

# Procès-verbal de la réunion du Comité d'Hygiène et Sécurité du 7 janvier 2010

## Étaient présents

### Représentants de l'Administration

#### Titulaires

Hervé BARBARET  
*Administrateur Général du Musée du Louvre*

Carole ETIENNE-BOISSEAU  
*Directrice des ressources humaines et du développement social*

Jean-Marc IROLLO  
*Directeur adjoint des ressources humaines*

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

#### Suppléants

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

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

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

### Membres de droit

Françoise MOREAU  
*Médecin de prévention*

### Personnes qualifiées

Yann ROGIER  
*Inspecteur hygiène et sécurité*

### ACMOs

Alix HARROUK  
Françoise LABRE  
Christine LALO

Alain BALDACCHINO  
Nathalie TCHENQUELA

Brigitte COTTEVERTE  
*Chargée de mission hygiène, sécurité*

Musée du Louvre

*et conditions de travail*

Nathalie DURKHEIM  
*Psychologue*

Hélène MAHE  
*Chef du service formation et GPEC*

### **Représentants du personnel**

#### **CGT**

Franck BOYER  
Christa HENOCQ  
Didier MARTIN

Gary GUILLAUD  
Nacéra TAIBI

**CFDT** excusé

**SUD CULTURE** n'a pas siégé

#### **Invités/Experts**

Xavier MILAN - *Chef du service de communication interne*  
Olivier CROISIC - *Conducteur d'opérations*  
Farida LAIDAOUÏ - *Chef du service Intérieur*  
Valérie PETILLON - *Directrice adjointe des Ressources Humaines et du développement social*  
Capitaine DUARTE - *Chef du SPSI*  
Laetitia GIRBEAU - *Gestionnaire administratif Hygiène sécurité et insertion des personnes handicapées*

#### **Absents excusés**

Alain BOISSONNET – *Directeur de l'architecture, de la muséographie et des techniques*  
Catherine SUEUR - *Administratrice générale adjointe*  
Juliette ARMAND – *Directrice de la production culturelle*  
Anne-Marie HADBI – CGT  
Catherine MALLEGOL – CGT  
Sébastien NEE – CGT  
Nabil LAHIANE – CGT  
Manuel MERLET – CGT  
Sophie BERTHOMIEUX – CFDT  
Christiane ISAAC – CFDT  
Sophie AGUIRRE – SUD Culture  
Benjamin FAVREAU – SUD Culture

Musée du Louvre

Élise MULLER – SUD Culture  
Élisa FRIEDRICH – SUD Culture  
Mathias BOGNON – SUD Culture  
Julia RIGADE – SUD Culture

## **Sommaire**

I.	Approbation du procès-verbal du 2 juillet 2009 .....	4
II.	Présentation de la convention signée avec le Fonds pour l’insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (pour information).....	4
III.	Demande d’aide financière exceptionnelle au Fonds pour l’insertion des personnes handicapées dans la fonction publique pour favoriser l’accessibilité à l’environnement professionnel des personnels en situation de handicap (pour avis) .....	9

Musée du Louvre

*La séance débute à 15 h 09, sous la présidence de M. BARBARET*

*Il est procédé à l'appel.*

**M. BARBARET**

Mme LABRE va bientôt partir à la retraite et j'aimerais lui dire que nous allons la regretter, tout en lui souhaitant un vrai bonheur pour cette nouvelle période de sa vie.

Ce départ entraîne une réorganisation du portefeuille des ACMOs puisque Mme LALO va reprendre le Louvre des Antiquaires, Mme TCHENQUELA s'occupera de la DAMC...

**B. COTTEVERTE**

Non. Christine LALO reprend donc la DAMC, la DDM et la DPC. Nathalie TCHENQUELA reprend la DPPEA.

**M. BARBARET**

Très bien.

Ensuite, en ce début d'année, je souhaite mes meilleurs vœux aux membres du CHS et j'espère que les travaux que nous mènerons cette année seront aussi fructueux que les années précédentes.

**M. IROLLO**

En complément de l'ordre du jour, un point vous sera présenté, sous forme orale, sur l'état actuel de la pandémie grippale.

**I. Approbation du procès-verbal du CHS du 2 juillet 2009**

*Le procès-verbal du CHS du 2 juillet 2009 est approuvé.*

<b>Pour : Administration, CGT : Abstention</b>
--

**II. Présentation de la convention signée avec le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (pour information)**

**Mme ETIENNE-BOISSEAU**

Nous avons préparé un document et je vais faire un rappel général, bien que le CHS et les représentants qui siègent aujourd'hui soient informés car ils ont participé, à nos côtés, à l'élaboration de ce projet de convention, qui a fait l'objet d'une signature le 3 décembre dernier,

avec le Fonds d'insertion des personnels handicapés, après que nous soyons allées, avec Brigitte, le présenter auprès de la Commission qui donne son aval au projet de signature de ce type d'accord. Je rappelle que ce projet était prévu également dans le cadre du projet social 2009/2011.

