cette réunion n'était qu'une réunion de préparation. Je suis désolé, mais on ne peut pas du tout avoir cette position. La première réunion tout à fait officielle de démarrage des négociations sur le protocole aura lieu jeudi prochain.

**M^me^ MULLER**

Je vous transmettais la position de Maurice N'GUYEN et donc l'explication de son absence aujourd'hui.
Par ailleurs, nous souhaiterions qu'à l'avenir, les CHS débutent à neuf heures et pas à quatorze heures : encore une fois, l'ordre du jour est assez lourd et pour avoir le temps de traiter correctement les points, on estime qu'il serait bien de commencer plus tôt.

**M. IROLLO**

Je réponds ce que vous a répondu le président lors du dernier CTP : il n'existe absolument aucune obligation à tenir les instances le matin plutôt que l'après-midi. Néanmoins, le président a déclaré très clairement – et cela apparaît au PV du dernier CTP – que, désormais, l'administration accédait à cette demande et que les instances auraient lieu le matin. Cela dit, compte tenu des conditions climatiques, je ne suis pas sûr que nous ayons tous été à l'heure si le CHS avait eu lieu ce matin.

**M^me^ KARDIANOU**

Compte tenu des conditions climatiques, nous ne resterons pas jusqu'à vingt heures pour finir le CHS.

**M. IROLLO**

Nous en acceptons tout à fait l'augure, car nous non plus, nous ne tenons pas à rester jusqu'à minuit.

**M^me^ KARDIANOU**

C'était aussi une demande de la CGT. Puisque l'ordre du jour devient vraiment très lourd d'une instance à l'autre et que l'on ne peut pas traiter dans la sérénité des questions très importantes, qu'il s'agisse de points de l'ordre du jour ou de questions diverses, nous l'avons demandé, même s'il n'y a pas d'obligation.

**M. IROLLO**

Le président vous a répondu la dernière fois et il s'y est engagé. La question est donc close.

**M^me^ KARDIANOU**

Nous rejoignons donc Sud sur cette demande.

**M. BARBARET**

Très bien, le prochain CHS aura donc lieu le matin. Je vous propose maintenant que l'on passe au premier point de l'ordre du jour.

## I. Approbation du procès-verbal du CHS du 22 septembre 2010 (pour avis)

**M. BARBARET**

Qui a des remarques sur le procès-verbal qui vous a été remis ?

**M^me^ MULLER**

J'ai une remarque. À la page 25, dans mon intervention, il est écrit : « Le fait de ne pas avoir accès au personnel médical sur le lieu de travail me paraît inquiétant, parce que c'est parfois leur seul

accès à un médecin ». Il s'agit de médecins ou de personnel de santé, puisque ce sont des infirmières qui travaillent à l'infirmerie Richelieu.

**M. BARBARET**

S'il n'y a pas d'autres remarques, je vous propose que nous passions à l'adoption. Qui vote pour ?

- ***Le procès-verbal du CHS du 22 septembre 2010 est approuvé à l'unanimité.***

## II. Procédure générale de détection de polluants dans la zone de l'aire de livraison (pour avis)

**M^me^ COTTEVERTE**

Cette procédure a été travaillée dans le courant de l'été et jusqu'en septembre, par la DASV, les ACMOs, la DAMT, l'inspecteur hygiène/sécurité et le SPSI. Elle a donné lieu à une réunion d'arbitrage le 16 septembre, arbitrage effectué par Hervé BARBARET, où étaient présentes la DAMT la DASV, la DRHDS et SPSI. Cette procédure a été présentée au groupe aire de livraison le 20 octobre.

Tous ces échanges ont abouti à un arbitrage qui concerne les responsables d'évacuation de jour. Pour l'aire de livraison, c'est donc le responsable aire de livraison marchandises ou, en son absence, un gestionnaire ; pour l'aire de livraison œuvres, c'est le responsable de l'atelier installation ou son adjoint.

En cas de dépassement de seuils, les actions des pupitreurs du PCZ Lemonnier et du chef d'exploitation du PCC ont été revues. Le lieu de rassemblement en cas d'évacuation a été déterminé : il s'agit de l'arc de triomphe du Carrousel, afin d'avoir le même type de lieu de rassemblement que lors d'une évacuation incendie.

Par ailleurs, le SPSI est prévenu systématiquement et intervient à la demande du responsable d'évacuation en cas de malaise avéré ou de durée importante de dépassement du seuil.

De nuit, le responsable d'évacuation est le coordinateur du PCZ Lemonnier, qui intervient avec un talkie-walkie.

**M. BARBARET**

Ya-t-il des remarques sur cette procédure ?

**M^me^ HENOCQ**

En page 5 et ensuite, est-il possible de remplacer « arc de triomphe » par « arc du Carrousel » ? Ça me paraît un peu plus clair, même si nous savons tous ce que c'est. D'autre part, lors de la réunion aire de livraison, nous avons parlé du détecteur multigaz du SPSI. Il était question que vous receviez des détecteurs ; les avez-vous reçus et quels gaz détectent-ils ?

**M. ORY**

On les a commandés, mais on ne les a pas encore reçus.

**M^me^ HENOCQ**

Dans la procédure, vous parlez ensuite des plots à l'aire de livraison, sauf qu'ils ne fonctionnent pas et que c'est récurrent.

**M. CLEMENT**

Cela a été signalé. Ils sont en cours de réparation ; je ne sais pas si c'est fini ou pas. C'est une réparation lourde.

**M^me^ HENOCQ**

Il y a deux jours, ça n'était toujours pas réparé. Le problème est que c'est récurrent. Je les ai rarement vus en état de fonctionnement.

**M. CLEMENT**

Ils étaient cassés depuis plusieurs années. Je l'ai appris à cette occasion et là, nous sommes obligés de les reprendre en totalité – c'est exact. On a vérifié qu'ils étaient nécessaires à la procédure et on les remet en l'état.

**M^me^ HENOCQ**

Pour le coup, ils sont dans la procédure, mais celle-ci ne pourra pas être appliquée tant que ça ne fonctionnera pas.

**M. CLEMENT**

Elle sera complétée par l'activité de ces plots, bien sûr.

**M^me^ HENOCQ**

Est-ce que vous avez un délai pour la réparation ?

**M. CLEMENT**

Je ne l'ai pas en tête.

**M^me^ BOUZIDI**

Je voudrais vous demander pourquoi on parle de port du masque en cas d'évacuation pour les agents de nuit et pas pour le personnel de jour. Et quelle sera finalement la sorte de masque retenue ? Combien y en aura-t-il et qui s'occupera de gérer ces masques ?

**M^me^ COTTEVERTE**

Ce point a fait l'objet d'une discussion dans le groupe de travail qui s'est penché sur la procédure. C'était plutôt la DASV qui souhaitait que la personne sortant du PCZ, donc d'une zone saine, utilise un masque pour aller dans une zone a priori polluée. Après, en effet, on peut se poser la question de jour, mais a priori, les responsables d'évacuation sont déjà dans la zone polluée. Cela dit, c'est normalement pour faire évacuer les gens et non pour y rester.

**D^r^ MOREAU**

En ce qui concerne la sorte de masque dont il s'agit, je suis en attente de réponse. Je n'ai pas encore eu cette réponse depuis notre réunion, puisque j'ai décrit le type de pollution et le type d'activité que l'on souhaitait faire avec le port de ces masques. Dès que j'ai la réponse, je la transmets à M^me^ COTTEVERTE.

**M^me^ RIGADE**

Je voudrais faire juste une remarque à propos des agents prestataires qui restent confinés dans le local en surpression. J'aimerais savoir quelles sont les mesures existantes pour vérifier la que la surpression est effective en tout temps, car ces personnes sont les seules à ne jamais quitter leur poste. Il n'en est pas du tout question dans le document.

**M^me^ COTTEVERTE**

Dans tous les cas, ce local est en surpression et n'est donc pas incriminé par la pollution.

**M^me^ RIGADE**

Comme je ne suis pas technicienne, je me demande si l'on doit vérifier fréquemment le fait qu'il est en surpression et qu'il le restera.

**M. CLEMENT**

De mémoire, déjà, la fréquence normale de vérification d'une installation de ce type est à six mois, sans parler des précautions particulières. Si nous avons le moindre doute et à partir du moment où la procédure dit qu'il faut rester là, on peut éventuellement regarder s'il y a une dérive et s'il faut surveiller plus souvent. La question est posée aujourd'hui ; avant que la question ne soit posée, en tout cas, c'était six mois. Nous allons regarder ça de plus près.

**M. MARTIN**

On parle encore de l'utilisation des boas mais je voudrais savoir si l'un des boas qui était en livraison œuvre a été réparé. Il était percé l'autre jour.

**M. CLEMENT**

La dernière panne signalée a été réparée ; s'il y en a eu une nouvelle depuis, je ne peux pas vous répondre. On s'en assure.

**M. PENAUD**

Je voudrais savoir si les responsables d'évacuation, dont le responsable d'ateliers d'installation, ont bien suivi les stages pour évacuer les personnels.

**M. CLEMENT**

On est en situation de transition, puisqu'il y a eu un changement avec un départ en retraite. De mémoire, l'adjoint l'a fait faire ; le titulaire, pas encore, mais ce sera fait sous peu.

**M. BARBARET**

S'il n'y a pas d'autres remarques, je vous propose que nous passions à l'adoption du point.

**Pour : l'Administration, Sud et FO – Abstention : CGT**

## III. Document unique d'évaluation des risques professionnels : plans d'action de quatre sous-directions évaluées de la DASV – onze entités – Denon, Sully, Richelieu, IR, expositions temporaires, PC jour, équipements de sûreté, clefs/serrures, accès, Napoléon et administratifs (pour avis)

**M^me^ COTTEVERTE**

Je vais juste introduire le sujet ; je laisserai ensuite la parole à Serge LEDUC, qui vous présentera ce plan d'action. Par rapport à la présentation précédente des documents uniques, ces plans d'action sont une extraction Excel générée par l'applicatif du document unique. Là, nous avons plutôt focalisé sur le plan d'action pour avis, car cela met en exergue les actions de prévention à mettre en place au regard des dangers qui ont été identifié.

Ce qui vous est présenté concerne les quatre sous-directions de la DASV, hormis celles qui vous avaient déjà été présentées lors du CHS précédent.

**M. LEDUC**

Je vais dire quelques mots d'introduction pour rappeler qu'en 2009 a été finalisé le document unique des services de l'ancienne direction de la Surveillance, avec le premier plan d'action. Il s'agit là, toujours pour les services de l'ancienne direction de la Surveillance, de l'actualisation 2010 menée par Alix HARROUK, ACMO, qui est en relation directe, suivant les sous-directions, avec tous les directeurs et directrices adjoints, ainsi que, dans certains cas, les chefs de service.

Je précise également que les services de la sous-direction de l'accueil et de la vente feront l'objet de l'élaboration du document unique qui les concerne au cours de l'année à venir. Nous pensons vraisemblablement pouvoir vous présenter le document unique et le premier plan d'action de ces services au cours d'un CHS 2011.

Sur le fond, pour parler des différents thèmes qui sont abordés pour ces onze services, nous avons imaginé que les directeurs et directrices adjoints soient ici avec nous, de manière à ce que l'on

puisse répondre à vos interrogations sur les différents sujets qui sont abordés, puisqu'il y en a quand même beaucoup. On va trouver des risques généraux qui concernent presque toutes les familles d'agents de l'accueil et de la surveillance, et d'autres qui sont plus spécifiques.

Ça nous paraissait difficile de nous livrer à une sorte d'inventaire à la Prévert un peu fastidieux en séance en présentant l'ensemble des lignes. Nous avons trouvé plus vivant d'être prêt à répondre à toutes vos questions et interrogations sur ces différents sujets.

**M^me^ MULLER**

En premier lieu, avant que ce document ne soit présenté en CHS, nous avions aimé avoir le même genre de réunions que l'on avait pu avoir pour Delacroix ou les Tuileries, afin d'avoir la possibilité de travailler au cours des réunions spécifiques sur chacun des espaces, service par service et entité par entité.

Là, nous avons beaucoup de petites remarques que nous ne pouvons pas faire en CHS vu le temps dont nous disposons. Nous allons faire des remarques plutôt générales, mais il y a un certain nombre de choses qui ne conviennent pas forcément sur le détail du document et que l'on ne pourra pas traiter ici.

De manière globale, nous aurions aimé avoir des précisions dans les cases responsables de la mise en place et responsables de suivi, notamment sur la mise en place des actions. Lorsqu'il s'agit de l'encadrement, qui est le chef de service ? On pense qu'il serait bien que ce soit le N+1. Que cela relève du supérieur hiérarchique nous paraîtrait plus judicieux quand il s'agit des encadrants.

Sur les responsables de suivi, on voit qu'il s'agit des directeurs adjoints ou directrices adjointes. Nous avions aimé que soit spécifiée l'entité en question, car nous avons beaucoup de directeurs adjoints.

Nous avons également une demande globale, qui n'est pas du même ordre. Nous souhaitons que les préconisations du groupe accidents de travail soient intégrées dans le document unique, ce qui n'est pas le cas pour un certain nombre d'entre elles. Cela permettrait pour tout ce qui est muséographie d'avoir dans le document la problématique des portes, grilles, stores ou volets qui ferment mal. Nous avons en effet constaté que ces soucis apparaissaient dans les accidents de travail. À notre sens, cela permettrait d'avoir un document plus complet.

Nous avons constaté que, pour certains encadrements, étaient prévues des formations gestion du temps. Par association d'idées, nous avons pensé qu'il pourrait être intéressant que cette thématique soit aussi prise en charge pour les autres agents de ces entités, notamment pour ce qui concerne les problématiques de durée de travail, avec des agents qui cumulent un nombre d'heures supplémentaires important, les heures mécénées et les jours fériés.

Nous pensons qu'il serait utile qu'ils soient informés et des risques qu'ils prennent pour leur santé, même si cela se fait sur la base du volontariat pour partie, et du droit en la matière. Dans la même veine, nous aurions aimé aussi que les risques liés à un temps de travail important soient soulignés dans le document, ce qui aurait notamment permis de réfléchir à une répartition équilibrée de ces heures supplémentaires sur l'ensemble du personnel, préférable à la concentration actuelle sur certains agents.

Nous avons constaté avec intérêt qu'il est précisé, dans la partie qui concerne les expositions temporaires, que la surveillance est composée de vacataires. Nous trouvons qu'il n'est pas inintéressant que cela soit précisé, mais ça aurait pu avoir des conséquences sur le contenu du document : la charge mentale et le stress sont forcément plus importants pour des agents qui sont précaires.

À travers tout le document, on constate qu'un suivi psychologique est préconisé en cas de vol d'œuvres pour les encadrements intermédiaires, à l'exception de l'exploitation jour, préconisé simplement pour l'encadrement. Nous pensons qu'en cas de vol d'œuvres, la charge mentale est importante pour tous et toutes, et que le suivi psychologique ne devrait pas concerner exclusivement l'encadrement. Très probablement, les agents sur le terrain qui ont constaté la disparition d'une œuvre ou qui ont réagi suite à sa disparition connaissent des implications aussi importantes. On sait bien que cela générerait une grosse angoisse. À notre sens, le suivi psychologique devrait donc être pour tous.

On constate que les encadrements de trois entités sont concernés par une formation gestion du stress – l'entité administrative, accès et Napoléon. Nous considérons que le stress ne concerne pas seulement les encadrements et encore moins les encadrements de ces seules entités. Évidemment, le type de stress n'est pas forcément lié aux mêmes causes, mais cela concerne néanmoins un peu tout le monde. Les agents postés, par exemple, peuvent être sursollicités lors de périodes de très forte affluence, avec des consignes très précises de leur encadrement et les invectives de certains visiteurs. Le stress est très important dans certaines situations – je pense notamment à la gestion des flux.

**M^me^ HENOCQ**

Il y a quelque chose qui nous gêne un peu. On parle de « veiller à la mise en place d'une formation à la gestion du stress ». D'abord, de quel stress parle-t-on ? Ensuite, un travail est déjà en cours avec Andéléa. Avant d'envisager des formations, de les budgéter et de savoir quel contenu y mettre, il faudrait peut-être reprendre ces points avec Andéléa et déterminer la part de problèmes dans l'organisation du travail.

Je ne sais pas comment sont hiérarchisées les priorités. Je n'ai pas tout compris. Est-ce que tu peux réexpliquer ?

On parle aussi de « veiller à un suivi systématique des agents par la psychologue ». Évidemment, ça se fait avec l'accord des agents.

Nous sommes également gênés, car cela concerne beaucoup trop d'entités. On vote sur un document global avec des responsabilités hiérarchiques différentes pour le suivi des personnes, ce qui nous paraît un peu délicat.

**M^me^ HARROUK**

Si j'ai bien compris, la difficulté qui se pose est de voter pour un document avec plusieurs sous-directions qui appartiennent quand même à la même direction.

**M. BARBARET**

Avant de laisser la parole à Brigitte COTTEVERTE et à Serge LEDUC, je souhaite dire qu'il me semble que l'on peut remédier rapidement à certaines remarques, en étant plus précis sur les personnes responsables de la mise en place et responsables du suivi. Certaines remarques nous emmènent très habilement, M[me] MULLER, vers des sujets qui sont peut-être un peu hors des compétences du CHS.

Effectivement, c'est un document large et très riche, mais je crois que c'est un avantage avec des inconvénients et que les inconvénients sont liés à l'avantage. Dès lors que le document est très exhaustif, la hiérarchisation peut être à préciser, afin de bien comprendre comment les niveaux de priorité sont établis.