L'intérêt du projet est, d'une part, de donner une meilleure lisibilité à la politique soutenue depuis plusieurs années par le musée du Louvre en matière de conditions d'insertion, de recrutement, d'aménagement de postes des travailleurs handicapés. D'autre part, ce projet suscite un accompagnement financier sur un certain nombre de mesures complémentaires à celles que nous avons déjà élaborées et mises en œuvres, dans le cadre des protocoles handicap précédents. Tout ce travail a permis de préciser ces mesures et de compléter ce que nous avons pu faire jusqu'à présent. Le premier protocole remonte en effet à 2005. Cette démarche trace une nouvelle trajectoire sur l'ensemble de cette politique en faveur des travailleurs handicapés au sein du musée. Il faut vraiment remercier tous ceux qui ont participé à l'élaboration de ce document, dont Mme PETILLON-BOISSELIER et Mme COTTEVERTE, les représentants du personnel, l'ensemble des ACMOs et les chefs de services, chacun dans leur domaine respectif. L'accord rend compte, au-delà du protocole, de tous les efforts engagés depuis quelques années sur le sujet. Je laisse le soin à Brigitte de revenir sur les mesures qu'il va nous falloir mettre en œuvre si nous souhaitons avoir l'assurance du financement du Fonds. La convention a été signée pour une durée de 3 ans.

### **Mme COTTEVERTE**

Je vais vous présenter, de manière un peu générale, les actions de cette convention. Cette convention s'est donc bâtie à partir d'un diagnostic, élaboré avec un certain nombre de groupes de travail, qui a permis de réaliser un état des lieux quantitatif et qualitatif de la gestion du handicap au sein de l'établissement. La deuxième phase a correspondu à la rédaction de la convention, qui s'est construite à partir du protocole handicap, négocié avec les organisations syndicales en mai 2009, en y intégrant des éléments du diagnostic et la réflexion d'un certain nombre de groupes de travail qui se sont réunis à quatre reprises entre juillet et septembre 2009.

Ce projet a été présenté au Comité local du FIPHFP le 18 novembre. La convention a été signée par Henri LOYRETTE et le directeur du FIPHFP le 2 décembre 2009. Un exemplaire de cette convention figure dans votre dossier. Comme vous avez pu le voir, le contenu de cette convention est d'abord une présentation du musée du Louvre, avec un certain nombre d'éléments demandés par le FIPHFP concernant l'état des lieux des effectifs, la politique handicap du musée ainsi que sept fiches action, qui représentent le corps de la convention et aussi un certain nombre d'annexes qui étaient demandées dans le cadre de cette convention.

### **Fiche n°1 : Développer un plan de formation et de sensibilisation, ainsi qu'un plan de communication pour favoriser le maintien et l'insertion des agents en situation de handicap au sein du musée**

La première fiche action concerne tout ce qui a trait à la formation, à la sensibilisation et à la communication pour favoriser le maintien et l'insertion des agents en situation de handicap. Un certain nombre d'actions ont été proposées et retenues. On retrouvera certaines actions chaque année, d'autres seront plus spécifiques selon les années de la convention. Chaque année, nous nous sommes engagés à faire des communications, tant dans le bilan social que lors de réunions et séminaires. Nous mènerons également des actions de sensibilisation de tous les agents en organisant une journée annuelle du handicap et en formant des acteurs du réseau handicap, soit 45 personnes sur les trois ans de la convention donc environ quinze personnes. Une grande partie de la

communication sera axée sur le protocole et la convention dans les supports internes du musée, que ce soit *Le Fil du Louvre* ou *Le Louvre Express*, ainsi que les supports de communication des différentes directions, tel que le *Flash* de la DASV.

Nous nous sommes aussi engagés à développer l'espace handicap sur Mercure, à créer et à diffuser un guide handicap et emploi spécifiquement pour les agents en situation de handicap. Ces agents bénéficieront également des informations publiées dans le livret d'accueil, publié par la DRH DS. L'action consiste aussi à réaliser des points réguliers sur la politique handicap soient lors des séminaires des RAF. Une partie spécifique sera ajoutée sur les prestations et aides qui peuvent être apportées aux agents en situation de handicap dans le livret d'actions sociales.

En 2011, nous nous sommes enfin engagés à élaborer une charte qui s'appellerait *Louvre Handicap*.

### **Fiche n°2 : Recruter et intégrer des agents en situation de handicap au sein du musée**

La fiche n°2 a trait au recrutement et à l'intégration des agents en situation de handicap. On retrouve ici également des actions récurrentes chaque année. Dans le cadre de cette convention, le musée du Louvre s'est engagé à recruter 7 à 12 agents handicapés par an et à accueillir 30 étudiants ou élèves reconnus handicapés à échéance 2012. Nous proposerons, lorsque cela sera nécessaire, l'intervention d'un cabinet spécialisé pour favoriser l'accueil et l'intégration de l'agent en fonction des besoins qui seraient répertoriés.

En 2010, nous allons axer la communication sur la procédure de recrutement. Les actions de sensibilisation dépendront du service « recrutement et mobilité », qui ira auprès des partenaires spécialisés tels que des Cap Emploi pour faire connaître les conditions d'accueil et de travail au musée de manière à recevoir des candidatures qui correspondent aux compétences attendues dans nos postes. Par ailleurs, la démarche consistera à finaliser la procédure d'accueil et d'intégration de l'agent en situation de handicap. Mercure sera adapté afin de permettre son accès à tous les types de handicap. À ce titre, deux bornes Mercure seront accessibles aux travailleurs handicapés.

Enfin, en 2012, nous procéderons au recrutement de 5 agents en situation de handicap en PACTE, tout en permettant la compensation du handicap à travers des aides techniques ou des aides à la mobilité qui seraient nécessaires pour insérer ces agents.

### **M. ROGIER**

Quel est le cadre de l'accueil des 30 étudiants ou élèves ? Dans quelles conditions viennent-ils ?

### **M. COTTEVERTE**

Ce sont des conditions de stage car il s'agira de stagiaires.

### **Fiche n°3 : favoriser le maintien dans l'emploi et le reclassement des agents en situation de handicap**

Chaque année, nous allons retrouver un certain nombre d'actions. Il s'agira notamment de la valorisation de la mission handicap et du réseau, de la mise en place du télétravail selon les demandes des agents handicapés, des actions d'aménagement de postes pour compenser le handicap, dans la continuité des actions d'aménagement que l'on fait depuis plusieurs années dans

le cadre du protocole et voire aussi des actions pour permettre l'accès à son poste de travail mais le FIPHFP n'a pas souhaité, dans le cadre de la convention, retenir les actions concernant l'accessibilité et a préféré que l'accessibilité soit traitée sous une autre forme, hors convention par une aide exceptionnelle pour faciliter l'accessibilité. Sophie LEMONNIER nous présentera la demande d'aide exceptionnelle que l'on va faire pour ces actions d'accessibilité.

Certaines actions concerneront les aides au transport domicile/travail et les déplacements professionnels. Il sera proposé de cofinancer des aides techniques et humaines (prothèse, orthèses, fauteuils roulants). De la même façon, le service social met en place le CESU pour faciliter l'accès à l'ensemble des services à la personne (600 € par an). Enfin, des chèques vacances seront proposés aux agents.

En 2010, nous allons surtout nous attacher à communiquer sur les procédures, dont celles concernant le maintien au poste de travail, le cheminement et le reclassement professionnel.

#### **Fiche n°4 : Favoriser la gestion de carrière au sein du musée des agents en situation de handicap**

Chaque année, quand cela sera nécessaire, des financements seront consacrés à la prise en charge d'un coût supplémentaire de l'action de formation permettant l'adaptation de la formation aux agents handicapés. Ces personnes pourront également profiter de formations individuelles professionnelles qualifiantes ou diplômantes. Les agents qui effectuent un retour à l'emploi après une longue absence pourront se voir proposer des actions de formation. Enfin, il conviendra de veiller à la fluidification des informations entre les acteurs de la formation pour faciliter les formations de personnes en situation de handicap.

En 2012, la démarche consistera à établir, via la cartographie des compétences, des passerelles possibles entre emplois.

#### **Fiche n° 5 : Permettre l'accès aux locaux utilisés par les agents en situation de handicap au sein du musée**

Comme je vous le disais, cette question va plutôt être traitée hors convention à travers l'aide exceptionnelle. Sont conservées dans la convention les actions qui permettent d'anticiper les aménagements et d'informer les équipes avant que les travaux ne soient faits, ou de communiquer au moyen d'une signalétique et sur Mercure afin de préciser que des travaux sont en cours.

#### **Fiche n°6 : favoriser la collaboration avec le secteur adapté et le musée**

Cela consistera à élargir les achats auprès des ESAT, en informant les acheteurs, en établissant la cartographie des achats et en créant une procédure d'achat auprès du secteur adapté.

#### **Fiche n°7 : Être accompagné dans le suivi et l'évaluation du plan d'action pluriannuel d'insertion et de maintien dans l'emploi**

L'accompagnement se fera au moyen de réunions de suivi, de la création et la mise en œuvre d'outils d'évaluation et de tableaux de bord, et de l'utilisation des réunions des responsables administratifs et financiers pour transmettre à ces derniers les informations sur le suivi du conventionnement et du handicap.

**Mme HENOCQ**

Concernant les différents calendriers pour l'année 2010, avons-nous une date plus précise pour chaque action ? On parle de communiquer sur les procédures, mais ces dernières n'étaient pas entièrement établies lorsque nous nous sommes vus en septembre. Où en est-on aujourd'hui ?