**M. LEDUC**

Nous avions évoqué avec Alix HARROUK l'hypothèse de l'examen plus détaillé du plan d'action de chaque service au cours de réunions ad hoc. Effectivement, l'idée est bonne et elle est à retenir. Là, nous sommes devant le plan d'action 2010 ; nous déclencherons peut-être les réunions quand nous serons en phase de finalisation du plan d'action 2011, avant le CHS. Ce ne sera peut-être pas service par service, mais peut-être parfois par sous-direction si ça n'est pas trop lourd. On conviendra de la bonne dimension avec vous.

En ce qui concerne l'extension des stages de gestion du temps ou du stress à d'autres catégories d'agents que celles qui sont visées dans un premier temps par le plan d'action de la DASV, ce n'est pas à moi de répondre. C'est une question générale qui concerne l'ensemble des agents du musée. La question sera certainement examinée une fois que les différents plans d'action de toutes les directions seront suffisamment avancés.

Comme le dit la CGT, l'extension du suivi psychologique face à certaines situations ne peut se concevoir que si les agents le souhaitent, bien évidemment. Je pense que Nathalie DURKHEIM ne le conçoit pas autrement. De la même manière, nous devons discuter avec elle de la façon dont elle apprécie la pertinence de l'extension à d'autres catégories d'agents.

Enfin, de quel stress parle-t-on ? Dans le document unique, en l'occurrence, ce sont les situations de stress générées par l'activité professionnelle elle-même qui sont évoquées. Cela exclut pour l'instant le stress qui fait actuellement l'objet d'un développement dans le cadre des risques psychosociaux. Les choses sont bien séparées : il y a d'un côté les risques psychosociaux dans la prévention desquels le musée s'est engagé ; de l'autre, le plan d'action qui vous est présenté là, qui n'envisage que les situations de stress liées à l'activité professionnelle directe des agents.

**M[me] HENOCQ**

C'est bien ça, c'est le logiciel qui calcule, mais comme on l'a déjà dit, le problème de l'effectif s'est posé par rapport à Delacroix.

**M[me] LALO**

Delacroix est maintenant à part de la DASV.

**M^me^ HENOCQ**

Qu'est-ce que l'on fait calculer au logiciel ?

**M^me^ COTTEVERTE**

Une fois l'identification des risques réalisée dans les unités de travail, il nous sert à les évaluer selon quatre critères qui comporte chacun cinq niveaux : tout d'abord, la gravité. Est-ce un risque qui n'entrainerait pas de lésion ou qui entraînerait une lésion sans arrêt de travail, avec arrêt de travail sans séquelle ou avec séquelles, la mort ?

Il s'agit ensuite de savoir si ce risque est maîtrisé selon cinq niveaux : risque supprimé, risque isolé, personnes protégées, risque signalé ou aucune maitrise.

Pour l'effectif exposé, nous avons pris comme postulat général de retenir le niveau 1 de ce critère, soit entre 0 % et 15 % de l'effectif de la direction concernée. C'est ce que préconise le logiciel pour un établissement de taille moyenne, avec moins de 3 000 agents.

Enfin, il faut prendre en compte la durée d'exposition : agents non exposés, quelques heures par an, par mois, par semaine, ou par jour.

Ces critères sont classiques. Le logiciel les reprend et calcule une note en fonction du niveau de chaque critère. Cette note correspond à l'évaluation du risque et permet de le hiérarchiser en le plaçant en priorité 1, 2 ou 3.

**M^me^ LALO**

Je propose que l'on présente à nouveau la méthodologie en GTP CHS.

**M^me^ HENOCQ**

Je connais la méthodologie. Ce qui me trouble, mais peut-être que je me trompe, c'est que, en considérant l'effectif, un risque peut paraître de priorité 1, mais si l'on noie ce risque dans la somme des agents, il pourrait peut-être basculer en priorité 2.

**M^me^ LALO**

Cela joue plutôt sur la maîtrise.

**M^me^ COTTEVERTE**

Oui, ou la gravité et la durée d'exposition, qui sont des critères déterminants. De toute façon, le principe de l'effectif va être le même sur toutes les directions. C'est une pondération qui devient neutre.

**M^me^ HENOCQ**

Sur la DAMT, il y aura des risques spécifiques aux ateliers et d'autres risques spécifiques aux administratifs. Ce ne sont pas les mêmes métiers ; est-ce que l'on peut prendre ainsi un effectif global ?

**M^me^ COTTEVERTE**

En tout cas, je le répète, c'est ce qui préconise la méthodologie du logiciel. Pour une collectivité qu'ils qualifient de taille moyenne, on retient comme référence, le % d'effectif exposé de la direction concernée.

**M^me^ MULLER**

Nous avons un petit problème par rapport à l'assistance à personne en danger : la formation en nombre suffisant d'agents secouristes ne concerne que les encadrements intermédiaires. Nous aurions aimé savoir pourquoi puisqu'à notre sens, c'est aussi important que les agents de salle, notamment, soient formés en nombre suffisant.

**M^me^ HARROUK**

Je peux répondre sur ce point précis. C'est en lien avec l'affichage sur les bureaux des personnes qui sont formées au secourisme. C'est pour cela que ça ne concerne que l'encadrement et l'encadrement intermédiaire, sachant que nous avons la chance d'être bien formés à la DASV en secourisme.

**M^me^ MULLER**

Que cela soit déjà bien fait est une bonne chose, mais nous estimons que la thématique de cette formation devrait apparaître pour l'ensemble des agents, notamment pour les agents surveillants, qui sont amenés à croiser beaucoup de monde

**M^me^ HARROUK**

Oui, mais dans les faits, les agents sont formés.

**M. LEDUC**

Beaucoup d'agents de la DASV sont formés par le SPSI. Notre direction figure probablement parmi les bons élèves grâce au SPSI.

**M^me^ MULLER**

Je ne mettais pas en cause le fait que cela soit réalisé, mais je pense qu'il est important que ça soit intégré dans le document unique.

**M^me^ HARROUK**

Oui, nous tenons compte de la remarque.

**M^me^ MULLER**

Je pense qu'il y a eu un petit oubli sur la formation gestion des conflits. Elle concerne bien tous les autres, mais pas la surveillance Sully.

**M^me^ HARROUK**

Effectivement, ça doit être un oubli, vous avez parfaitement raison.

**M^me^ MULLER**

Il est ensuite écrit que la formation incendie/explosion doit concerner les agents à leur arrivée. Même si nous savons que c'est le cas, nous voudrions aussi que cela soit réactualisé dans le document unique – il faut penser aux agents qui sont en poste depuis trente ans.

Il y a à notre sens deux versants sur la question de la cire dans les espaces de travail : les risques de chute, mais aussi la toxicité des produits utilisés. À notre sens, la meilleure solution pour éviter le danger serait la fermeture des espaces de travail pour la durée pendant laquelle les solvants ne sont pas encore complètement évacués.

Visiblement, l'adaptation des chaussures en prévention des risques de chute sur la circulation de plain-pied concerne surtout les encadrants. Or, tous les agents du musée circulent à pied. Je pense que l'adaptation des chaussures concerne un peu tout le monde.

**M. PENAUD**

Je voudrais vous parler un peu du gaz. Quand est-ce que le réseau va être mis en marche, aussi bien pour les ateliers que pour la serrurerie ? Et s'il est mis en marche, va-t-on avoir une formation pour savoir le faire fonctionner ?

**M. BARBARET**

Vous m'aviez alerté sur ce point lorsque j'avais visité les ateliers il y a maintenant quelques mois. Le message était remonté fort et clair. J'ai compris que ce système était réceptionné. Ensuite, effectivement, il faut que les gens sachent l'utiliser.

**M^me^ LEMONNIER**

Effectivement, c'est une question qui a été remontée par certains des chefs d'atelier. Il s'agissait d'avoir réellement les moyens de l'utiliser correctement et d'avoir une formation/information des prestataires. Ce sont des choses qu'il faut que l'on organise atelier par atelier, parce que certaines personnes n'ont effectivement pas eu l'information, mais les travaux sont terminés.

**M. PENAUD**

Ma question est surtout de savoir quand nous allons avoir cette formation pour pouvoir enfin le mettre en marche.

**M^me^ LEMONNIER**

Ce sera le plus rapidement possible, mais je ne peux pas vous dire comment cela va s'organiser atelier par atelier.

**M. BARBARET**

À par la métallerie, quels sont les ateliers qui l'utilisent ?

**M. CLEMENT**

De mémoire, il y a sept points d'utilisation répartis sur l'ensemble des ateliers. Si j'ai bien compris, tous les problèmes matériels et techniques ont été résolus au bout de dix-sept ans. Sur le plan de la formation du personnel, je vous propose tout simplement d'en établir la programmation.

**M. PENAUD**

En essayant de faire vite.

**M. CLEMENT**

Avec les fêtes de fin d'année, cela m'étonnerait que ce soit en décembre.

**M. PENAUD**

Janvier ou fin janvier ?

**M^me^ LEMONNIER**

Oui, ça devrait être terminé fin janvier.

**M. BARBARET**

Est-ce que cela vous va si on prend cet engagement ?

**M. CLEMENT**

C'est parfait.

**M. PENAUD**

J'ai une autre question : qui va gérer le gaz en tête ?

**M. CLEMENT**

C'est le service de plomberie qui gère le gaz mis sur le réseau, chaque atelier gérant ses gaz de complément que nous ne pouvons pas éliminer, comme l'argon ou les gaz spéciaux.

**M. PENAUD**

L'argon n'est pas un gaz inflammable.

**M. CLEMENT**

Non, mais il est explosif au sens où il est sous pression. S'il est chauffé, il risque toujours de générer des accidents. Il faut toujours faire attention et chaque chef d'atelier doit veiller à son stock de bouteilles de gaz sous pression, qu'ils soient inflammables ou non.

**M^me^ HARROUK**

Il conviendra de ne pas oublier l'atelier serrurerie, qui est rattachée à la DASV, mais qui a besoin d'utiliser ce gaz. C'est pour cela que cela apparaît dans le document unique.

**M^me^ HENOCQ**

Je reviens sur la question du calcul. Je lis en page 22, toujours pour l'atelier serrurerie que, lors de l'utilisation des produits chimiques comme les dégrippants, il faut mettre à disposition des agents les EPI nécessaires. Si c'est réglementaire, pourquoi est-ce que cela apparaît en priorité 3 ? C'est un exemple de problème de calcul.

**M^me^ LALO**

C'est justement parce qu'il y a des EPI. Ça signifie qu'il y a une maîtrise.

**M^me^ HARROUK**

Si cela apparaît en priorité 3, c'est toujours à cause du croisement entre la durée d'exposition, la gravité et l'effectif et la maitrise. Si les dégrippants sont utilisés une fois par mois, par exemple, cela fait baisser la priorité. Lorsque nous avons fait l'évaluation, nous avons pris en compte ces différents critères.

**M^me^ COTTEVERTE**

En même temps que vous a été envoyé le dossier vous ont été ouverts les droits de lecture de ces documents uniques dans le logiciel, puisque chaque organisation syndicale a un code d'entrée, un mot de passe et un identifiant. Cela vous permet d'aller dans le document unique de l'entité concernée et de voir quelle a été l'évaluation de ces quatre critères. Après, c'est l'enquête de terrain qui détermine les niveaux des critères. La gravité et, surtout, la durée d'exposition influent sur le niveau de priorité.

**M. BARBARET**

Merci. Y a-t-il d'autres remarques ?

**M^me^ MULLER**

J'ai une question. Pourquoi les référents RH sont-ils rattachés à l'entité administrative alors qu'ils travaillent dans les espaces des autres entités, notamment dans les régions ?

**M^me^ HARROUK**

C'est une très bonne question. C'est parce que, au niveau du fonctionnement de la DASV, ils sont rattachés fonctionnellement à Corinne LEBOWSKI, tout en étant situés localement dans les régions ou autres bureaux, comme vous le savez. Il fallait analyser ces postes au niveau de leurs fonctions. Les bureaux ont été analysés à l'intérieur des différentes entités.

**M^me^ MULLER**

En fait, le découpage des entités se fait sur un critère de hiérarchie et non d'espace.

**M^me^ HARROUK**

Ça a été très compliqué. Il faut trouver une notion d'unité de travail et, en même temps, coller à un organigramme. C'est le croisement entre ces deux notions qui a abouti à ce découpage. Il faut bien comprendre que ce sont des mini documents uniques à l'intérieur du document unique, au vu des dimensions de la DASV.

**M^me^ KARDIANOU**

Comme Alix vient de le souligner, ce sont des quantités de documents énormes. Ici, nous avons un concentré de 117 pages. Je comprends très bien le travail qu'il y a derrière, mais je vous assure que, pour nous, deux demi-journées de préparation n'étaient pas suffisantes – et notre but n'était pas de plomber la séance de CHS en regardant le document ligne après ligne.

Nous avons tous donné quelques exemples ; la tâche est énorme. Pour nous, le document est inexploitable en l'état actuel, d'autant plus qu'il semblerait que les entités de la surveillance n'aient pas connaissance du document et des quelques pages qui les concernent, de telle sorte que nous ne pouvons pas voir derrière ce qui est fait et ce qui est en cours ni considérer les priorités. Je pense que c'est un travail qui demande un suivi et beaucoup d'attention.

Je n'arrive pas à comprendre certaines priorités. Afficher la liste des agents secouristes dans les locaux de travail mérite d'exister dans un document unique, mais il s'agit d'une action très simple. En priorité 1, en cours, dans les incendies/explosions, on parle des câbles électriques qui sont posés contre les convecteurs et on dit qu'à défaut, il faut les éloigner du convecteur. Je suis désolée, mais c'est vraiment beaucoup plus simple de prendre les câbles et de les enlever du convecteur. Il n'y a pas besoin de faire trois pages de document unique sur des choses qui nécessitent seulement du bon sens et un minimum d'initiatives.

En plus, là, nous n'avons fait que la surveillance, sans toucher aux ateliers et aux administratifs.

Il y a une question que je ne comprends pas. Il s'agit d'étudier « la possibilité de faire traverser en toute sécurité les publics vers la porte des Lions ». Je comprends le problème, mais c'est une priorité 2. Je ne comprends pas comment nous pourrions nous occuper de la circulation des voitures et faire respecter les contraintes du Code de la route. Quelles sont les limites des responsabilités des agents du Louvre ? Quelles sont celles de l'agent qui accompagne une colonne de touristes de la pyramide jusqu'à la porte des Lions, par exemple ? Je me pose des questions.

**M. LEDUC**

La limite, c'est le respect du Code de la route. C'est traverser quand le feu est vert et s'arrêter quand il est rouge.

**M^me^ KARDIANOU**

Et c'est terminé ?

**M^me^ HARROUK**

Oui, la consigne est faite. Si vous allez dans le document unique, et non dans les plans d'action, vous y trouverez la consigne jointe, puisque nous avons cette merveilleuse possibilité de joindre au document unique les documents explicatifs.

**M^me^ KARDIANOU**

C'est vrai qu'il y a des choses très importantes. Il ne s'agit pas de dénigrer les actions. Néanmoins, il y a des choses très simples que l'on pourrait voir tout de suite.

**M. BARBARET**

Votre remarque est juste, mais elle est liée à la richesse du document et donc à ses qualités. Je vous propose que l'on profite de l'arrivée de Charlotte LEMOINE pour que celle-ci réfléchisse avec l'ensemble des acteurs – et avec vous, naturellement – à la manière dont faire un document qui soit peut-être mieux hiérarchisé ou qui fasse émerger davantage le plus important.

Je crois qu'il y a effectivement un travail à faire, mais qui relève plus de la mise en forme. Encore une fois, je rends en hommage à tous ceux qui ont travaillé à ce document, car sa richesse est quelque chose de très précieux pour nous afin d'avoir cette vision très exhaustive. Ça m'intéresse énormément de voir l'ensemble de ces risques mis noir sur blanc.

Néanmoins, je suis assez d'accord avec vous. Il faut trouver les moyens d'en faire un document plus facilement exploitable. Le fond est là ; maintenant, il faut trouver les formes avec lesquelles on peut assurer un suivi le plus efficace possible.

**M^me^ MULLER**

Je n'ai pas eu de réponse à ma question concernant l'intégration des préconisations du groupe AT dans le document unique.

**D^r^ MOREAU**

C'est ce qui commence à être fait. Maintenant, à chaque fois que l'on a une analyse d'accident, on essaye de regarder si le risque a été identifié et s'il apparaît dans le document unique.

**M^me^ HARROUK**

Je veux bien répondre également sur ce point précis. J'ai la connaissance des accidents du travail, puisque je forme un binôme avec des collègues ACMOs, un RP ou le service médical pour faire leur analyse. Effectivement, il se peut qu'il y ait eu certains oublis, mais en tant qu'analysante, j'ai la connaissance de tous les AT de la surveillance depuis dix ans et j'en ai tenu compte dans l'évaluation des risques du document unique.

**M. BARBARET**

Y a-t-il d'autres remarques ? S'il n'y en a plus, je vous propose que nous passions au vote.

**Pour : l'Administration –Abstentions : CGT, Sud, FO**

# IV. Bilan du service médical 2009 (pour information) report du CHS du 10/03/10

## Dr MOREAU

Je vous présente enfin ce rapport qui était prévu pour mars dernier. Je vais juste relever les points particuliers pour l'année 2009, en sachant que nous sommes actuellement en train d'établir le rapport de 2010.

Il y a eu 1 252 visites médicales réalisées. Nous avons toujours un fort pourcentage de personnes qui ne viennent pas et ne s'excusent pas, et donc qui bloquent un peu notre fonctionnement – ça représente en effet à peu près 400 personnes.