**M. COTTEVERTE**

Nous allons organiser une réunion le 26 janvier, qui permettra de travailler sur la mise en œuvre très concrète des actions. Une planification de ces actions sera faite. Nous sommes de toute façon assez contraints puisque, comme vous le voyez, certaines actions prévues en 2010 devront faire l'objet de réponses au FIPHFP. Nous rendrons compte de nos actions tous les quatre mois.

**Mme HENOCQ**

Valérie a-t-elle davantage de précisions sur l'élaboration des procédures ? Que s'est-il passé depuis septembre ?

**Mme PETILLON-BOISSELIER**

Le calendrier a été établi. L'aménagement de postes est quasiment finalisé, le télétravail également. Les procédures seront diffusées d'ici la fin du 1<sup>er</sup> trimestre de cette année.

**Mme HENOCQ**

Un bilan sera-t-il fait à chaque CHS afin de voir quelle est la situation des actions ?

**Mme PETILLON-BOISSELIER**

La réunion du 26 janvier doit permettre d'établir un plan d'action pour 2010, avec des calendriers plus précis que ceux disponibles aujourd'hui. La Mission handicap travaille à la mise en œuvre de la convention. A partir du moment où ce plan d'action aura été présenté, le bilan sera moins régulier que dans le cadre des CHS.

**Mme TAIBI**

Je souhaitais parler de la fiche n°5, sur laquelle il est fait mention de l'anticipation des aménagements avec une information aux équipes. L'anticipation me paraît normale. Je voulais savoir si les aménagements allaient susciter une association avec les agents.

**Mme COTTEVERTE**

Les aménagements se font avec les agents. L'idée est d'informer les agents du calendrier des travaux.

**M. GUILLAUD**

Oui, mais s'il y avait eu une discussion, nous aurions vu que les personnes handicapées ne pouvaient pas pousser les portes installées à l'entrée des locaux du personnel, à cause du poids de ces dernières.

**M. CROISIC**

Les portes ne sont pas encore réglés mais elles répondront à une ouverture de cinquante newton de poussée.

**Mme TAIBI**

Nous ne voulions pas l'anticipation et l'information, mais la concertation, voire la participation des agents, parce que parfois on aménage un espace et on s'aperçoit plus tard qu'il ne correspond pas aux besoins.

**Mme LEMONNIER**

Il y a une réglementation et il ne s'agit pas de savoir si cela convient ou pas mais il s'agit de savoir quelles règles sont appliquées quand on décide de mettre en conformité certains espaces ; les choses sont mises aux normes selon des règles préalables. C'est normé.

**Mme TAIBI**

Il semble que non

**Mme LEMONNIER**

De quel exemple parlez-vous ?

**Mme TAIBI**

Et bien, de ces portes.

**Mme LEMONNIER**

Ces portes ont été mises en place il n'y a pas très longtemps. Ces portes sont en cours de réglage et ne sont pas définitivement posées. Pour l'instant, les travaux ne sont pas achevés.

**M. LEDUC**

Je comprends bien la remarque qui vient d'être faite. Les circuits de circulation des agents en situation de handicap peuvent être amenés à être modifiés. D'une manière générale, les chefs de service et les directeurs sont forcément informés des modifications de l'architecture au sein du palais, que l'on soit à la DASV, à la DAMT ou à la DMO. Dès lors que les circuits sont modifiés, il faut mettre en place un processus d'information et de concertation des agents concernés avec leur hiérarchie immédiate. Plus simplement, le chef de service, dès lors qu'il est informé d'une modification de l'architecture, en informe l'agent, échange avec lui et voit si les choses lui sont possibles ou s'il convient de mettre en œuvre des solutions alternatives.

**M. GUILLAUD**

Comme cela est présenté dans la fiche n°5, nous pensions que les travaux relatifs aux portes étaient terminés. On vient d'apprendre qu'ils ne le sont pas mais le panneau sur lequel était inscrit « En travaux » a été retiré et nous avons pensé que les portes étaient maintenant fonctionnelles.

### **Mme PETILLON-BOISSELIER**

L'action telle qu'elle est écrite signifie qu'il y aura des travaux en faveur des travailleurs handicapés. L'agent qui n'est pas dans cette situation doit comprendre que les travaux sont aussi faits dans son intérêt. Par exemple, l'aménagement des sanitaires se fait en faveur du travailleur handicapé mais représente un gain pour tous. La communication vise à sensibiliser sur le confort général apporté à l'ensemble de la population du musée.

### **III. Demande d'aide financière exceptionnelle au Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique pour favoriser l'accessibilité à l'environnement professionnel des personnels en situation de handicap (pour avis)**

#### **Mme LEMONNIER**

Deux documents ont été joints à votre pochette. Le premier est le dossier de presse du FIPHFP, qui concerne cette aide simple qui est apparue lors des négociations avec le Fonds à la fin de l'année dernière. À l'origine, elle devait être incluse dans la convention. L'aide est parallèle à la convention et nous permet de financer un certain nombre de travaux devant répondre à certains critères.