Les conclusions professionnelles suite à la visite médicale ont débouché dans un nombre de cas important sur des visites de poste, sur des propositions de déclaration de maladie professionnelle, essentiellement sur les TMS, ainsi que sur à peu près 170 aménagements de poste pour toute nature et durée, qui ont été proposés aux directions concernées.

Il n'y a pas eu de suivi poste professionnel demandé cette année. Notre attention s'est plus portée sur les agents de surveillance des équipes de nuit, puisque nous avions fait réaliser une petite étude où nous vous avions mis les questionnaires en annexe. Elle a été présentée aux équipes. Les résultats paraîtront dans le rapport 2010.

Le service a participé à différentes activités hygiène et sécurité, comme les réunions des différentes instances. Un seul plan de réaménagement a été proposé, qui concernait la DMO sur 2009. Nous avons beaucoup travaillé avec les ateliers et la DAMT sur les mesures d'empoussièrement, ce qui a ensuite donné lieu à un recensement des mesures à prendre et à un retour vers les agents qui a été fait par atelier sur l'année 2010.

Des mesures de qualité d'air des bureaux ont été demandées. Nous avons travaillé avec Sophie LEMONNIER et Jean-Pierre CLEMENT sur ces problèmes spécifiques d'aération des espaces de travail.

Nous avons poursuivi notre activité sur le recensement du risque chimique, puisque nous avions refait en 2009 un courrier à l'ensemble des directions utilisant des produits chimiques afin de mettre à jour ce recensement. Au service médical, nous avons refait l'ensemble des fiches utilisateurs pour tous les produits répertoriés. Cela a été un élément important, puisque nous avons plus de 1 000 produits chimiques recensés – dont une faible partie classée CMR, mais qui est toujours présente –, sur lesquels nous avons travaillé sur l'année 2010.

Les visites de postes concernaient souvent des problèmes d'ambiance climatique, d'aménagement de poste devant écran, de détection des TMS et de propositions d'aménagement de ces postes de travail.

S'agissant des signalements de problèmes qui nous sont remontés directement par les agents, nous essayons comme à chaque fois de réorienter les agents vers les ACMOs concernés. Il s'agissait

essentiellement de problèmes d'ambiance climatique, d'odeurs nauséabondes dans les espaces muséographiques ou dans certains espaces de travail qui en sont proches, d'empoussièrement et d'ambiance liés aux chantiers démarrés en 2009.

En ce qui concerne le protocole handicap, lors des visites médicales, nous essayons de discuter avec les agents qui pourraient être concernés par cette déclaration et de leur expliquer très clairement les avantages du protocole et ce qu'il implique. Nous avons fait cette proposition à seize agents en 2009 et cinq ont fait une déclaration auprès de la MDPH. Au cours de l'année 2010, je pense qu'il y a un peu plus d'agents qui se sont déclarés.

Je pense que le suivi des accidents du travail vous avait été présenté lors du CHS du début de l'année. Le groupe d'analyse a réussi à se réunir à peu près dix fois pendant l'année, avec un travail intersessions important afin de réaliser une trentaine d'analyses. Il y a eu un arbre des faits réalisés en 2009. Les analyses avaient porté essentiellement sur les chutes de plain-pied, les chutes dans les escaliers, les chutes d'objets, les gestes et postures, une agression, les chutes de hauteur et la manutention manuelle, qui représentent les catégories d'accidents les plus fréquentes.

Comme vous l'avez évoqué tout à l'heure, on remarque le problème de la mise en cire des parquets, qui est à l'origine d'un nombre important de déclarations d'accident du travail. Nous voyons également au niveau du groupe les accidents survenus pour les entreprises extérieures, avec un relais vers leur CHSCT. Cinq analyses ont été réalisées en 2009.

Les chiffres et statistiques vous ont été donnés pour l'activité de l'infirmerie. En 2009, la spécificité a été d'organiser notre activité en fonction de l'épidémie de grippe A. En effet, nous avions un certain nombre de personnes avec des problèmes respiratoires et il fallait pouvoir gérer cette situation.

En matière d'éducation sanitaire, nous avions essayé de modifier et d'élargir les propositions d'action, notamment en travaillant sur la prévention du suicide. Nous avions réalisé une enquête en amont et avions communiqué les résultats. Par ce biais, nous avons pu connaître les attentes des personnes ou les difficultés qu'elles pouvaient rencontrer, pour voir ensuite en individuel le suivi à réaliser. L'année 2009 a aussi été la première année de suivi avec des consultations sur une journée par un néphrologue, ce qui a permis de détecter de petites insuffisances rénales qui ont ensuite nécessité des prises en charge spécialisées.

Depuis 2006, notre action récurrente est l'aide au sevrage tabagique. Elle s'est enrichie en 2009. Nous présentions six consultations pour le programme sur les volontaires fumeurs qui souhaitaient diminuer ou arrêter leur consommation tabagique, et nous avions ajouté trois consultations qui prenaient en charge l'aspect diététique et la prise de poids, qui posent souvent problème à l'arrêt du tabac.

Une centaine d'agents a été suivie depuis 2006. Les bilans sont communiqués régulièrement ou mis à disposition sur Mercure. On observe que l'on a au fil des années plus d'hommes qu'au début et moins de gros fumeurs, c'est-à-dire de personnes qui consomment plus d'un paquet de cigarettes par jour. Le pourcentage d'arrêt ou de diminution de consommation était satisfaisant au regard des consultations antitabac hospitalières. L'un des arguments était que les fumeurs pouvaient contacter la tabacologue travaillant avec l'OFT entre les consultations ou avoir une réponse de notre part. Avec ce meilleur suivi et cette meilleure aide, nous avons eu ces résultats favorables, d'où l'intérêt

de poursuivre cette action, d'autant plus qu'il s'agit d'une priorité dans le plan de prévention du cancer 2009/2013.

**M. BARBARET**

Y a-t-il des remarques ou des questions ?

**M^mc HENOCQ**

Ma remarque ne porte pas spécifiquement sur le bilan 2009, mais je voulais quand même que l'on disant un mot du rapport de Xavier ROY qui vient de passer en CHS ministériel et qui fait des préconisations, notamment pour le Louvre, en parlant de l'importance des taux de fréquence et de gravité des accidents du travail.

Par ailleurs, par rapport au bilan national du docteur TENCER, je constate que, pour le Musée du Louvre, beaucoup de données ne sont pas renseignés – déjà, c'est le seul établissement à ne pas avoir répondu sur l'effectif global. Je souhaite donc savoir comment les choses se passent entre le Louvre et le ministère sur ces enquêtes qui ne sont pas remplies, notamment pour les surveillances médicales particulières, les risques spéciaux et les autres risques. En réalité, pour le Louvre, ne sont remplies que les missions à l'étranger, qui concernent soixante-quatre personnes. Toutes les autres colonnes sont vides.

**D^r MOREAU**

La présentation du rapport changera en 2010. Nous avions jusque-là une difficulté avec la mise en place du nouveau logiciel pour extraire ces données et réalimenter les données qui étaient dans notre précédent logiciel de médecine du travail. Nous ne pouvions pas extraire ces éléments, sauf à les compter manuellement, ce qui n'était pas possible.

Il est demandé chaque année à l'établissement de donner l'effectif global, puisque, sur mon accès, sont gardés les dossiers des sortants et des personnes en arrêt. Mon chiffre n'est pas représentatif et je ne peux pas l'extraire non plus. C'est pour cela que je ne l'ai pas renseigné. Toutefois, je travaille régulièrement avec Odette TENCER et nous nous voyons régulièrement pour avoir ces éléments. Elle est arrivée récemment au ministère et a fait un découpage différent en cours d'année, que nous n'avons pas pu mettre en place sur nos tableaux d'extraction. C'était un ajustement, qui apparaîtra sur 2010.

En ce qui concerne les taux de fréquence, puisque vous participez au groupe d'analyse des accidents du travail et que nous venons de vous les transmettre, nous les avons à partir de l'année 2010.

**M^me HENOCQ**

Est-ce qu'il serait quand même possible que l'on fasse un point sur les onze ou douze recommandations de M. ROY et que cela soit vraiment à l'ordre du jour ?

**M^me MULLER**

On ne va pas renter dans le détail du document, qui est suffisamment ancien pour n'être pas exactement utile dans les problématiques actuelles de l'établissement. Néanmoins, une chose nous

laisse perplexe : beaucoup des préconisations du groupe AT sont sans réponse. Nous aimerions bien savoir pourquoi. Ça doit être au moins 50 %.

**M^me^ HARROUK**

Je crois que c'est même pire que ça.

**D^r^ MOREAU**

Les analyses sont transmises aux chefs de service des accidentés. Comme nous avions un retour faible, nous avons renvoyé des courriers et avons sollicité les directions pour remplir le tableau. Il a été établi en janvier 2010. C'est vrai que nous avons passé une partie de l'année à redemander des éléments, car des choses que nous avions constatées avaient parfois été faites, mais nous n'avions pas eu le retour.

Nous avons commencé à travailler régulièrement avec Sophie LEMONNIER et à nous rencontrer à peu près tous les trimestres pour voir, dans tout ce qui était préconisations techniques, ce qu'il était possible de faire et la manière dont effectuer le suivi afin de repérer, dans la masse des travaux effectués, ce qui concernait les accidents du travail.

Je pense que le retour va être plus favorable sur 2010, mais il est vrai que ça nous avait pris une partie du temps et que nous avions plutôt privilégié les analyses d'accident dans un premier temps.

**M^me^ MULLER**

Il y a un cas d'agression qui nous semble quand même assez grave dans le jardin des Tuileries. L'agent agressé était seul. L'une des préconisations est qu'il y ait deux agents, ce qui est une préconisation assez rationnelle puisque c'est quand même un danger physique important pour ces agents. La réponse est que « les frais techniques font l'objet d'une convention avec ces exploitants et [que] l'augmentation des frais risque de ne pas être acceptée par le musée et l'exploitant ».

Le coût d'un deuxième agent sur place nous paraît assez léger quand on voit les risques potentiels que se retrouver seul dans le jardin des Tuileries fait encourir à un agent, quel qu'il soit.

**M. LEDUC**

Le problème est que cet agent n'était pas en ronde. Être à deux là n'est pas forcément une évidence. Un véhicule s'avance ; l'agent s'avance vers le chauffeur du véhicule pour lui signaler qu'il doit rouler au pas et mettre ses feux de détresse ; le conducteur du véhicule ne veut rien entendre et continue d'avancer. Si vous voulez, être à deux n'aurait rien changé.

**M^me^ MULLER**

Peut-être que le conducteur et son fils auraient été moins prompts à agresser physiquement l'agent s'il n'avait pas été seul. C'est plus facile de s'en prendre à une personne seule qu'à deux agents.

**M. LEDUC**

En tout cas, on fait le maximum pour qu'ils soient toujours à deux. Nous sommes bien conscients du risque d'agression dans des espaces aussi ouverts que la pyramide, la cour Napoléon et le jardin des Tuileries.

**M. BARBARET**

Y a-t-il encore des remarques sur ce point de l'ordre du jour ? Sinon, je vous propose que nous passions au point suivant.

## V. Suivi des actions CHS (pour information)

**M^me^ COTTEVERTE**

Je propose de répondre aux questions que ce tableau de suivi suscite, s'il y en a.

**M^me^ HENOCQ**

J'ai une remarque sur la page 3, à l'action n° 10, sur les mesures d'empoussièrement dans les ateliers. Cela fait un moment que nous ne nous pas sommes vus ; quelles actions ont été menées depuis ?

**M^me^ LEMONNIER**

Pour les ateliers équipés de machines d'aspiration des sciures, une entreprise spécialisée est passée, qui a diagnostiqué les travaux à réaliser pour améliorer cette aspiration. Une consultation a été lancée très récemment, puisque nous sommes en train de choisir en ce moment l'entreprise qui sera retenue pour la réalisation de cette préconisation dans deux des quatre ateliers concernés – menuiserie et encadrement dorure. Il faut savoir que seront budgétés en 2011 les travaux qui concernent les deux autres ateliers – installation et support muséographique.

Les choses avancent bien maintenant et nous allons engager budgétairement les travaux avant la fin du mois de décembre pour qu'ils puissent être réalisés sur ces deux premiers ateliers dans la foulée.

Une fois que les travaux seront réalisés, nous pourrons refaire des mesures d'empoussièrement, regarder s'il y a une amélioration dans les ateliers et faire le choix éventuel de port d'EPI.

**M^me^ HENOCQ**

J'ai une remarque sur le livret de circulation, en page 3, action n° 12. Est suggérée une évaluation régulière des mesures mises en place dans le livret, ainsi que l'émargement des utilisateurs du livret au moment de sa délivrance. Comme nous l'avons déjà dit, il me semble que le livret de circulation a été diffusé de manière désordonnée et que certaines personnes ne l'ont jamais reçu. Par ailleurs, que fait-on dans les services par rapport à la suggestion d'évaluation ?

**M^me^ LAIDAOUI**

J'ai une réponse partielle à apporter. La diffusion a été faite par les services de Brigitte COTTEVERTE dans les directions. Par exemple, nous avons remis à chaque agent un petit livret avec son nom. Nous ne les avons pas fait émarger, puisque nous les avons convoqués un par un. Nous l'avons remis également aux prestataires avec qui nous travaillons. Toutefois, chaque direction doit faire ce travail. En ce qui nous concerne, nous avons reçu un seul carton pour notre service uniquement.

**M^me^ COTTEVERTE**

C'est vrai qu'il n'y a pas eu d'émargement officiellement imposé. Dans tous les cas, le bon nombre de livrets de circulation a été envoyé dans les directions par rapport à l'effectif. Ensuite, comme dans toute diffusion de guides, c'est à chaque direction de les distribuer – un courrier a été envoyé dans ce sens aux directeurs.

**M^me^ HENOCQ**

Le courrier a-t-il été envoyé avant ou après la diffusion ?

**M^me^ COTTEVERTE**

Effectivement, je crois que cela a eu lieu un peu après. Nous sommes allés un peu trop vite dans la diffusion et nous avons ensuite fait un rappel pour demander que chaque agent reçoive son livret. Ensuite, chaque direction a le nombre d'exemplaires fourni. Nous recevons assez fréquemment des demandes de livrets supplémentaires, ne serait-ce que pour les entreprises extérieures.

**M. BOYER**

Il y a une chose que je trouve regrettable par rapport à la distribution de ces livrets de circulation. En rentrant dans nos vestiaires, nous avons trouvé une pile de petits livrets de circulation, mais il n'y a rien eu dans le vestiaire des femmes, alors qu'il y a des bannettes pour chaque agent dans la plupart des services. Il serait bien que, quand les supérieurs hiérarchiques font la distribution de documents, la distribution soit faite de la même manière partout et pas de cette façon, sous forme de piles. Celui qui se sent concerné va prendre un livret et l'autre non. C'est un peu un gâchis, car il y a eu un vrai travail de fait sur ce document.

**M. BARBARET**

Je note vos remarques. Nous allons faire un travail assez précis pour comprendre la manière dont les livrets ont été distribués. Comme vous le dites, c'est un travail important, mais surtout, c'est un document opposable : quelqu'un qui ne le respecte pas pourrait être sanctionné, que ce soit un agent du musée ou un prestataire extérieur. Avec les directeurs, on va donc s'assurer que ce document a été correctement distribué.

Ce que je souhaite, encore une fois, c'est non seulement qu'il soit distribué, mais surtout qu'on s'assure qu'il est respecté – et c'est quelque chose qui est absolument crucial. Nous allons en parler en réunion de direction et nous allons nous assurer que les moyens de suivre la correcte distribution du document sont mis en œuvre. Nous allons également réfléchir aux moyens de veiller au respect des prescriptions établies dans ce livret.

**M^me^ HENOCQ**

J'ai une remarque qui concerne toujours le suivi du rapport de M. ROGIER dans les ateliers. On nous avait présenté un grand tableau de suivi, atelier par atelier, avec tout ce qui a été fait et ce qui est à faire. Est-ce qu'il est possible d'envisager un point précis et conséquent de suivi de ces actions dans un prochain CHS ?

**M^me^ LEMONNIER**

Ce qui remonte des différents ateliers, c'est le souhait de faire un point de restitution auprès des chefs d'atelier et de leurs représentants une ou deux fois par an. Effectivement, c'est un rythme qui était avant assez régulier et que nous avons perdu depuis, alors que le travail avance bien, aussi bien du côté de l'ACMO que du chef de service des ateliers, avec des levées successives de dysfonctionnements ou de problématiques relevés par les agents.

Ce qui manque aujourd'hui, c'est un retour transparent auprès des agents. Nous allons le mettre en place quand, début 2011, nous ferons une réunion avec tous les chefs d'atelier. À ce moment-là, nous pourrons visiter l'exhaustivité des points et d'éventuels nouveaux points hygiène et sécurité, et faire un retour plus synthétique une fois que nous aurons re-balayé ces points en plus petit comité.

**M^me^ KARDIANOU**

Je voudrais faire une remarque sur le point 16 qui concerne les travaux de deux départements et de plusieurs services. Si je ne me trompe pas, des travaux sont prévus pour le tout début de l'année 2011 pour l'escalier Barbet-de-Jouy.

Les membres du département des AGER à cause des travaux des Arts de l'Islam ont subi des nuisances et ont appris récemment que des travaux allaient recommencer avec un niveau de nuisance pour l'instant non estimé. Il s'agirait de casser l'escalier pour permettre l'accès aux salles des Arts de l'islam. Il s'agit presque d'une information officieuse que nous avons eue par un chef de département.

Le chef de département vous a adressé une note, monsieur BARBARET, en demandant que l'on trouve une solution rapidement pour tous les membres des services concernés, c'est-à-dire également pour les services adjacents, ou que ces personnes soient déplacées.

Pour l'instant, à l'emplacement des escaliers, il y a des murs avec une isolation normale, des portes et des fenêtres – l'épaisseur du verre est beaucoup trop fine quand il s'agit de casser un escalier.

Une information au personnel serait d'abord la moindre des choses afin d'éviter des réactions assez violentes, puisque ce personnel a vraiment été témoin pendant plus d'un an de vibrations très fortes, au point que l'on a été amené à faire des mesures tellement il y a eu de fissures dans les structures mêmes des murs des bureaux, en plus des plâtres qui tombaient. Le personnel a saisi le service médical à plusieurs reprises pour le bruit, qui était insupportable. Au bout de douze ou treize mois, après les relances des chefs de service, le personnel a eu quelque réconfort en entendant dire que les travaux n'allaient plus durer que quelques semaines, mais les choses en sont restées là.

Je comprends très bien qu'un chantier doive se faire dans les temps et l'on était dans l'urgence la plus totale, mais le personnel a été complètement mis à l'écart de tout. La direction n'a même pas eu la décence de répondre à certains mails, en confirmant qu'il y avait des travaux. Les agents ont

souffert de maux de tête, de nausées, de douleurs aux oreilles et d'un épuisement général – certains agents sont en arrêt maladie depuis quelques mois suite à ces travaux.

Pour l'instant, nous nous trouvons dans une phase relativement calme, mais si de gros travaux sont prévus dans l'escalier, que va-t-on faire concrètement ? Faire une planification des périodes de nuisances est une bonne chose, mais ça ne suffit pas si le personnel n'a pas la possibilité de partir. Je tiens d'ailleurs à souligner que ce personnel n'a jamais bénéficié du droit de retrait, ne serait-ce que pour une demi-journée. Il faut prendre les choses en main dès maintenant, car si les travaux commencent début janvier, il est déjà trop tard pour recaser tous les personnels des services concernés.

**M. BARBARET**

Effectivement, je crois que personne ne peut démentir le fait que les travaux Arts de l'islam sont des travaux qui ont créé beaucoup de nuisances sonores. En revanche, je ne laisserai pas dire que rien n'a été fait puisque, quand les conditions étaient les plus difficiles, notamment quand nous avons cassé la roche au brise-roche hydraulique, la planification a fait que des travaux démarraient à quatre heures du matin ou étaient centrés le week-end. Nous avons fait le maximum.

En même temps, et c'est là que je suis d'accord avec vous, c'est vrai que ce maximum n'était pas suffisant parce que finalement, il n'en est pas moins qu'il y a eu des nuisances très importantes. Je reconnais très clairement ces nuisances, mais je tiens à dire que beaucoup de choses ont été faites pour les réduire au maximum.

Sur l'escalier Barbet-de-Jouy, vous avez tout à fait raison. Nous allons donner une information la plus précise possible sur le calendrier avec les moments durant lesquels il y aura des nuisances importantes – j'espère naturellement qu'ils n'auront rien à voir avec celles des Arts de l'islam.

Enfin, pour essayer de répondre aux attentes des agents les plus directement concernés, ce serait bien que l'on ait des bureaux de passage qui permettent à des agents de travailler transitoirement dans des bureaux éloignés, le cas échéant.

**M^me^ LEMONNIER**

Il me semble que nous avions déjà abordé un peu ce sujet avec la DMO. Je vais vous préciser un peu la nature des travaux qui vont être réalisés dans l'escalier Barbet-de-Jouy. L'escalier descend aujourd'hui de la salle du Manège au vestibule Barbet-de-Jouy ; l'idée est de creuser à l'intérieur de cet escalier duquel partira l'escalier qui redescendra sous la salle du Manège. En fait, nous aurons deux escaliers imbriqués l'un dans l'autre, avec l'escalier actuel partiellement évidé pour le passage de l'escalier qui descend.

Les travaux ne consistent donc pas en la démolition totale de l'escalier – il n'empêche que ça fera du bruit comme des travaux de démolition.

Nous avions vu avec la DMO que les bureaux qui ont des fenêtres donnant sur l'espace Barbet-de-Jouy nécessiteraient un calfeutrage de ces fenêtres pour limiter au maximum la propagation des bruits.

Ce qui a également été mis en place depuis le début des nuisances très fortes, c'est la mise à disposition de postes de travail sous les bureaux de la direction du musée, mais je ne suis pas sûre

que ça ait vraiment été utilisé. Trois postes de travail sont actuellement accessibles, avec chaise, téléphone et ordinateur. Ce sont des postes de travail de passage où tous les gens du musée peuvent s'arrêter une demi-heure pour travailler plutôt que de retourner dans leur bureau. Ils sont actifs et on peut s'y connecter à son serveur sans difficulté.

Dès lors qu'il y a une nuisance trop importante pour quelqu'un, il est donc tout à fait possible de se déplacer avec ses dossiers pour aller travailler sur ces postes.

Néanmoins, comme le précisait Hervé BARBARET, si certaines personnes sont très sollicitées pendant une période relativement longue, il est toujours envisageable d'imaginer des déménagements ponctuels, grâce à la libération de quelques bureaux au premier étage de Mollien, mais la place est relativement petite. Il y a deux bureaux vacants ; on ne peut donc pas imaginer déplacer tout le département.

**M^me^ KARDIANOU**

Les mesures sont largement insuffisantes. Vous parlez de trois postes où l'on peut passer une demi-heure pour consulter sa messagerie ; ça veut dire que vous ne savez absolument pas que l'on passe des journées entières à travailler dans son bureau. Quand on fait un travail de bureau, il ne suffit pas d'une demi-heure pour aller consulter sa messagerie.

De toute façon, deux postes sont largement insuffisants au regard du nombre de personnes, puisqu'il y a 36 personnes au département en question et qu'il faut aussi compter les agents concernés de l'autre côté. C'est bien gentil de nous dire qu'il y a quelques bureaux au premier étage, mais je connais très bien la configuration et je vous dis que c'est insuffisant.

Par ailleurs, même si seule la moitié de l'escalier doit être cassée, on sait qu'il y aura des nuisances de l'autre côté et le calfeutrage ne peut pas couvrir le bruit.

**M^me^ LEMONNIER**

Ça l'amoindrit.

**M^me^ KARDIANOU**

Oui, ça amoindrit le bruit, mais les vibrations restent les mêmes. Je ne sais pas si vous avez déjà travaillé à côté d'un marteau-piqueur ; demandez ce qu'il en est aux personnes qui ont travaillé pendant des mois avec des vibrations sous les pieds. C'était plus que pénible.

Si je vous parle de cela maintenant, c'est qu'à l'époque, les questions de bruit et de vibrations n'ont pas été abordées. On avait aussi un peu minimisé la durée des travaux pour le département Arts de l'islam. Si je vous pose maintenant la question en CHS, c'est parce que le chef de département a évalué la situation en se basant sur cette expérience précédente.

Je pense donc qu'il faut trouver d'autres solutions que quelques bureaux au premier étage.

**M^me^ LEMOINE**

Avez-vous des pistes de solutions ?

**M^me^ KARDIANOU**

Non. La seule chose que nous devons faire en tant que représentants du personnel, c'est de dire à nos collègues : « partez et rentrez chez vous », mais en tant que personnel concerné, je n'ai pas de solution. Je n'ai pas de bureau de rechange. Nous savons très bien que nous avons peu de possibilités de bureaux de substitution, mais il faut trouver une solution.

**M^me^ LEMONNIER**

En l'état, même si ça vous semble complètement insuffisant au regard des cinquante postes de travail concernés, les possibilités sont trois postes de travail au rez-de-chaussée et deux bureaux à la DFJS qui peuvent être équipés de deux postes chacun, puisqu'ils sont relativement grands. On arrive à sept postes de travail ; il est donc sûr que l'on ne peut pas déménager la totalité des AGER.

**M^me^ KARDIANOU**

Il ne faut pas oublier les collègues qui ne sont pas là, mais qui sont concernés indirectement, de l'autre côté de l'escalier, par exemple.

**M^me^ LEMONNIER**

Oui, mais ce ne sont plus les mécénats. Ils sont quand même un peu plus éloignés que les gens qui sont directement à côté, car il y a entre-deux toute la cage d'ascenseur, les sanitaires et l'escalier qui descend.

**M^me^ KARDIANOU**

Il faut donc se concerter et voir sur place avec les gens qui travaillent. Avez-vous un calendrier pour ces travaux ?

**M^me^ LEMONNIER**

C'est la DMO qui organise ces travaux. Je suis absolument incapable de vous répondre précisément.

**M. IROLLO**

On posera la question à la DMO et on vous donnera le calendrier des travaux. On s'engage à le faire, ce qui est déjà, comme tu le disais, le premier niveau de respect des personnes.

**M^me^ KARDIANOU**

Oui, c'est la moindre des choses.

**M. IROLLO**

Avez-vous d'autres remarques ?

**M^me^ MULLER**

Je voudrais faire une remarque sur le point 21 en page 5. C'est en fait une redite, car je l'avais déjà dit au précédent CHS. Le problème n'est pas celui des casquettes, le problème est qu'une dotation en EPI ne doit pas se faire sur volontariat. Cela avait été acté au précédent CHS ; je souhaiterais juste que ce soit réactualisé en fonction de ce qui avait été dit.

En ce qui concerne la page 7 et le point 27, nous aimerions que la transmission des documents audit et diagnostic sur l'accessibilité aux personnes handicapées soit faite aux membres du CHS en tant que tels plutôt qu'au GTP CHS.

**M^me^ COTTEVERTE**

C'est donc plutôt dans la formulation.

**M^me^ MULLER**

C'est dans la formulation et dans les actes, car ce n'est pas la même chose d'être interpellé en tant que membre du CHS et de s'entendre dire que l'on peut trouver les documents si on les cherche.

**M^me^ COTTEVERTE**

Oui, mais c'est un dossier commun qui est accessible.

**M^me^ MULLER**

Il s'agirait ne serait-ce que de recevoir un mail en tant que membre du CHS. Ce serait une interpellation.

Le point 28 de la page 7 porte sur le règlement intérieur. Nous aimerions le voir, car nous avons voté l'ancien règlement intérieur. La réactualisation des éléments obsolètes dépend de ce que l'on entend par « éléments obsolètes ». Pour les dates, c'est oui ; pour le GTP CHS, on ne s'était pas prononcé.

**M. IROLLO**

On avait décidé le maintien en attendant 2011.

**M^me^ COTTEVERTE**

Oui. En fait, c'est toujours sur le même dossier commun. J'ai réactualisé le règlement intérieur précédent. Il s'agissait surtout des intitulés. J'ai réintégré tout ça dans le règlement intérieur précédent et je l'ai mis dans le dossier commun T:\CHS.

**M^me^ MULLER**

D'accord. C'est juste que nous avions une interrogation sur la constitution du groupe GTP CHS.

**M^me^ COTTEVERTE**

Oui et c'était jugé trop long. On avait dit que l'on allait synthétiser. En réalité, les remarques que vous aviez faites en séance ont été intégrées dans l'ancien règlement intérieur.

**M^me^ RIGADE**

Je voudrais faire une remarque sur la page 4 et l'action n° 14. En ce qui concerne le suivi de la visite CHS à Delacroix qui a amené des changements de casiers dans les vestiaires, les travaux sont réalisés, mais le mobilier n'a toujours pas été livré.

**M^me^ LAIDAOUI**

Il s'agit bien des sièges et autres ?

**M^me^ RIGADE**

Oui.

**M^me^ LAIDAOUI**

Normalement, c'est commandé, donc je suis étonnée que ça n'ait pas encore été livré et installé. Je vais voir avec mes équipes et faire le nécessaire pour que ce soit livré très rapidement.

**M. MARTIN**

J'ai un problème de compréhension sur la deuxième phase de travaux, au point n° 8 de la page 10. On parle de la deuxième phase de travaux au deuxième semestre 2010 pour une durée de six mois, puis on voit un démarrage en février 2011 pour une durée de huit mois.

**M. CLEMENT**

Effectivement, c'est une mise à jour et la phrase précédente n'a pas été supprimée, mais nous avons communiqué au GTP CHS le planning réel. Nous avons eu des difficultés à désigner une entreprise dans le prix convenu. C'est donc la deuxième partie, avec démarrage en février 2011, et c'est un décalage.

**M. PENAUD**

Je voudrais revenir sur les mesures d'empoussièrement en page 3. Dans l'atelier, nous sommes dans un endroit vraiment confiné, et nous produisons des poussières et des gaz à cause des vernis, par exemple. Ça fait déjà quelques années que nous avons demandé à avoir des aspirations beaucoup plus fortes, notamment une aspiration extérieure. Jusqu'à présent, nous n'avons toujours rien eu et je commence à tirer le signal d'alarme sur ce point.

**M^me^ LEMONNIER**

Il y a eu un certain nombre de demandes concernant cet atelier, qui sont relayées par le chef de service. Je n'en connais pas le détail. Il faut que je vérifie avec lui si ces demandes d'aspiration ponctuelles sont comprises dans les demandes.

**M. PENAUD**

C'est-à-dire qu'il n'y a aucune aspiration. Actuellement, nous avons juste une petite hotte individuelle.

**M. BARBARET**

C'est noté.

**M^me^ RIGADE**

Il n'est pas du tout fait mention des visites annuelles CHS dans les PC de zones et le PC central dans les actions.

**M^me^ LALO**

C'est vrai que ce n'est pas précisé dans le suivi, mais elles sont organisées chaque année. Pour 2009, elle a été organisée en janvier 2010 et pour 2010, la date est déjà fixée en janvier 2011. Elle aura lieu avec tous les directeurs et l'ACMO concerné. Si vous voulez, je pourrais peut-être transmettre les comptes rendus des visites que nous faisons depuis 2007 aux organisations syndicales.

**M^me^ HENOCQ**

Je voudrais faire une dernière remarque sur la page 12 et la demande de présentation de deux projets en CHS – le projet pyramide et le projet billetterie. Pour la billetterie, c'est trop tard et nous sommes déjà vus pour cela. En ce qui concerne le projet pyramide, on parle d'une présentation du projet phase APS à partir de fin janvier 2011.

Vu l'ampleur du projet, il ne serait évidemment pas souhaitable que cela se fasse en groupe permanent, même si l'on peut après défricher et préciser les questions. C'est typiquement le genre de projet qui doit passer en instance, mais on ne peut pas présenter le projet pyramide avec un ordre du jour de onze points.

**M. BARBARET**

Il faudra voir comment s'organiser. On peut penser à un CHS exceptionnel.

**M^me^ KARDIANOU**

Nous avons une dernière question relativement à la page 14 et à l'action 18. Pour les objets affichés, sont annexés au plan de prévention les noms, localisations et numéros de téléphone des membres du CHS et du médecin de prévention ; en suivi, les coordonnées du médecin de prévention sont intégrées. Qu'en est-il des membres du CHS ?

**M^me^ LEMONNIER**

Dans les plans de prévention, les coordonnées du médecin de prévention sont intégrées depuis le démarrage. En l'occurrence, il s'agissait d'intégrer, en plus de ces coordonnées, les coordonnées des membres du CHS. Une réunion a été organisée le 6 décembre dont je ne connais pas les conclusions.

**M^me^ KARDIANOU**

D'accord.

**M^me^ HENOCQ**

J'imagine qu'il y a eu une réunion et un arbitrage pour le point 18. Comment les choses se sont-elles passées ?

**M^me^ COTTEVERTE**

Non, en fait, cette réunion a été repoussée du fait de mon absence.

**M^me^ HENOCQ**

La réponse n'est donc pas valable si la réunion n'a pas eu lieu.

**M. CLEMENT**

La confusion vient du fait qu'il y a deux points qui se suivent avec exactement le même objet. Il y avait bien une réunion de prévue. On devait traiter à la fois la représentation du CHS et le mode d'affichage des membres du CHS. On devait régler ça techniquement il y a quelques jours ; on va le faire, bien sûr. Il n'y a aucun problème.

**M. MARTIN**

J'ai une remarque annexe. Je me demande où est l'annexe 1 du document.

**M^me^ COTTEVERTE**

Si vous vous souvenez bien, c'était en fait annexé au suivi des actions précédent. Vous l'avez donc déjà.

**M. BARBARET**

Y a-t-il d'autres questions ?

**M^me^ KARDIANOU**

Nous voudrions poser deux questions sur le point 19, mais il faut que Françoise MOREAU soit là pour répondre.

**M. BARBARET**

Je propose que l'on évoque à nouveau ce point si elle revient. Sous cette réserve, on considère cette partie de l'ordre du jour comme achevée et on fait une petite pause.

*Pause de 16 h 15 à 16 h 32.*

**M^me^ HENOCQ**

En page 20, en ce qui concerne le bois médium M1, on parle du courrier du 19 octobre du médecin de prévention au chef du service STM lui demandant les coordonnées des fournisseurs de bois médium pour les composantes. Où les choses en sont-elles ?

**D^r^ MOREAU**

J'attends des réponses.

**M. CLEMENT**

Il était convenu avec le docteur MOREAU que l'on s'en occupe ensemble. Nous avons eu un petit échange et nous relançons donc les choses maintenant. Simplement, nous avons été absents à des moments différents. Vous m'avez envoyé un petit mot me disant que vous repreniez l'étude et nous reprenons effectivement cette question. Je ne me souviens plus s'il s'agissait ou non d'attente de documentation.