Le Fonds a classé ces mesures en plusieurs catégories :

- Mesures de circulation horizontale et verticale ;
- Mesures de stationnement automobile ;
- Mesures d'accessibilité des locaux sanitaires.

Les documents précisent le montant de l'aide qui nous concerne. Nous sommes un établissement de 1 000 à 5 000 agents et nous avons droit à 300 000 €

Les contraintes liées à cette aide sont importantes. Les travaux doivent être effectués dans les locaux dont le Louvre est propriétaire et doivent être réalisés entre le 1<sup>er</sup> juillet 2009 et le 30 juin 2010. Les travaux doivent donc avoir commencé avant le 30 juin 2010 et concerner des locaux d'intérêt général.

Vous avez ensuite le document élaboré par la DAMT, qui décrit plus précisément les choix qui ont été faits sur la somme des travaux diagnostiqués dans le cadre du schéma directeur d'accessibilité. Ce schéma englobe deux grands volets : le volet public et le volet personnel.

Le volet public est un diagnostic qui a commencé en juillet dernier et qui se terminera en juillet prochain, suivi par la préfecture de police, avec une mise en conformité au 1<sup>er</sup> janvier 2015. C'est un diagnostic sur tous les espaces publics. Aujourd'hui, quand on parle des espaces personnels, cela concerne des espaces hors espace public. On sait aussi que beaucoup de nos agents travaillent en espace public mais ces zones ne peuvent pas être prises en compte par l'aide simple. Cette aide ne concerne que les zones qui sont exclusivement personnelles.

Le diagnostic sur la partie personnelle a été commandé à Veritas et est en cours de finalisation. Nous aurons le diagnostic dans le courant du mois de janvier. Cette étude a été réalisée en deux tranches distinctes : une tranche relative aux locaux d'intérêt général et l'autre tranche dédiée aux locaux. Ce diagnostic s'est également déroulé en trois phases : une phase d'état des lieux, une phase de préconisation et une phase d'estimation financière des mesures à mettre en oeuvre.

Comme je le disais auparavant, les travaux subventionnés par l'aide simple concernent les locaux qui sont la propriété entière du Louvre, les opérations devant avoir débuté avant le 30 juin 2010. Nous avons ensuite dressé une liste par grandes catégories, c'est-à-dire le stationnement automobile et les accès extérieurs, les circulations horizontales et verticales, les usages des locaux sanitaires. Le diagnostic de Veritas énumère toutes les mises en conformité sur tous les locaux. Cela a permis de sortir un certain nombre d'éléments, joints au document. Nous allons nous concentrer sur quatre zones.

La première consistera à rendre accessible une salle de réunion au personnel handicapé. Le seul endroit qui répond à ces exigences est situé au 101, rue de Rivoli, au 5<sup>e</sup> étage. Rendre accessible une salle aux handicapés signifie que les portes doivent être suffisamment grandes, pour y accéder, que les sanitaires attenants à cette salle soient suffisamment équipés pour accueillir des agents qui se déplacent en fauteuil roulant, que l'ascenseur soit conforme, avec des boutons d'appel à bonne hauteur et une aire de retournement conforme. Il faut également pouvoir pénétrer dans le bâtiment, sans obstacles ni marches. Le diagnostic s'attache aussi à la notion de continuité de cheminement. Rendre accessible un lieu suppose d'y aller. Il ne s'agit pas seulement de rendre le lieu conforme, mais de se préoccuper aussi de tout le cheminement jusqu'à ce lieu. Les projets proposés prennent en compte toute la continuité de cheminement, depuis l'extérieur jusqu'à la finalité de notre objectif.

Aujourd'hui, lorsque des agents à mobilité réduite veulent se garer au parking du musée, la situation est souvent complexe en l'absence de places de stationnement réservées. Nous avons prévu d'adapter, dans le parking administratif, des places en agrandissant des places existantes et en mettant une signalétique adaptée pour permettre aux agents de se garer et d'ouvrir les portes. Mais il faut également penser au cheminement entre l'emplacement de la voiture et l'ascenseur qui permette de rejoindre d'autres voies de circulation et le lieu de travail. Aujourd'hui, tous les étages ne sont accessibles que par des escaliers. Il existe une vieille gaine d'ascenseur avec un EPR qui ne fonctionne plus. Le projet va consister à remettre en service cet ascenseur entre deux niveaux, le niveau qui accueillerait des places de stationnement accessibles aux handicapés et le niveau donnant accès aux espaces de circulation de plain pied qui permettent de rejoindre le lieu de travail.

Le troisième projet s'attache au restaurant du personnel. L'ascenseur n'est pas tout à fait aux normes car les boutons d'appel ne sont pas à la bonne hauteur. Il va falloir améliorer la main courante de l'escalier, le contraste, l'antidérapage des marches.

Le quatrième projet concerne la zone oratoire, l'entrée du personnel. La rampe pose un problème un peu complexe car elle est très longue. Si l'on souhaite la rendre conforme, elle doit respecter une pente limite maximum, avec la présence de paliers pour que les gens puissent se reposer. L'architecte des Bâtiments de France réfléchit au moyen de modifier cette pente pour la rendre conforme.

Arrivé au bas de cette pente, il convient de s'intéresser à tout ce qui suit la rampe. Cela concerne la signalétique, les escaliers à revoir... une série d'aménagements doit être réalisée et tourne autour de

ces quatre projets. Cela nous permettra d'envisager des lancements d'opérations d'ici le 30 juin 2010, donc un délai relativement court, pour un montant de 300 000 €

**Mme HENOCQ**

Sera-t-il possible d'avoir une copie du rapport du diagnostic de Veritas ?

**Mme LEMONNIER**

Je verrai cela avec la DRH mais pourquoi pas. Je regarderai si le rapport n'est pas trop imposant et s'il existe des synthèses ou des conclusions qui seraient plus facilement exportables.

**M. GUILLAUD**

Nous avons un problème de compréhension relatif au contrôle d'accès du parking qui sera équipé d'un système permettant à des personnes sourdes et malentendantes, ou les personnes ayant des difficultés pour parler, d'y accéder. N'est-ce pas simplement un parking équipé d'un système de badges ?

**Mme LEMONNIER**

Je crois qu'il y a un interphone.

**M. CROISIC**

Il s'agit d'un système de vidéophonie, qui doit permettre à la personne de profiter d'un système de communication adapté avec un interlocuteur.

**Mme LEMONNIER**

Pour que la barrière s'ouvre, enfin c'est adapter l'entrée. Aujourd'hui c'est que les gens qui entrent dans ce parking ont un badge et badgent et ce n'est pas forcément facile pour les agents en situation de handicap.

**M. GUILLAUD**

Appuyer sur un bouton pour actionner l'interphone ou introduire son badge ne présente pas plus de difficultés. Une personne malentendante sera plus gênée par une vidéophonie.

**Mme LEMONNIER**

C'est la raison pour laquelle il faudra l'adapter.

**M. CROISIC**

C'est dans le cas d'un oubli de badge.

**M. GUILLAUD**

Je comprends maintenant. Cela est justifié en cas d'oubli de badge. Il est plus facile d'avoir une communication directe par visiophonie.

**M. LEDUC**

En cas d'oubli de badge, on ne peut pas circuler, ni manger à la cantine, on ne peut rien faire.

**M. BARBARET**

S'il n'y a pas d'autres questions, je vous propose de passer au vote.

*Il est procédé au vote.*

*Le point 3 de l'ordre du jour est adopté à l'unanimité.*

**M. BARBARET**

Je vous remercie.

Nous avons maintenant un point oral sur la pandémie grippale. Je vais demander au Dr MOREAU d'en faire la présentation.

**Mme ETIENNE-BOISSEAU**

Françoise MOREAU va vous faire un point de présentation sur les nouvelles instructions prises par le ministère de la Culture récemment.

**Dr MOREAU**

Une note du ministère de la Culture a été rédigée le 29 décembre dernier sur une offre complémentaire de vaccination contre la grippe A pour les grands établissements et administrations. Cette note propose une campagne autonome de vaccination sur un mois ou un mois et demi, avec l'établissement d'une convention entre le ministère de la Santé et le ministère de la Culture, ou l'établissement de manière plus directe. Cette mesure propose aux agents du ministère de la Culture travaillant à Paris d'être vaccinés sur leur lieu de travail, en dehors des dispositions qui existent déjà.

La proposition faite concernerait la mise en place d'un centre de vaccination aux Bons Enfants, qui fonctionnerait à partir de mi-janvier sur rendez-vous pour tout agent et, éventuellement, la mise en place d'un centre de vaccination au sein des établissements. Le statut du centre de vaccination est celui de l'extension d'un centre de vaccination préfectoral, avec des personnes pouvant vacciner le personnel du service de médecine de prévention sur réquisition. La composition du centre doit comporter un responsable, un médecin, un administratif et deux infirmières. Le matériel (vaccins, seringues, aiguilles...) serait fourni gratuitement par le centre référent, en l'occurrence le centre des Bons Enfants pour le musée du Louvre, et les autres éléments (gants, compresses, désinfectant...) seraient pris en charge par l'établissement lui-même.

Une réponse a été faite par M. BARBARET au ministère de la Culture, favorable à cette proposition de mise en place d'un centre de vaccination autonome au sein du musée du Louvre, avec certaines conditions. Ainsi, le service médical ne devra pas être requis sur d'autres centres pour éviter de perturber le fonctionnement du service. Il sera proposé trois demi-journées de vaccination par semaines, hors week-end et nocturne, sur la période concernée. Enfin, il sera donné

aux agents du ministère de la Culture travaillant sur le domaine national du Louvre la possibilité de se faire vacciner au sein de l'établissement.