**D^r^ MOREAU**

On attendait de pouvoir contacter les fournisseurs.

**M. CLEMENT**

On va donc se mettre d'accord pour le faire. Il n'y a pas de souci là-dessus.

**M^me^ KARDIANOU**

C'est une question qui a été posée au CHS du 3 juillet 2007.

**M. CLEMENT**

Oui, mais l'échange auquel je fais référence est celui du dernier CHS.

**M^me^ KARDIANOU**

D'accord, mais il n'empêche que nous avons posé cette question de la toxicité en 2007 pour la première fois.

**M. CLEMENT**

Ça ne veut pas dire que rien n'a été fait avant. Là, je parle de ce que nous faisons maintenant.

**M^me^ KARDIANOU**

Avant, rien n'a été fait. Nous posons cette question de la nocivité et des analyses sur le médium à chaque CHS. Je trouve que ça traîne un peu trop vu ce caractère potentiellement dangereux.

**M. BARBARET**

Effectivement, si la question a été posée la première fois le 3 juillet 2007, il faut répondre rapidement. La question que je pose de manière accessoire est celle-ci : en quoi le médium utilisé par l'atelier menuiserie serait plus toxique qu'un médium M1 utilisé ailleurs ? Il y a sûrement des études sur étagères sur la toxicité de ce matériau

**D^r^ MOREAU**

Tout à fait. Il y a des études scientifiques sur la toxicité du bois médium. Après, il s'agit de connaître l'utilisation qu'on en fait, les quantités et la nature du bois utilisé pour pouvoir répondre pleinement sur l'ensemble des risques.

**M. CLEMENT**

D'accord. Il y a un petit effet de découpage des points : tout ce que nous avons fait sur les poussières de bois est en lien direct avec cette question. C'est le même sujet.

**M^me^ KARDIANOU**

Je ne dis pas le contraire.

**M. CLEMENT**

Nous n'avons donc pas rien fait ; nous avons traité les deux points tout à l'heure.

**M. BARBARET**

De deux choses l'une : soit c'est un problème de présentation du document, où il y a des questions éclatées qui ne devraient pas l'être, soit il y a des questions qui ne sont pas traitées. En tout état de cause, que ce soit l'un ou l'autre, il faudrait que l'on ait une clarté sur cette question pas plus tard qu'au prochain CHS.

## VI. Présentation des résultats du test de protections auditives pour les agents de la DASV réalisé de janvier à mai 2010 (pour information) ; point VIII reporté du CHS du 22/09/2010

**M^me^ HARROUK**

Comme tout le monde le sait, c'est un point reporté du précédent CHS. Les questionnaires que nous avons pu faire passer aux agents et le nombre de réponses, ainsi que leur qualité, ne permettaient pas de prendre une décision très claire. Au lieu de proposer comme nous le souhaitions des protections plastiques à ailettes, pour une amélioration des conditions de travail dans le bruit, nous sommes revenus à ce qui existe déjà, c'est-à-dire à proposer des bouchons d'oreilles jetables, ce qui semble être, d'après les réponses que nous avons eues, une bonne solution pour les agents en présence de bruit.

## VII. Compte rendu de la visite CHS du 28/06/10 ; point IX reporté du 22/09/10 et suivi de la visite CHS du 30/06/09 (pour information)

**Visite CHS du 28/06/2010**

**M^me^ LALO**

J'ai participé à cette visite CHS. J'attends les interrogations des membres du CHS sur celle-ci.

**M^me^ HENOCQ**

Ma question est plus pour la DAMT. Il était question d'un plan de coordination de l'Apave. Où les choses en sont-elles ? L'avez-vous fait réaliser ? Pouvez-vous nous le transmettre ?

**M^me^ LEMONNIER**

Sur cette exposition, il s'agissait de mandater un coordonnateur SPS pour réaliser un plan général de coordination (PGC) – ce qui n'était pas le cas dans les expositions précédentes –, afin de pouvoir juger si la réglementation du chantier clos et indépendant était plus appropriée pour ce type de chantier que le plan de prévention que nous réalisons plus habituellement avec nos entreprises dans le cadre de certaines opérations.

Nous avons fait un essai sur cette exposition. La mission que nous avons confiée à l'Apave comprenait le montage et le démontage. Lors du montage de cette exposition, nous avons fait une visite. À l'époque, nous n'avions pas le rendu de l'Apave sur ce montage, sauf quelques retours informels sur une difficulté relativement importante liée aux interventions multiples non collationnées dans le cadre du PGC.

Nous avions donc également demandé à l'Apave de faire une analyse sur le démontage de cette exposition. L'Apave n'est finalement pas venue sur le démontage de l'exposition. Quand on l'a jointe en octobre – car sa deuxième partie d'intervention devait être faite en octobre –, elle nous a dit que le sujet ne lui semblait absolument pas approprié au chantier clos et indépendant, compte tenu de la multiplicité des intervenants et des visites très fréquentes sur chantier par des interlocuteurs qui n'étaient même pas des travailleurs.

Il faut que l'on cherche à avoir de l'Apave un rapport un peu plus étayé que ces simples propos pour pouvoir en discuter et choisir l'une ou l'autre des réglementations, puisque ce test ne s'est pas révélé très fructueux. Je ne sais pas s'il faudra reconduire le test avec quelqu'un d'un peu plus assidu.

L'Apave disait aussi que ce type de chantier ressemble finalement assez à des salons d'exposition plus qu'à des chantiers du bâtiment, avec une coordination SPS un peu différente de celle que l'on trouve d'habitude dans le bâtiment.

La question reste donc ouverte en l'absence de conclusions constructives de la part de l'Apave.

**M^me^ HENOCQ**

En dehors du fait que le type salons d'exposition est plus approprié, considèrent-ils qu'il faut maintenir les PPR sur ce genre d'activités ?

**M^me^ LEMONNIER**

En tout cas, ils considèrent que le plan général de coordination d'un chantier bâtiment n'est pas approprié. Soit on refait un test avec cette notion de salon, avec beaucoup d'intervenants et des interventions qui peuvent être très rapides, dans un délai très court, soit on repasse au plan de prévention et on abandonne le plan général de coordination. C'est une réflexion qu'il faut avoir de manière un peu plus posée.

**Suivi de la visite du CHS du 30/06/2009**

**M^me^ HARROUK**

En ce qui concerne la visite CHS du vestiaire Mollien de juin 2009, il faut savoir que j'ai assuré son suivi, en coordination avec les agents chargés de ces espaces à la région Napoléon. Nous y sommes retournés le 27 novembre pour voir ou les choses en étaient. Malheureusement, il y a encore un certain nombre de choses à faire par rapport aux demandes qui avaient été faites depuis 2009.

## VIII. Point sur l'étude des conduites addictives (point oral)

**M^me^ DURKHEIM**

Je vous présente Michel FILLARTIGUE et Marc LEVIVIER, consultants formateurs à l'IREMA, qui est le cabinet que nous avons choisi suite à un appel d'offres pour nous accompagner dans la prévention des conduites addictives. Ils vont tous deux vous présenter le dispositif qui est envisagé pour cet accompagnement.

**M. LEVIVIER**

Nous tenons à préciser qu'IREMA n'est pas tellement un cabinet, mais plutôt une organisation fondée par des médecins spécialisés dans la prise en charge de patients en difficulté avec des produits et proposant des formations. Peu à peu, des entreprises et des mairies sont venues nous chercher pour que nous les aidions sur les risques liés, au départ, à l'alcool et, plus généralement, aux conduites addictives et sur leurs conséquences en milieu de travail.

Pourquoi prévenir les conduites addictives en milieu de travail ? On voit ici quelques raisons qui nous semblent quand même importantes : augmentation du risque d'accidents de travail, risques pour la santé, engagement de la responsabilité de l'entreprise, baisse dans la qualité des services et, pour le Louvre, dans certains cas, une altération de l'image des personnes en relation avec le public.

Nous aurions pu classer ces raisons. Il y a vraiment des enjeux importants en termes de soins et de risques. Il n'y a pas besoin d'être dépendant pour prendre des risques. Le risque d'accident augmente à partir du moment où l'on prend un produit ; que l'on soit dépendant ou non, que l'on ait ou non des

problèmes de santé consécutifs à des consommations aiguës. En général, on considère qu'une démarche de gestion du risque alcool ou addiction consiste à prendre en compte l'ensemble des risques liés aux prises de produits.

Il y a un besoin d'engagement de l'entreprise – du Louvre, en l'occurrence – pour différents types de raisons que l'on vous expliquera, de par la place très particulière qu'occupent les prises de produits, relevant d'un certain point de vue de la sphère privée, mais pouvant avoir des manifestations au travail, avec des effets sur les performances, mais également sur la santé, notamment au long terme. Il est nécessaire de mettre en place un dispositif complexe qui mobilise les différents acteurs de l'entreprise.

C'est un travail qui demande du temps, parce qu'il demande idéalement de modifier les rapports que chacun entretient au produit – on n'y pense pas tellement, mais le fait est que les consommations d'alcool, notamment, sont très culturelles. On peut avoir des habitudes héritées de ses parents ou propres à certaines entreprises ou certains services. Il ne va pas de soi que l'on prend des risques quand on a depuis toujours consommé. Un important travail de prise de conscience de chacun doit être fait.

Prendre un verre d'alcool ou un produit psychotrope n'est pas anodin. Cela modifie la perception et le comportement, et peut modifier les réflexes. Dans certains cas, c'est sans conséquence ; dans d'autres, ça peut occasionner des accidents dramatiques. L'idéal est que chacun arrive à une évaluation et à un questionnement sur son rapport au produit, et donc déjà à une gestion de ses propres consommations.

Dans une entreprise, les principaux acteurs concernés sont la direction, les ressources humaines, la communication – car la prévention passe aussi par la transmission et la diffusion d'informations sur les risques liés à tel ou tel produit ou sur les conséquences de leur ingestion –, le CHSCT, la médecine de travail, les partenaires sociaux, la sécurité, les managers et l'ensemble des salariés.

En ce qui concerne les managers et les salariés, nous voyons à peu près partout une certaine attitude. Quand quelqu'un commence à déraper avec un produit, son entourage, ses collègues ou son encadrement ne sont pas forcément très à l'aise avec ça et ne vont rien faire. Malheureusement, le fait d'éviter de regarder, qui part d'une bonne intention, bien souvent s'installe et dure. Vient un moment où on ne sait plus comment intervenir, parce que cela dure depuis des années.

Il est donc très important de sensibiliser l'ensemble des salariés et des managers afin que, quand quelqu'un commence à déraper, l'alerte soit donnée le plus tôt possible. Cela évitera les risques d'accident et la progressive entrée dans une dépendance. Ne rien dire n'aide personne.

**M^me^ MULLER**

Qu'entendez-vous par « service sécurité » ?

**M. LEVIVIER**

J'ai encore deux diapositives ; je vous propose de reposer votre question ensuite.

En général, pour mettre en place une telle démarche, on recommande la mise en place d'un groupe représentatif de l'entreprise, qui va être formé et va tenter d'identifier les risques et de faire des propositions à la direction afin de mettre en œuvre les dispositifs pertinents dans l'entreprise pour

d'une part prévenir les risques, mais également un dispositif d'accompagnement des personnes déjà en difficulté.

Encore une fois, il est important de distinguer les risques pris par la consommation ponctuelle d'un produit, ce qui peut arriver à tout le monde, et l'addiction proprement dite, qui nécessite des soins. Il faut aider ces gens qui, selon la définition canonique, ont perdu la liberté de s'abstenir. On ne peut pas espérer que leur bonne volonté ou leur libre arbitre suffira. À cet effet, il faut donc mettre en place un dispositif spécifique.

Les grands objectifs sont :

- Ouvrir la communication sur les conduites addictives. Encore une fois, cela permet de sensibiliser, afin que chacun prenne conscience des risques et modifie de lui-même ses consommations ;

- Réduire les risques que j'ai listés tout à l'heure ;

- Promouvoir une véritable politique de prévention au sein de l'entreprise.

Vous voyez l'iceberg sur cette diapositive ; vous comprendrez tout de suite la métaphore. Quand on parle de risque alcool, on voit tout de suite le cliché de la personne alcoolique. Ces gens-là ont besoin d'aide et d'un dispositif d'accompagnement pour être orientés vers des structures de soins spécialisées, mais ils représentent juste la facette la plus visible du problème – et c'est d'ailleurs celle que l'on préfère voir.

La réalité du risque alcool concerne l'ensemble des usagers de l'alcool. À partir du moment où on consomme, on peut prendre des risques et on est concerné par la démarche. D'ailleurs, l'entreprise se doit même de permettre à qui ne consomme pas de continuer à ne pas consommer. On sait en effet qu'il y a des entreprises où, si vous ne consommez pas, vous n'y travaillerez pas, car cela fait partie de la culture du service ou du groupe.

Parmi les abstinents, on trouve aussi des gens qui ont été dépendants de l'alcool et ont été soignés. La seule solution pour eux doit être l'alcool zéro ; au premier verre, ils risquent de perdre à nouveau le contrôle total. Il existe une sorte de mémoire du corps qui fait qu'un verre peut occasionner dans les 48 heures ou dans les semaines suivantes une nouvelle consommation vitale pour la personne, au-delà de ce qu'elle souhaiterait. Pour ces personnes-là, il est donc crucial de pouvoir ne pas consommer. C'est de la responsabilité de l'entreprise que de leur permettre cela.

En général, on commence par rencontrer les différents acteurs. Il y a constitution et formation du groupe, puis celui-ci se met à travailler et fait des préconisations à la direction et au CHSCT.

**M. FILLARTIGUE**

Comme nous avons très peu de temps, je vous propose de poser vos questions.

**M^me^ MULLER**

J'aurais donc voulu savoir ce que vous entendiez par « service sécurité ».

**M. FILLARTIGUE**

En principe, dans toutes les collectivités de travail, il y a des services préoccupés par la sécurité. Il faut les impliquer dans cette démarche et cette réflexion. Je parlais tout à l'heure avec le capitaine des pompiers ; vous avez ici la chance d'avoir des ressources en termes de secours. Dans les collectivités travaillant la nuit, il faut se préoccuper de savoir qui va secourir des gens en difficulté avec l'alcool ou autre chose. Il y a plusieurs jurisprudences assez lourdes sur des gens qui étaient alcoolisés de nuit, ont eu des actions regrettables et n'ont pas été secourus.

La dimension de sécurité d'une entreprise est un principe existant ici et il faut impliquer ces gens, et profiter des ressources et des compétences.

**M^me^ MULLER**

En fait, c'est donc en termes de secours à la personne. Je me posais la question, car, au Louvre, la sécurité recouvre beaucoup de choses.

**M. FILLARTIGUE**

Nos schémas sont génériques et il s'agit d'une méthodologie éprouvée, mais après, nous avons besoin de connaître les cultures et dispositif maison, et de faire l'inventaire des ressources.

**M^me^ MULLER**

Ma question était en fait celle-ci : les services de sécurité sont-ils là pour un aspect secours ou pour un aspect flicage ? Mieux vaut que les choses soient précisées dès le début.

**M. FILLARTIGUE**

Oui, tous les uniformes ne sont pas répressifs. Je sens qu'il était important pour vous de dire cela. Ce que je pense, c'est qu'il est très important que le CHSCT soit au courant de ce qui se passe en ce qui concerne cette affaire et qu'il soit impliqué, sentant qu'il a là une responsabilité. Toutes les préventions en collectivité de travail sont sous l'égide du CHSCT. Je n'imagine pas un dispositif dont le CHSCT serait absent ou peu distant, même si j'ai vu des CHSCT un peu distants.

Ce que je souhaite rencontrer, ce sont des gens intéressés par l'amélioration des conditions d'exercice de l'hygiène et de la sécurité. C'est aussi l'affaire du CHSCT. C'est un des trois piliers. Pour moi, en effet, l'édifice de la prévention concernant les conduites addictives tient avec une décision de la direction – si le directeur n'est pas là, cela ne marche pas longtemps – et un CHS qui dit aussi qu'il est intéressé par les conditions de travail dans ce qu'elles peuvent avoir parfois de dangereux ou de préoccupant, par l'usage de produits psychotropes pour réguler des difficultés, ainsi que par la mise en danger d'autrui ou de soi-même, des biens ou des personnes. Il faut aussi compter le médico-social – il y a ici un service psycho-médico-social ; c'est une ressource particulière, car il n'y a pas de psychologues dans toutes les entreprises – et l'encadrement.

Voilà les trois piliers qui tiennent l'édifice, avec une poutre transverse qui serait constituée des organisations syndicales, de la DRH, et la direction au-dessus de la poutre.

Néanmoins, dans tous les chantiers que nous menons, nous savons bien qu'il y a aussi des précédents. Il y a souvent des cadavres dans le placard, c'est-à-dire des accidents qui sont survenus

sous produit ou sous alcool et qui n'ont pas été très glorieux dans leur gestion. Il y aussi des individus qui ne travaillent plus et qui sont allés finir leur vie à la maison dans des conditions assez difficiles.

Tout cela fait partie de la honte, de la culpabilité et de la colère dont il faut tenir compte dans la population salariée, fonctionnaire ou vacataire. Cela fait partie d'un climat d'entreprise très particulier. Je connais quelques constantes, mais je sais que je vais devoir découvrir des spécialités locales, si je puis dire. C'est quand même le bien public qui est recherché.

D'autre part – je pense que vous l'avez bien compris, mais je tiens à le dire dernière fois –, il n'y a pas d'entreprise plus concernée qu'une autre, mais partout où il y a des hommes et des femmes qui travaillent, il y a des consommations d'alcool et d'autres produits psychotropes, notamment de médicaments – que les Français consomment par poignée – de tabac et de cannabis, dont la problématique se pose maintenant dans l'entreprise de manière assez prégnante.