Dans le cadre de cette proposition, nous avons défini le circuit de la vaccination. Le secrétariat prendra les rendez-vous, remplira les formulaires. Les agents pourront se présenter avec leur bon ou bien ce bon sera édité avec un code d'accès à partir du site de la Caisse Nationale d'Assurance Maladie. Nous récupérerons les documents et nous enverrons les statistiques quotidiennement à la CNAM. Il y aura un entretien médical avec le médecin pour savoir si la vaccination est prescrite ou pas et informer sur les bénéfices et risques de celle-ci. Enfin, les infirmières prépareront les vaccins et feront les injections.

Pour le moment, je ne peux pas vous communiquer plus d'informations. Je ne sais pas quel type de vaccin et quelle quantité nous seront fournis. Nous avons déjà vu avec M. Xavier Milan pour préparer la communication à destination des agents. Dès que cela sera possible et que nous aurons les stocks de vaccins, l'opération pourra débuter. Ce sera au plus tôt à la mi-janvier.

**M. BARBARET**

Souhaitez-vous poser des questions sur ce sujet ?

**M. BOYER**

Par rapport à ce que vient d'évoquer le Dr MOREAU, les parcours se diversifient pour accéder à la vaccination. N'y a-t-il pas le risque qu'une personne se fasse vacciner deux fois ?

**Dr MOREAU**

Non, à cause du bon. Il faut enregistrer les données donc l'information est sur le site.

**M. BOYER**

Ce bon est-il universel ?

**Dr MOREAU**

Il y a un code et nous vérifions.

**Mme TAIBI**

Dr MOREAU, vous ne savez pas quelles doses vous seront données pour les vaccins ?

**Dr MOREAU**

Non, une réunion sera organisée demain. Nous allons estimer le nombre de personnes, en sachant que les données actuelles font état de 10 à 15 % de la population de l'établissement.

**Mme TAIBI**

Vous saurez quelles seront les doses après l'information faite par M. MILAN.

**Dr MOREAU**

L'information sera faite par Xavier MILAN dans *Louvre Express* pour indiquer les modalités, les jours et recueillir les demandes de prises de rendez-vous des agents qui souhaitent se faire vacciner.

**Mme ETIENNE-BOISSEAU**

Nous sommes en train d'exploiter les retours des appels à volontariat, qui ne sont pas très satisfaisants. Cela permet de voir quel est l'écart entre ce que nous avons prévu dans le cadre du PCA et la réalité de l'appel à volontariat, pour éventuellement retourner vers les personnels de façon à les solliciter une nouvelle fois. Certains se sont prononcés comme étant non volontaires mais beaucoup d'entre eux n'ont pas retourné le document. Il est fort possible que l'on fasse une nouvelle démarche vers les agents.

**M. CLEMENT**

Le chiffre est de 267 agents, mais une partie de ces 267 correspond à des fonctions impératives. Le problème est de savoir si la personne est volontaire ou pas pour exercer ces fonctions, mais cela est au singulier. Dans une direction comme la DASV, cela est plus statistique, donc plus important. Cela se fait en fonction des tableaux de service. Il est important d'avoir un nombre important de volontaires. Comme directeur adjoint, si je dois être préréquisitionné, cela ne pose pas un problème administratif, alors que ce sera un problème au sein d'un service à roulement.

**Mme TAIBI**

J'ai un élément de réponse. On s'est trompé sur les 30 %. Il s'agissait de 30 % de personnes qui devaient être vaccinées. On a parlé de ces 30 % à un moment donné. On a quand même le sentiment que c'est le flou total. Les gens ne peuvent pas se porter volontaires en ne sachant pas eux-mêmes dans quel état ils seraient si jamais une pandémie survenait. On ne peut pas se porter volontaire aussi longtemps que nous n'aurons pas cette promesse. Le climat d'incertitude contribue au fait qu'on ne répond pas à vos questionnaires.

**M. MARTIN**

Je ne comprends pas bien la situation. Va-t-on augmenter le nombre de vaccinations ? Cela ne se fait-il pas à cause des stocks importants de vaccins ? Les médias disent qu'il n'y a plus vraiment de grippe A, on essaye de revendre nos stocks, ça fait un peu braderie, il reste du stock alors on va le donner aux établissements publics.

**M. BARBARET**

Mme AGUIRRE avait expliqué que le virus pouvait entrer dans un cycle et nous pouvons imaginer qu'il revienne de manière plus dangereuse.

**M. MARTIN**

Donc ce serait dommage de revendre nos vaccins un peu partout et de devoir les racheter après trois fois plus chers .

**Mme COTTEVERTE**

En fait, il n'y a plus la double injection.

**M. GUILLAUD**

Oui, mais si le virus a muté, les vaccins ne seront plus adéquats.

**Dr MOREAU**

Il était prévu de vacciner les gens selon des priorités. À la fin décembre et courant janvier, on arrivait à vacciner l'ensemble de la population. On se retrouve aujourd'hui à contacter les gens qui vont recevoir leur bon maintenant. De nombreux agents n'ont pas reçu le bon qui leur permette d'aller se faire vacciner.