Il s'agit de prendre le monde tel qu'il est et de se demander ce qu'il faut faire.

**M. PENAUD**

À quel moment peut-on dénoncer une personne qui est en addiction ?

**M. FILLARTIGUE**

Surtout, je vous demande de renoncer au mot « dénoncer ». Si j'ai un objectif de formateur, ce serait de vous aider à trouver d'autres regards que la dénonciation. Ce que nous allons tenter de faire, c'est d'ouvrir la communication sur ce sujet. Nous n'allons pas nous focaliser sur les gens qui sont déjà dans le problème, mais nous allons comprendre que, pour l'alcool, par exemple, c'est un parcours.

Les gens qui ont aujourd'hui un problème et qui seraient à « dénoncer » envoient depuis un moment des signaux de dysfonctionnements. Est-ce qu'on pourrait s'emparer de ces signaux de dysfonctionnements avant d'être dans la tragédie ?

**M. BOYER**

Si on pense qu'une personne a du potentiel pour s'en sortir, il faut surtout essayer de respecter son anonymat plutôt que de la stigmatiser. Ça me semble quelque chose de primordial.

**M. FILLARTIGUE**

Je vous en supplie, essayez d'écouter ce que je dis. Si quelqu'un est en difficulté aujourd'hui, il va falloir l'aider. Il y a des ressources ici qui sont compétentes pour le faire, beaucoup plus que la collectivité ne le pense. Médecins, infirmières et psychologues sont formés à aider ces gens-là. Simplement, il faudrait qu'elles soient au courant pour pouvoir faire leur travail. C'est ce canal qu'il faut ouvrir.

Vous avez des ressources ; cette maison n'est pas dépourvue de solutions. Il faut surtout donner une information et des repères pour que des gens qui ne sont pas encore le problème, mais qui sont en chemin, sachent reconnaître qu'ils le sont et songent à lever le pied. C'est une question de parcours.

En France, c'est une question de convivialité. On boit comme tout le monde. De même, soyons bien clairs, les gens qui ont un problème d'alcool – et ça va crescendo – ne peuvent pas rester les meilleurs ouvriers de France. Ça n'est pas possible, même si on nous affirme le contraire, notamment s'il survient un imprévu et si tout d'un coup le travail se modifie. S'il faut mobiliser quelque chose qui soit autre chose qu'un geste routinier, cela fait défaut et on le voit.

Les discours selon lesquels un tel a un problème d'alcool, mais fait toujours bien son travail font partie de ce que nous appelons le déni de l'entourage et de quelque chose qui consolide bien l'omerta.

**M^me^ MULLER**

J'ai une question pratique. Qui sera dans le groupe de prévention de l'établissement ?

**M. FILLARTIGUE**

C'est une étape du travail qui est extrêmement intéressante et à laquelle je tiens beaucoup. Il y a d'abord des membres de droit. Il n'est pas pensable que le médico-social ou des membres intéressés du CHS n'y soient pas. Il n'est pas non plus pensable que les fonctions RH n'y figurent pas.

Il y a aussi dans ce groupe des gens qui sont représentatifs, non – car le mot est trop chargé de sens partout où je passe –, mais qui donnent une photographie de la collectivité de travail. Il faut des hommes, des femmes, des jeunes et des moins jeunes. Il faut varier. Il faut surtout que ce ne soit pas une caricature de quoi que ce soit.

Si des personnes des syndicats veulent en faire partie, mais ne se sentent pas libres d'y être ou ne sont pas totalement en accord avec la démarche, il est possible, comme cela est déjà arrivé, que ces personnes viennent en tant que personnes, sans représenter leur syndicat. Vous êtes syndicalistes, mais vous pouvez venir en tant que personnes ou en tant qu'élus. Il faut que les choses soient claires.

**M^me^ MULLER**

Je vais continuer sur ma question, mais je vais maintenant m'adresser à l'administrateur général. Est-ce qu'il est déjà déterminé qui parmi la direction du Louvre participera à ce groupe de travail ?

**M^me^ DURKHEIM**

Pour l'instant, Michel FILLARTIGUE, Marc LEVIVIER, le docteur MOREAU et moi-même avons rencontré M. BARBARET pour lui présenter le projet dans son ensemble. Une réunion a été organisée avec les représentants du personnel le 30 novembre dernier. A lieu maintenant la présentation au CHS ; nous allons ensuite nous atteler à la composition du groupe. Avec Charlotte LEMOINE, nous allons travailler cette question avec les consultants.

Les choses ne sont donc pas encore précisément déterminées. Il faut savoir que, dans notre appel d'offres, nous avions fait la proposition qu'il y ait des représentants du personnel, des représentants de la hiérarchie, les médico-sociaux et les ACMOs.

**M. LEDUC**

Je dirige les équipes d'accueil, de surveillance et de vente qui représentent les effectifs les plus importants du musée, et qui ont la particularité, pour la majorité d'entre eux, de travailler en contact avec le public.

Ce qui m'intéresse dans votre propos est l'idée de percevoir les signaux d'alerte. Je trouve la démarche intéressante parce que, comme encadrant, je suis assez régulièrement alerté sur la situation de tel ou tel agent, car, dans des fonctions face au public, une consommation excessive d'alcool ou de produits stupéfiants se remarque et l'encadrement de terrain va le signaler. Il m'arrive donc assez régulièrement de saisir la DRH, d'alerter également le médecin de prévention ou la psychologue du travail de la situation de telle ou telle personne.

La difficulté est que ce que je signale à la DRH ou aux compétences médico-sociales, ce sont les 10 % qui sont dans la phase excessive que vous signaliez tout à l'heure. Pour ma part, je suis donc assez déçu des résultats obtenus pour soigner et arriver à faire remonter la pente à ces agents. Certains ont des périodes de rémission, puis replongent, si je puis dire.

Je trouve donc que percevoir les signaux d'alerte avant d'être dans cette phase est intéressant, mais quels sont ces signaux ?

Sinon, j'ai une remarque générale à faire à l'ensemble de l'assemblée. Pour quelle raison y a-t-il encore du vin au restaurant du personnel ? Il me paraît paradoxal de s'engager dans cette démarche et de laisser le vin à table.

**M. FILLARTIGUE**

Sauf dans les entreprises où il y a une influence américaine par actionnariat ou autre, il y a de l'alcool au restaurant d'entreprise, mais il faut voir dans quelles proportions et sous quelles formes. Cela fait partie de la prévention que d'examiner ces conditions. Par exemple, vendre des bouteilles de bon vin n'est pas la même chose que proposer des doses de vin régulées en quart. Prendre une bouteille à deux n'est pas la même chose que boire un quart de vin.

Il va donc falloir examiner l'offre, mais, je vous en supplie, ne commencez pas par là, car vous envoyez alors un signal à l'inverse de ce que nous voulons faire, comme si la ligue antialcoolique était arrivée au musée. Là, on perd tout et on a tout le monde contre soi – et avec raison. C'est exactement ce qu'il ne faut pas faire.

Avec l'alcool, on est constamment dans le paradoxe en France. On est au cœur du paradoxe. Il est extrêmement difficile dans notre pays de ne pas consommer d'alcool, notamment du vin. C'est un signe d'intégration, de sociabilité et de culture – si jamais il fallait chercher des traces culturelles, on en trouverait ici dans les œuvres. N'oubliez pas non plus la religion, avec le sang du Christ. Pendant des siècles, c'est quand même le vin qui a été considéré comme totalement bénéfique. Il y a encore des députés médecins et viticulteurs qui vous expliquent que c'est quand même excellent pour la santé.

Vous disiez par ailleurs qu'on ne vous alerte que quand les choses vont très mal – c'est exactement ce que me disent les médecins et les assistantes sociales. Percevoir les signes de dysfonctionnement présuppose d'abord que l'on connaît la personne. On tire là un fil sur le management et l'encadrement qui est important. Il y a des entreprises où l'encadrement ne voit pas la base, ou la

voit une fois par semaine, voire une fois par mois – je pense par exemple aux commerciaux qui circulent sur un long territoire.

Il faut donc déjà savoir si l'encadrement voit tout le monde à peu près tous les jours et à différents moments de la journée pour pouvoir juger d'une variation de l'état de la personne. Cette personne est-elle en état de travailler ? C'est la grande question. Si l'on a des doutes, il faut demander un avis médical et si la personne est vraiment trop mal, il faut appeler les secours. Il y a des choses simples que l'on peut mettre en place assez vite, mais ces choses ne vont être efficaces que si l'on est à peu près tranquille quand on le fait.

Si on a l'impression en faisant cela que l'on dénonce ou que l'on ouvre la porte de sortie pour la personne qui va se faire licencier, on ne le fera pas. Le message à envoyer est donc qu'il s'agit d'une politique d'entreprise qui vise évidemment à limiter les risques et à aider les personnes, mais qu'il y a aussi des limites.

Tout à l'heure, mon collègue a dit que nous n'étions pas un cabinet, mais un institut fondé par des praticiens. Je dis cela, car toute notre pratique s'appuie sur la clinique. Par la force des choses, nous sommes un peu cliniciens, même si nous n'avons pas de patients et nous réfléchissons à ce que la clinique nous apprend de tout un chacun dans son comportement avec des produits psychotropes.

Ce que j'ai à vous dire, qui est très important et qui est même axiomatique pour l'IREMA, c'est que nous sommes avec les conduites addictives dans les pathologies de la limite. Tous les gens en addiction cherchent le terme, la butée. Parfois, c'est le gendarme qui interpelle, le permis de conduire qui est retiré ou le conjoint qui part après en avoir longtemps parlé ; c'est aussi un encadrant ou un DRH qui dit que les choses ne peuvent plus durer ainsi, car la personne va mettre autrui, elle-même ou les biens en danger, et qu'il ne peut pas laisser perdurer cela, que c'est de sa responsabilité d'employeur. C'est quelqu'un qui dit cela fermement.

Il peut y avoir un effet. Parfois, c'est ce qui fait que la personne va aller pour la première fois dans la démarche de soins. Il arrive que ce soit seulement pour que les choses se tassent, pour récupérer un permis ou calmer un patron ; peu importe. Parfois, d'autres choses s'ouvrent dans le soin. Vous comprenez que nous sommes là dans autre chose que le non-dit.

D'ailleurs, si l'homme ou la femme revient au travail, reprend son poste et s'alcoolise à nouveau, il faut lui dire que l'on pense qu'il ou elle n'est pas débarrassé de son problème, qu'il faut à nouveau consulter et que ça ne peut pas durer comme ça. Dites-vous bien que, dans les cas de grande souffrance psychique, on trouve les conduites addictives, qui mettent tout l'entourage dans un embarras terrible.

En réalité, prévenir les conduites addictives, c'est apprendre une langue étrangère, qui n'est pas notre langue naturelle et qui est même en déni de la langue naturelle. Si on ne sait pas la parler, on ne fait rien. Il faut donc l'apprendre, mais il faut que l'on se sente autorisé à le faire.

**M^me^ KARDIANOU**

Je voulais justement parler de cela. Je suis représentante pour la CGT ; en tant que représentant du personnel et organisation syndicale, on est confronté a ça, savoir le faire et à partir de quand, pour éviter des sanctions ou après une CAP qui nous a mis face à face avec la personne qui a un problème.

**M. FILLARTIGUE**

Vous aussi, vous êtes assignés à l'extrême.

**M^me^ KARDIANOU**

Tout à fait. Nous arrivons suite à une faute, une défaillance à une commission administrative paritaire disciplinaire ; nous trouvons un collègue que nous connaissons ou que nous ne connaissons pas et nous essayons de faire quelque chose. Voilà pour la facette de représentants du personnel. À côté, nous sommes aussi des collègues. Ce sont deux choses complètement différentes.

On ne peut pas avoir le même comportement quand on se trouve dans une commission administrative paritaire disciplinaire, où l'on essaye d'aider la personne, de la défendre et de trouver des solutions et quand on est simple collègue. Personnellement, dans ce dernier cas, je ne me sens pas investie de quelque pouvoir que ce soit. Je n'ai pas d'autorité ; il y a juste l'amitié ou le fait que l'on est collègue.

En tant que simple agent de ce musée, je me demande donc comment je peux agir pour éviter la « dénonciation ». D'autre part, comment faire pour éviter, en tant que collègue, de montrer les futurs 10 % car tout le monde les connait ? Je ne me sens pas en position de parler aux autres. Je ne peux individuellement parler qu'au service médical.

**M. FILLARTIGUE**

Eh bien, il faut le faire. Est-ce que vous le faites ?

**M^me^ KARDIANOU**

Oui, bien sûr, mais après, ça nous dépasse. C'est là ma propre limite à l'intervention. J'ai la conscience tranquille, j'ai fait mon devoir, mais que fait-on après ? La prévention des risques est vraiment une bonne chose – et il ne s'agit pas seulement de l'alcool, loin de là. Vous êtes beaucoup axé sur l'alcool.

**M. FILLARTIGUE**

Je vais vous dire pourquoi. Certains entrepreneurs nous abordent en nous disant qu'ils ont de vrais problèmes de cannabis. Je leur demande ensuite ce qu'il en est de l'alcool et ils me disent qu'ils n'ont pas de problèmes d'alcool et ça, ce n'est pas possible. Ce n'est vraiment pas possible.

D'abord, ce n'est pas parce que les gens fument du cannabis qu'ils ont renoncé à boire de la bière. De même, ce n'est pas parce qu'ils boivent de l'alcool qu'ils ont renoncé à fumer du tabac.

Pour des raisons culturelles d'intrication dans le tissu de la convivialité, de la morale, de la stigmatisation et, en même temps, de la valorisation, l'alcool est le problème le plus tabou. Il y a de vraies ambivalences très paradoxales. Le produit est en lui-même très ambivalent : il met les gens en relation et les met les uns contre les autres dans l'agressivité, non dans le même temps, mais dans des temps assez brefs parfois.

Ce produit est donc emblématique des contradictions de la société par rapport à la régulation et aux limites.

Nous avons des chiffres sur l'alcool parce que nous sommes bien obligés d'en avoir. Je pense qu'ils sont tous faux – je ne devrais pas le dire –, en tant qu'ils sont la plupart du temps minimisés, notamment dans les accidents du travail. C'est également le cas dans les accidents domestiques. Cela arrive le samedi, avec des hommes qui taillent leur haie ou qui tondent la pelouse. Ce ne sont pas des alcooliques, mais ils ont eu un repas arrosé, parce qu'ils mangent mal ou trop vite la semaine. Ce sont les pompiers qui nous ont appris cela.

L'alcool est donc au centre de tout ce qui n'est pas dit ou qui apparaît sous un jour masqué, la plupart du temps, car le vrai jour gâte la fête.

Vous avez posé une question qui vous honore, parce que c'est celle de votre statut d'élu, mais aussi d'être humain. Au plan des élus représentants du personnel, j'espère que les syndicats continuent de défendre les salariés et qu'ils vont le faire tant qu'il y aura des salariés et des syndicats. Dans ces conditions aussi, un salarié a besoin d'être défendu. Tout être a besoin d'un avocat dans certaines circonstances et je pense que le syndicat peut jouer ce rôle.

Néanmoins, rien n'empêche de parler à ce salarié en dehors de la tribune disciplinaire, il faut le faire, car attention au syndicat qui cache le risque. Il peut arriver que le salarié perde son emploi. Il faut faire attention aussi à ne pas laisser croire que l'on ne perd jamais son emploi, parce que ce n'est pas vrai.

Le syndicat a une responsabilité morale que je ne vais pas vous expliquer, car vous la connaissez mieux que moi. Il s'agit de dire à la personne qu'il va la défendre et qu'elle peut compter sur lui quoi qu'il arrive, mais qu'elle doit faire attention, car, à un moment donné, l'alcool lui pose tellement de problèmes qu'elle devient indéfendable. Si l'on est arrivé à ce degré de communication chez les syndicats, je suis content.

Dire en tant que collègue et salarié lambda : « tel que je te vois, je crois que tu as besoin d'aide et je suis inquiet pour toi » est beaucoup et je sais qu'il y a ici des ressources.

Le pari que je fais, c'est de dire que tout ce que je viens de dire n'est pas fait parce que l'on n'ose pas et que l'on ne se l'autorise pas.

**M^me^ MULLER**

Je voudrais faire deux remarques. D'abord, il est hors de question que l'établissement ou la direction devienne une figure d'autorité plus qu'elle ne l'est déjà. Il y a quand même un rapport à l'autorité auquel nous serons très attentifs.

**M. FILLARTIGUE**

Vous pensez quand même qu'il faut de l'autorité, non ?

**M^me^ MULLER**

Je crois que nous en avons suffisamment au Louvre. Elle n'est peut-être pas utilisée de la meilleure des manières, mais il y en a.

SUD Culture aura une réunion en janvier sur le thème de la question de la constitution du groupe. De manière générale, nous estimons que participer à des groupes de travail dans lesquels ne sont pas représentés des membres de la direction ayant un pouvoir décisionnaire ne sert pas à grand-chose, même s'il nous est déjà arrivé de travailler avec des gens qui étaient intéressés. Il n'en demeure pas moins que, si les arbitrages peuvent être rendus après, nous pourrons avoir passé des mois à travailler sur quelque chose qui ne donnera rien au final.

De toute manière, sans préjuger de la réunion que nous aurons en interne, je pense que notre participation à ce groupe de travail en tant qu'organisation syndicale sera notamment conditionnée par le fait d'avoir des interlocuteurs décisionnaires à nos côtés.

**M. FILLARTIGUE**

Je ne vous cache pas que je ne tiens pas à ce qu'il y ait de patrons dans le groupe de travail.

**M^me^ MULLER**

Le décisionnaire n'est pas forcément le patron.

**M^me^ DURKHEIM**

Nous avions imaginé qu'il y aurait dans le groupe de prévention un représentant de la hiérarchie supérieure et des représentants de la hiérarchie de proximité, qui soient intéressés, bien sûr. La présence d'un directeur, par exemple, paraîtrait importante.

**M. BARBARET**

Très bien. On veillera donc à ce qu'il y ait un équilibre subtil dans le groupe de travail. Merci de cette présentation.

## IX. Suivi de l'étude sur les risques psychosociaux (point oral)

**M^me^ DURKHEIM**

Je ne vais pas reprendre l'ensemble du dispositif. Je pense que vous vous rappelez que, le 22 septembre, au dernier CHS, les consultants étaient venus vous présenter toute la démarche.

Simplement, la composition du comité de pilotage a quelque peu évolué. Nous y avons accueilli deux représentants de la CGT et un représentant de FO, ainsi que deux directeurs, Noël CORBIN et Yannick LINTZ. En effet, nous avons fait une séance de sensibilisation aux risques psychosociaux la semaine dernière et les directeurs ont trouvé qu'ils n'étaient peut-être pas assez impliqués dans ce groupe de pilotage. Un appel à volontaires a été fait et deux directeurs ont donc été choisis.

Nous avons eu une réunion du comité de pilotage le 3 décembre dernier, durant laquelle nous avons validé le choix de la méthode que je vais vous présenter. Pour chacune des entités pour lesquelles nous ferons cette évaluation, il va y avoir quatre phases :

- une phase de diagnostic, qui se fera en groupe d'environ 12 agents par entité de travail. Ces agents seront choisis par tirage au sort en fonction d'un certain nombre de critères et de caractéristiques, notamment de métiers. En conservation, par exemple, le groupe de travail devra évidemment comporter des agents de la documentation, de la régie d'œuvre, de la conservation et des services administratifs. Il faudra avoir une proportionnalité en fonction de la composition de chaque entité de travail.

  Ce diagnostic se fera à partir d'une grille d'évaluation, permettant d'évaluer 12 facteurs : le contexte de travail et d'emploi ; l'absentéisme ; la politique de santé au travail ; la politique contre la violence et le harcèlement moral ; tout ce qui est mis en place pour permettre le retour au travail suite à des arrêts de travail de longue durée ; la conciliation travail et vie personnelle ; la charge de travail ; la reconnaissance du travail ; le soutien social du supérieur ; le soutien social des collègues ; la latitude décisionnelle ; l'information et la communication au sein de l'entité.

  Comme je vous le disais, cette évaluation se fait en groupe avec les agents, mais également en parallèle avec la hiérarchie de l'entité ;

- une phase de rapprochement des deux analyses faites par la hiérarchie et par le groupe d'agents, et de mise en relation avec des indicateurs. Là, dans le comité technique, nous sommes en train de travailler sur les indicateurs qu'il serait intéressant d'avoir pour chaque entité de travail. Ce sont des indicateurs assez classiques comme le taux d'absentéisme, le taux de turnover, le taux d'accidents du travail ou le taux de maladies professionnelles – peut-être y en aura-t-il d'autres ;

- un travail en groupe, toujours avec les agents qui auront participé à l'évaluation, qui consistera à mettre en lien les facteurs évalués et des problèmes concrets, ainsi qu'à établir une liste de priorisation par rapport à ces problèmes ;

- une deuxième session de groupe de travail, avec cette fois les agents et la hiérarchie. L'objectif sera de trouver des pistes de solutions par rapport aux problèmes mis en lumière sur trois niveaux : un travail sur ce que chacun peut faire individuellement pour améliorer la situation, un travail sur ce que peuvent faire l'équipe et le management, ainsi ce qui relève de l'organisation. Enfin, il y aura une priorisation des solutions envisagées. La synthèse de ces priorités constituera le plan d'action pour l'entité concernée.

Nous ne pouvons pas encore vous donner le choix des entités test, car nous n'avons pas encore tout à fait décidé des entités dans lesquelles nous allons aller. Nous avions simplement opéré un découpage en cinq pôles : le pôle accueil/surveillance ; le pôle culturel ; le pôle technique, constitué de la DAMT et la DMO ; le pôle scientifique avec les départements de conservation, le service de la conservation préventive et le service recollement, ainsi que le pôle fonctions supports, qui regroupe toutes les autres entités du musée. Nous proposons de travailler sur une entité de chacun de ces pôles.

Vous voyez que la méthode est fondée sur un travail de groupe. Il faut des groupes d'environ 10 à 12 personnes, afin qu'il y ait vraiment un recoupement des points de vue sur la question de ces risques psychosociaux. Or, notre découpage actuel du document unique est extrêmement fin, avec des unités qui sont parfois en dessous de 10 personnes.

Nous avons donc décidé de remonter notre niveau d'analyse. Nous allons travailler au niveau des directions, sauf pour trois d'entre elles : la DASV, la DAMT et la DRHDS, au vu du nombre d'agents

**M^me^ HENOCQ**

Je voudrais parler à nouveau du COPIL. On a pu s'apercevoir que la démarche n'avait pas été totalement comprise et qu'il y avait des malentendus. En effet, il y a bien une présélection de directions susceptibles de faire l'analyse. M. CORBIN a eu raison de mettre les pieds dans le plat, car les choses ne fonctionneront pas si les directeurs se sentent stigmatisés.

Je souhaite donc savoir si vous avez pu, madame LEMOINE et monsieur BARBARET, voir les gens comme il était convenu.

**M. BARBARET**

Absolument. La réunion de direction du mercredi matin ne s'est malheureusement pas tenue mercredi dernier, mais l'intervention se fera mercredi prochain. En revanche, j'ai pu évoquer le sujet au collège des directeurs des départements scientifiques de mercredi après-midi et faire un appel à volontariat aux directeurs de département. Je pense qu'il y aura des échanges dans les jours prochains.

La démarche que l'on souhaite privilégier est vraiment qu'il y ait une adhésion de la démarche, au moins du directeur, pour choisir les unités qui seront considérées comme zones test. Cela se fera dans les jours prochains.

**M^me^ DURKHEIM**

On s'est donné jusqu'au 15 décembre pour opérer le choix, car nous avons ensuite un timing un peu contraint. Il ne faut pas que l'on tarde de trop, mais il faut que l'on prenne malgré tout le temps d'être dans une démarche d'adhésion.

**M^me^ HENOCQ**

Il y a aussi la nécessité de cette demi-journée de formation au moins pour que tout le monde ait le même langage.

**M^me^ LEMOINE**

Si je peux me permettre, sur cette mission ainsi que sur l'étude sur les comportements addictifs, je vais demander à voir les cabinets pour discuter un peu avec eux et recadrer un peu les choses, notamment sur ce sujet des risques psychosociaux. Je vais en effet demander à Nathalie DURKHEIM un exemple anonyme d'étude d'analyse des risques psychosociaux en « entreprise », pour que nous voyions un peu ce que ce cabinet produit habituellement dans d'autres organisations avant de commencer bille en tête.

Je crois que j'aurais eu la même réaction que Noël CORBIN. Effectivement, c'est un sujet ultrasensible et ce n'est donc pas la peine de partir avec des gens qui n'ont pas envie de partir. Il faut partir avec ceux qui ont envie d'y aller ; les autres suivront après. Si on commence avec ceux qui partent en marche arrière, cela ne se passera effectivement pas forcément très bien.

**M^me^ HENOCQ**

Par rapport à l'expérience de l'entreprise, il se trouve qu'ils nous ont justement expliqué en formation ce qu'ils faisaient et à quels résultats ils avaient abouti. Personne n'a donc le même niveau d'informations. Il faudra que vous comme les directeurs concernés ayez ce retour d'expérience.

**M^me^ LEMOINE**

Ce que j'ai préconisé à la psychologue à propos des directeurs, c'est qu'il n'était peut-être pas utile de parler de formation. Les directeurs n'aiment pas qu'on leur parle de formation. L'essentiel n'est pas le nom que l'on donne à l'exercice, mais sa finalité. Il est évident qu'au moment où nous allons lancer le chantier, il faut qu'il y ait une réunion de plusieurs heures qui aura, de fait, une finalité formative.

**M^me^ MULLER**

Ce serait bien que tous les membres du CHS, et pas seulement l'administration, aient le rendu dont vous parliez quant à l'expérience du cabinet. Ça nous intéresserait aussi d'avoir un peu plus d'informations, puisque nous ne sommes pas dans ce groupe.

D'autre part, j'avais une demande : j'aurais voulu savoir s'il était possible d'avoir un écrit sur cette présentation.

**M. ROGIER**

Je souhaite souligner le fait qu'évaluer les risques psychosociaux n'est jamais que la satisfaction d'une obligation réglementaire, puisqu'il s'agit d'évaluer ce risque parmi les autres risques qui sont présents dans l'organisation.

Par ailleurs, l'évaluation des risques psychosociaux dans un département scientifique va permettre d'enclencher la démarche d'évaluation des autres risques dans ces départements qui n'ont pour le moment pas été traités.

**M. BARBARET**

Effectivement, c'est vrai que cette démarche s'inscrit dans le cadre d'une obligation réglementaire, mais encore une fois, je crois que tout l'intérêt est de transformer une contrainte en opportunité. Il ne s'agit pas de répondre à une contrainte réglementaire, mais de s'inscrire dans une démarche volontaire utile et nécessaire qui, de surcroît, permet de répondre à cette obligation réglementaire.

## X. Questions diverses

**M^me^ MULLER**

Ma première question concerne la température dans les salles en muséographie. Cela devient relativement insupportable : soit il fait normalement chaud dans des espaces où l'on est habitué à ce qu'il fasse très froid, soit il fait très, très froid ; l'exposition Chéreau est pour cela intéressante car

dans des salles où il faisait depuis des années froid, maintenant il fait chaud, preuve que l'on peut améliorer la situation dans certains cas. Par les températures extérieures actuelles, c'est plus que problématique. Je pense qu'il y a déjà dû y avoir des remontées dans les cahiers hygiène et sécurité.

**M^me^ HARROUK**

Il n'y en a pas eu dans les cahiers, mais j'ai eu des signalements téléphoniques.

**M^me^ KARDIANOU**

Aujourd'hui, nous avons fait des relevés de température entre onze heures et 13 h 30. À Richelieu, dans la salle de repos au premier étage, il faisait 17 ° ; il faisait 18 ° dans la salle Donatello ; 16,5 ° dans la salle des Belles-Madones ; 17,5 ° dans l'escalier Denon ; 18 ° dans la salle Michelangelo ; 15,5 ° dans la petite galerie avec l'ascenseur ; 17,5 ° dans le vestibule Denon ; 16,5 ° dans la salle du Manège ; 17 ° dans la salle 75, 16,5 ° dans la galerie d'Apollon – je ne vous parle que des mesures que nous avons pu faire très rapidement, sachant que nous ressentons le froid à l'intérieur des locaux avec un petit décalage. Plus la température baisse à l'extérieur, plus le froid s'installe à l'intérieur.

Je ne parle pas des remontées pour les bureaux, où nous avons des différences de température dans des bureaux avec une porte commune : 21,2 ° dans un bureau et 19 ° juste à côté.

**M. CLEMENT**

En l'occurrence, je ne peux que prendre à la volée les indications. Si j'ai bien compris, les températures sont en dessous de 19 °, qui est la température de référence. Je rappelle qu'il faut prévenir la vigie au fil de l'eau, car même si vous avez l'impression qu'il n'y a pas de retour, il y a toujours une prise en compte. L'information est d'autant plus fiable qu'elle est donnée en temps réel.

En tout cas, on dirait qu'il y a un niveau bas général. Cela semble excessif, puisque si la température de consigne n'est plus de 20 °, mais de 19 °, là, nous sommes en dessous.

Je ne peux évidemment pas vous répondre en séance, mais je prends en compte et je donnerai des indications au service des équipements techniques pour pister sur les indications que vous venez de nous donner.

**M^me^ MULLER**

Tous les agents ne se promènent pas avec un thermomètre ; quand on appelle la vigie technique, c'est que l'on trouve qu'il fait froid, mais on n'a pas de données chiffrées.

**M. CLEMENT**

Ce qui est important, ce sont l'heure et le lieu. Évidemment, vous n'êtes pas équipés pour prendre des températures. Pour moi, géographiquement, je vois deux sous-ensembles où il y a un problème.

**M^me^ MULLER**

À la peinture française du deuxième étage également. Après, c'est aussi en fonction de là où nous nous déplaçons.

**M. CLEMENT**

Il y a un deuxième phénomène qui est important et que je vous signale. Il existe ce que l'on appelle les effets de surface : pour les personnels qui se plaignent parce qu'ils sont à proximité d'un vitrage, malheureusement, nous ne savons pas faire. L'exemple typique que je cite à chaque fois est celui des salons Napoléon III. Dès qu'il y a un coup de froid comme celui que nous avons eu, les réclamations arrivent.

Par contre, s'agissant de ce que vous me dites, comme il n'y a pas eu de très grands vents, ça signifie qu'il y a un problème de réglage qui me semble localisé sur deux types d'installation – je m'en tiens là en séance.

**M. BARBARET**

Merci. Y a-t-il d'autres questions diverses ?

**M^me^ MULLER**

J'ai une question diverse qui concerne juste les réunions CHS. Je note que ce n'est plus la même personne qui enregistre les débats. Je voudrais savoir s'il y a une raison particulière à cela.

**M^me^ COTTEVERTE**

Si j'ai bien compris, ce monsieur a changé de métier.

**M. IROLLO**

Nous ne sommes pas en contrat avec une personne, mais avec un organisme qui a plusieurs rédacteurs et ça dépend de leur disponibilité.

**M^me^ MULLER**

Évidemment, on n'embauche pas une personne, mais un organisme. Il n'en demeure pas moins que, généralement, dans ce type d'entreprises, ce sont les mêmes salariés qui gèrent les entreprises, puisqu'ils finissent par avoir une connaissance de l'établissement et de la nomenclature qui facilite quand même un travail de qualité. C'était donc juste une interrogation.

**M. PENAUD**

Je voulais parler des sanitaires en général. Déjà, la propreté laisse plus qu'à désirer dans certains sanitaires et il faudrait certainement revoir ça.

D'autre part, il y a des éclairages inexistants. Certains s'amusent à démonter des ampoules qui cassent et cela devient très dangereux. Il faudrait peut-être trouver des solutions à ce niveau, comme la mise en place de radars de présence humaine. Apparemment, ce sont des éclairages qui tournent 24 h/24 h.

**M^me^ LEMONNIER**

Pour les soucis de nettoyage que vous rencontrez comme pour les soucis d'éclairage, il faut que vous appeliez la vigie technique. C'est encore ce qu'il y a de plus simple. C'est comme ça que les

entreprises interviennent et rectifient. Après, nous avons un contrôle a posteriori sur une intervention corrective de l'entreprise. Si l'entreprise n'a pas l'information que le travail a été mal fait, et que nous ne l'avons pas non plus, forcément, les choses ne vont pas s'améliorer.

En ce qui concerne la coupure électrique de certaines zones, il y a effectivement des modifications en cours, qui ne vont pas forcément se passer dans toutes les zones, car le travail se fait petit à petit. Il y a des zones sur lesquelles il n'y a pas d'interruption physique de l'éclairage, mais où il y a des commandes à distance d'extinction ou d'allumage de l'éclairage – on appelle cela le pilotage par GTC. Effectivement, nous sommes en train de le généraliser, plus particulièrement sur les zones ouvertes au public que sur les zones Code du travail. Jusqu'à présent, nous avons traité Richelieu ; maintenant, nous allons traiter Napoléon et Denon à la suite. Ces choses se mettent en place, mais elles sont relativement coûteuses.

Après, s'il n'y a effectivement pas d'extinction et que les gens sont obligés de démonter l'ampoule pour éteindre, ce sont des choses qu'il faut signaler pour que l'on puisse faire les travaux correspondants.

**M. PENAUD**

C'est fait à chaque fois. Une coupure radar suffirait à économiser des ampoules ; c'est ce que je veux dire.

**M^me^ LEMONNIER**

Il faut signaler les endroits où cela se produit ; on diagnostiquera le problème et on essaiera de le résoudre.

**M^me^ HENOCQ**

J'ai une question pour M. CLEMENT. Vous deviez contacter la CRAMIF sur le point aire de livraison par rapport à la suite des travaux. Où les choses en sont-elles ?

**M. CLEMENT**

C'est fait. Nous avons rendez-vous pour réinitier les études dans les jours qui viennent avec M. CARTON. Le contact a été repris en novembre. D'une part, nous allons utiliser son carnet d'adresses ; d'autre part, on va échanger sur le sujet, car il a émis quelques propositions depuis son rapport.

**M^me^ HENOCQ**

J'ai aussi une question classique par rapport à l'état d'avancement du document unique dans les autres directions.

**M^me^ TCHENQUELA**

En ce qui concerne le document unique de la DRH, à ce jour, toutes les enquêtes ont été réalisées. Les évaluations sont en cours de saisie avec une réactualisation pour 2010, puisque l'exercice est clôturé à chaque 31 décembre. Il convient donc de réactualiser l'exercice, notamment parce qu'il y a eu quelques aménagements au niveau de la DRH, comme la création du pôle secrétariat, l'infirmerie

sous pyramide qui a fermé et d'autres réorganisations spatiales – je pense notamment au service intérieur. Tout cela est en cours de saisie dans l'application Dexia. Viendront ensuite les plans d'action à proposer à l'autorité de M^me^ LEMOINE.

Pour les AGER, en revanche, on n'en parlera pas avant 2011.

**M^me^ LALO**

En ce qui concerne le document unique de la surveillance nuit, les enquêtes sont faites et les restitutions aussi. Le plan d'action a été présenté au CHS du 10 novembre 2009. Il a été mis à jour le 2 juin 2010 avec Vincent BAUDET. Je ne sais pas s'il faut que je liste les mises à jour.

**M^me^ HENOCQ**

Ma question portait surtout sur les directions qui n'avaient pas encore été évaluées.

**M^me^ LALO**

D'accord. Pour la surveillance des Tuileries, enquêtes et restitutions sont faites et le plan d'action a été présenté au CHS du 10 novembre 2009, avec des mises à jour faite cette année. Pour la DPC, les enquêtes et les restitutions sont faites. J'ai eu deux rendez-vous pour le plan d'action avec Juliette ARMAND et Nathalie DURKHEIM, qui est mon binôme de travail, les 6 octobre et 3 novembre 2010. C'est en attente de validation par la direction. Il est finalisé et je pense qu'il sera certainement présenté au prochain CHS. Pour la DDM, les enquêtes sont faites et les restitutions ne sont pas encore faites. Pour Delacroix, les enquêtes et restitutions sont faites. Le plan d'action a été présenté en 2009 et j'ai fait une mise à jour le 13 mai 2010. Pour les services de l'auditorium, les enquêtes et les restitutions sont faites. Il reste le plan d'action à faire. Le rendez-vous n'est pas encore pris.

**M. BALDACCHINO**

C'est en cours pour la DAMT. Pour l'instant, les enquêtes ont eu lieu seulement au niveau des ateliers. Deux ateliers sont prêts pour la validation de la direction. Trois ateliers sont à saisir, suite aux prévisions de plan d'action avec le chef d'atelier. Pour deux ateliers, il faut déterminer les actions et faire ensuite des propositions de plans d'action avec les chefs d'atelier. Suite à cela, nous partirons en validation au niveau de la direction de la DAMT.

Tout reste à faire pour trois ateliers – il s'agit des ateliers d'éclairage, d'électromécanique et de transport. Restaura ensuite tout ce qui concerne l'administration, les bureaux et les conducteurs de travaux.

**M^me^ HENOCQ**

Et pour la sous-direction de M^me^ MOREAU ?

**M^me^ HARROUK**

Pour la DASV jour, reste à faire l'évaluation pour la SDAV. Les mises à jour ont été faites pour tout le reste de la DASV, comme vous avez pu le voir dans les plans d'action en 2010 ; elles sont à refaire en 2011, puisque les mises à jour sont au minimum une fois par an – et pas au maximum. À

terme, les mises à jour sont censées être faites par les directeurs des entités ou, du moins, les chefs de service. Pour l'instant, ce sont les ACMOs qui les font.

Vous vous plaignez d'avoir à consulter un document copieux ; j'en profite pour me plaindre d'avoir à mettre à jour et à gérer un document plus que copieux pour l'ensemble de la DASV. Si vous considérez qu'il y a parfois des longueurs ou que certaines choses ne sont pas faites comme il faudrait dans tous les détails, considérez que c'est le travail d'une personne.

**M^me^ RIGADE**

En ce qui concerne le PC Lemonnier, un chantier est en cours au niveau des sanitaires depuis des mois. On ne sait pas où ça en est – on a des photos, si vous voulez vous remettre les choses en mémoire. Il s'agit de la destruction d'une douche, peut-être suite à un très gros dégât des eaux qui a eu lieu il y a quelques mois et dont les traces sont encore visibles aujourd'hui.

**M^me^ LALO**

Oui, il y a eu un dégât des eaux très important avec des traces sur les murs. J'ai alerté deux fois Philippe CARREAU et apparemment, les travaux devaient commencer.

**M. CLEMENT**

Ça me semble très clair. Ça veut dire qu'il y a eu une fuite importante et que la cause est certainement éliminée, mais la nécessité de séchage apparaît visiblement sur ces photos.

**M^me^ ESCALANTE**

Ça, ce sont les sols. C'est un lieu confiné avec un chantier qui semble inachevé depuis des mois.

**M. CLEMENT**

Visiblement, c'est un dégât important. Évidemment, je ne peux pas vous donner la date maintenant.

**M. BARBARET**

Bien, mais le nécessaire sera fait rapidement ?

**M. CLEMENT**

Oui.

**M. BARBARET**

Très bien.

**M^me^ KARDIANOU**

J'ai aussi quelques questions. Suite à une visite aux locaux restaurant du personnel, bureaux et autres espaces dans les salles du restaurant, Farida nous a fait un compte rendu très détaillé, mais nous avions juste une question à poser devant vous. En fait, le bureau du responsable du restaurant du personnel est dans le local des armoires électriques. Il s'agit d'un petit espace, d'un local

technique avec ces armoires et son bureau est juste à côté, avec les fils à côté, les cartons, les poubelles et les dossiers. Nous n'avons pas pu prendre de photos pour vous montrer cela, mais ça en valait quand même la peine. C'est limite.

**M^me^ LEMONNIER**

En fait, il ne s'agit pas d'un local technique, c'est plutôt une armoire électrique qui se situe dans un bureau. Ça n'est pas le seul cas ; c'est autorisé. L'armoire électrique est une armoire fermée. Effectivement, il ne faut pas que l'armoire soit ouverte. Il n'y a donc pas incompatibilité à ce qu'une armoire électrique soit présente dans un bureau.

**M^me^ KARDIANOU**

Ça me suffit, mais on reviendra sur cette question. Pour que quelqu'un soit installé dans un bureau dans cet état, il y a une question d'habilitation.

**M. ROGIER**

Je vais donner une précision sur cette habilitation. Les habilitations régissent l'intervention sur les installations électriques et non sur la proximité des armoires

**M. CLEMENT**

Il faut savoir qu'une armoire électrique qui n'a aucune pièce sous tension accessible sans outil peut parfaitement être trouvée dans un bureau, voire dans un logement. Ce sont des tableaux dont chacun d'entre nous possède un exemplaire à son domicile.

En revanche, si ce tableau électrique laisse apparaître des organes de commande avec des pièces sous tension, cette situation ne doit pas perdurer. Cela veut dire que l'on est en situation de fin de chantier et que ça doit être réglé rapidement. Dans tous les cas, on ne laissera pas un gestionnaire de cuisine avec un accès à des pièces nues sous tension, selon l'expression consacrée.

Je tiens à vous rassurer là-dessus et je confirme ce que dit Sophie LEMONNIER. C'est bien un bureau dans lequel il y a une armoire ou un tableau électrique, mais ce tableau correspondra à cette catégorie. On est encore en situation de fin de chantier : les dernières réserves seront levées et je crois qu'il y en avait un nombre important.

.

**M^me^ KARDIANOU**

Nous avons appris par hasard que, courant janvier, il y aura un exercice d'évacuation de réserve sous pyramide. Les questions que nous nous posons sur ce sujet sont multiples. Déjà, une partie du personnel censée y participer n'est pas au courant.

**M. BARBARET**

C'est normal, ça a été décidé avant-hier. Il faut l'organiser et faire un appel au volontariat.

**M^me^ KARDIANOU**

Non, ils sont tous volontaires désignés.

**M. BARBARET**

Objectivement, on ne peut pas être au courant de quelque chose qui n'a pas été décidé.

**M^me^ KARDIANOU**

Mais il y a une date de fixée.

**M. BARBARET**

Bien sûr.

**M^me^ KARDIANOU**

Nous nous posons des questions sur les équipes qui participeront une journée ou une nuit.

**M. BARBARET**

La proposition de Jean-Luc MARTINEZ est de 24 heures très exactement, du lundi soir au mardi soir, le temps de déménager une partie des œuvres en réserve pour les mettre dans des lieux qui seraient utilisés en cas de crue centennale et de les ramener ensuite en réserve une fois l'exercice réalisé.

**M^me^ KARDIANOU**

En dehors du fait que nous nous posons quelques questions quant à la sécurité des œuvres, mais c'est là le travail de la Conservation, en tant que CHS, nous étions plutôt interpellés par rapport aux risques classiques, comme les chutes. Est-ce que les pompiers sont au courant ? Quelle sera leur présence sur place ? Est-ce que les personnes censées faire la manutention sont effectivement en état physique de déplacer des casiers ?

**M. BARBARET**

En fait, c'est tout l'intérêt d'un PPRI. Un PPRI est un beau plan, mais c'est un plan sur la comète. Ce que dit Jean-Luc MARTINEZ, c'est que la réalité de savoir si oui ou non, en cas de crue centennale, on peut déplacer les œuvres qui sont aujourd'hui en réserve, cela ne peut reposer que sur un exercice physique. Il faut s'organiser physiquement.

Effectivement, la voie la plus simple est de se dire que les plans écrits dans des classeurs font l'affaire ; je ne le crois pas. Je pense que la démarche de Jean-Luc MARTINEZ est une démarche intelligente – elle fait d'ailleurs l'objet de quelque chose qui est en étroite relation avec la cellule qu'anime Jean-Pierre CLEMENT et Coline GAUTHIER ce qui, naturellement, fera que seront impliqués l'ensemble des acteurs, dont les équipes scientifiques du département et des volontaires. Évidemment, c'est quelque chose d'assez compliqué. Si personne n'est volontaire, je pense que l'on ne le fera pas.

**M^me^ KARDIANOU**

Je vous assure que l'on est désigné. Les trois personnes qui, pour des raisons personnelles, ne peuvent pas être volontaires sont un peu montrées du doigt.

**M. BARBARET**

Objectivement, Jean-Luc MARTINEZ a dit exactement l'inverse. Justement, pour que cet exercice soit réaliste, il ne souhaitait pas désigner qui que ce soit, notamment des gens ayant des difficultés familiales. Imaginons qu'il y ait la crue centennale ; par définition, les familles monoparentales en lointaine banlieue, par exemple, n'interviendront pas.

**M^me^ KARDIANOU**

Je vous assure qu'il a été reproché à certaines personnes que, pour des raisons de santé ou des raisons familiales, elles ne puissent pas se porter volontaires. Ça crée des pressions et certains agents ont assez mal pris cette incitation au volontariat.

**M. BARBARET**

Je peux vous dire que cette attitude est une attitude qui, non seulement ne correspond pas à ce qui est souhaité pour la réalité de cet exercice, mais est aussi contraire à ce qui a été dit par le président et accessoirement par moi. Si la hiérarchie a eu ce genre d'attitude, considérez que c'est nul et non avenu. En tout cas, ce n'est pas soutenu par la direction générale du Louvre.

**M^me^ KARDIANOU**

Par le chef du département non plus, c'est sûr. Il n'empêche que c'est une incitation assez insidieuse. Vous me rassurez donc sur le fait que les risques classiques et les risques organisationnels seront résolus en amont avant le 24 janvier.

**M. BARBARET**

Absolument. De surcroît, émergeront sans doute des difficultés logistiques et opérationnelles durant l'exercice et c'est bien le but de la manœuvre. Entre cette planification idéale telle qu'on peut la construire sur le papier et la réalité du terrain, la nuit, la difficulté et la fatigue, nous pourrons vraiment savoir ce qu'il se passera le jour de la crue. C'est pour ça que Jean-Luc MARTINEZ insiste sur une durée de 24 heures d'affilée, qui nous complique d'ailleurs la vie.

Encore une fois, si l'on s'aperçoit que c'est trop compliqué à organiser, notamment pour absence de volontaires, on ne le fera pas.

**M^me^ KARDIANOU**

J'ai aussi une question concernant les odeurs à la RMN. C'est une question qui a été posée il y a un petit moment et qui a été résolue, sauf que les représentants CHSTC RMN disent qu'il faut juste rappeler à la société qui s'occupe du nettoyage qu'il faut rallumer la climatisation après avoir nettoyé les filtres. Je ne sais pas si vous avez un contact avec eux, mais il faudrait que le personnel le fasse régulièrement.

**M. CLEMENT**

Absolument. Ça a été bien indiqué par écrit à la société Axima, société prestataire en climatisation du Louvre, dans le cadre du bilan de cet incident. Par bonheur, il y a eu plus de peur que de mal, mais l'alerte était effectivement réelle.

**M^me^ KARDIANOU**

Nous avons parlé tout à l'heure pour le document unique de la cire. Avec ce temps froid, la cire a une composition un peu plus épaisse, avec une aération défaillante à cause du froid. Avant, cela était fait le vendredi soir et les odeurs se dissipaient pendant le week-end. Là, c'est arrivé un jour de semaine et il y a eu des remontées auprès du docteur MOREAU de maux de tête et de nausées à cause d'odeurs très fortes.

Les agents en question se sont demandés si la composition de la cire avait changé ou si c'était juste conjoncturel. A priori, on se pose encore des questions.

**D^r^ MOREAU**

C'est survenu cette semaine. J'ai fait une remontée au niveau de la DAMT. Pour moi, il ne s'agissait pas seulement de la question de la cire elle-même, mais aussi de celle de sa concentration et de l'aération qui devait être faite après, puisqu'il était difficile d'ouvrir les fenêtres vu les conditions climatiques de cette semaine.

**M^me^ KARDIANOU**

Pendant l'hiver, dans les bureaux, mais aussi dans les salles, peut-être faudrait-il prévoir des moments où cela gêne le moins ; cela dérange aussi les agents qui passent la cire ; il y a des moments, ils ne peuvent plus respirer.

J'ai aussi une petite question sur l'état des sanitaires au premier étage de Sully, côté Égypte, ainsi qu'au deuxième étage. C'est un gros problème pour les agents qui travaillent sur place – car il n'y a pas de sanitaires en salle muséographique pour les agents de proximité, qui doivent s'organiser pour faire une pause –, mais aussi pour les visiteurs. Les agents se plaignent parce qu'ils accompagnent eux-mêmes les enfants qui commencent à avoir des soucis.

**M^me^ MULLER**

Suite aux problèmes récurrents de toilettes dans cette partie, les agents ont pris l'habitude de se rendre aux toilettes de la Conservation des Antiquités Egyptiennes, là où l'on trouve également les locaux syndicaux. Les agents peuvent y accéder pendant la semaine, mais visiblement, quelqu'un a décidé que les agents ne pouvaient pas s'y rendre le week-end.

Du coup, les badges ne passent plus là-bas le week-end, y compris le mien, ce qui fait que je ne peux pas non plus aller au local de SUD Culture le week-end.

**M. BARBARET**

C'est noté.

**M^me^ KARDIANOU**

Mais ça fait deux ans ou deux ans et demi.

**M. CLEMENT**

Au niveau des réseaux, nous avons réussi à réaliser les travaux de canalisation et nous allons maintenant voir par point s'il y a encore des fermetures accidentelles de sanitaires. Sur le plan des sanitaires publics, je rappelle que nous faisons un suivi hebdomadaire. Nous avons tout l'inventaire des ouvertures et fermetures pour être certains de la situation. On fera une vérification.

**M^me^ LEMONNIER**

Les études avancent sur ces sanitaires Sully-sud premier étage. La maîtrise d'œuvre est le service départemental d'architecture, qui a élaboré un nouveau plan d'aménagement de ces sanitaires pour les rendre accessibles aux personnes à mobilité réduite. Le plan a été validé. On a fait chiffrer les travaux sanitaires par une entreprise de travaux. Par ailleurs, des interventions MH doivent aussi être réalisées sur le bâti. Les choses avancent et on devrait ouvrir ces sanitaires au premier semestre 2011.

**M. PENAUD**

Au rond-point du Carrousel du Louvre, la vitesse est limitée à 15 km/h, mais les panneaux sont pratiquement invisibles et, il y a quelque temps, il y avait un radar qui a flashé beaucoup de personnes. Est-ce que c'est au Louvre de les replacer ?

**M. IROLLO**

C'est à la voirie de le faire. Il faudrait lui demander.

**M. BARBARET**

Mais c'est un peu compliqué de donner un rôle de police à un agent. C'est noté pour les panneaux de limitation à 15 km/h. Nous rencontrons de temps en temps la préfecture.

**M^me^ KARDIANOU**

En parlant de circulation, il n'y a pas de signalisation dans la Cour Carrée pour interdire de la traverser à vélo, surtout quand il y a les salons ; j'ai failli me faire renverser plus d'une fois ; il y a un risque d'accident. C'est plus clair pour les Tuileries. L'interdiction est bien suivie.

**M. BOYER**

Il y a une dizaine de jours, un collègue du jardin des Tuileries a alerté la vigie technique à propos d'un appareil pour le renouvellement de l'air dans les locaux. C'est un appareil avec une hélice motorisée qui aspire de l'air. Avec les intempéries, ça a aspiré la neige et a fait un gros bloc de glace à l'intérieur. L'hélice est gelée, ce qui fait un bruit à chaque fois que l'appareil se met en route. Je crois en plus que l'hélice est endommagée.

Personne n'est intervenu, alors qu'il suffirait d'éteindre l'appareil, de démonter la grille et de casser le bloc de glace, mais nous ne sommes pas habilités pour le faire. Ce serait donc bien qu'il y ait une intervention.

**M. BARBARET**

Merci de la remarque. Je vous remercie pour la richesse de nos échanges. À très bientôt.

| Le Président | Le Secrétaire | Le Secrétaire adjoint |
|---|---|---|
| Hervé BARBARET | Jean-Marc IROLLO | |
| HERVÉ BARBARET<br>Administrateur général<br>Musée du Louvre | | |