**M. BARBARET**

Je vous propose maintenant de passer aux questions diverses s'il y en a.

**M. MARTIN**

Où en est-on avec le second médecin de prévention ?

**Mme ETIENNE-BOISSEAU**

J'ai prévu de redébattre du sujet avec Hervé BARBARET et le docteur Moreau dans les jours qui viennent. J'espère que vous aurez une information officielle lors du prochain CHS.

**M. GUILLAUD**

Le cheminement de la rue de Rivoli ne dépend-il pas de la ville de Paris ?

**M. BARBARET**

Oui, il dépend de la ville de Paris.

**M. GUILLAUD**

Quand on arrive le matin, le trottoir est une véritable patinoire à cause du gel.

**M. BARBARET**

Nous allons prendre contact avec la ville de Paris.

**M. GUILLAUD**

Un passage entre la porte des Arts, la rue de Rivoli et la Pyramide est salé le matin à partir de 9 heures.

**Mme LEMONNIER**

Vous parlez de la partie avec les pavés.

**M. GUILLAUD**

Oui, c'est bien fait, mais ce n'est pas le cas pour les autres axes.

**Mme LEMONNIER**

Il faut appeler la mairie de Paris pour leur demander de saler les zones qui donnent accès à l'Oratoire.

**M. GUILLAUD**

Serait-il possible de placer une signalétique au niveau de la cour carrée pour les vélos ? On constate en effet des passages à vélo à grande vitesse qui traversent la cour carrée.

**M. LEDUC**

Je pense qu'il faudrait autoriser les vélos sur les cours, les jardins certes, de manière civilisé. Cela concerne peut-être quelques cyclistes. La majorité des cyclistes est civilisée sur le domaine du Louvre. On essaiera de faire ralentir les vélos.

**Mme HENOCQ**

Concernant les engagements pris dans le cadre du projet social, nous avons vu la dernière fois que l'évaluation avait été sous-estimée par rapport au document unique. Nous avons aujourd'hui un ACMO en moins. Je voulais savoir comment vous comptiez tenir vos engagements avec une personne en moins et une charge de travail accrue ?

**Mme ETIENNE-BOISSEAU**

D'une manière générale, s'agissant du projet social, nous allons programmer une réunion d'étape comme nous le faisons chaque année. Ce point sera à l'ordre du jour. Cette réunion est prévue pour le début du mois de février. Nous verrons concrètement ce que nous avons réussi à tenir, les difficultés que nous rencontrons sur certaines des mesures. Nous pourrions en débattre à ce moment-là sous l'égide de M. BARBARET, qui assistera aussi à cette réunion.

**Mme HENOCQ**

L'étude « Addiction et risques psychosociaux » devait être faite en décembre.

**Mme LAIDAOU**

La dernière fois, nous avons précisé que nous avons reçu des offres. Nous les avons ouvertes, mais nous obtenons des dossiers disparates. Cela ne correspond pas vraiment aux besoins par rapport à ce que nous avons défini lors des réunions de travail. Nous n'avons aucune réponse vraiment satisfaisante. Nous sommes en train de relancer la procédure, en faisant deux marchés distincts : l'un consacré aux risques psycho-sociaux et l'autre aux addictions.

**Mme ETIENNE-BOISSEAU**

J'avais estimé que c'était une bonne idée que d'essayer de grouper les deux thématiques. En analysant les candidatures que nous avons reçues, les offres étaient assez éloignées de ce que nous avions imaginé en termes de coûts. Par ailleurs, la problématique n'était pas bien cernée dans le contenu. Les deux types d'aides que nous sollicitons sur les risques psychosociaux et l'addiction (notamment l'alcool) n'ont pas permis aux cabinets de cerner les nuances de chacune des sous-problématiques. De ce fait, il nous est apparu plus judicieux d'avoir recours à deux procédures séparées afin de trouver les candidatures adaptées. Nous nous sommes même retrouvés dans le cas d'une candidature groupée, avec deux cabinets sur chacune des thématiques. Mais cela faisait perdre la logique de cohérence que nous souhaitons privilégier au départ.

**Mme HENOCQ**

Cela concerne-t-il également Emergence ?

**Mme LAIDAOU**

Emergence est cinq fois plus cher entre l'offre la plus basse et la plus haute. On doit prendre celle qui correspond le mieux en termes financiers. On a du mal à faire passer un tel dossier en concurrence. Emergence doit refaire une proposition.

**Mme ETIENNE-BOISSEAU**

Pour l'estimation financière, je m'étais basée sur ce qu'Emergence nous avait indiqué quand nous les avons rencontrés. Mais le fait de modifier l'offre a suscité des propositions très onéreuses, bien supérieures à nos prévisions budgétaires. Je pense que le fait d'avoir groupé les deux thématiques a créé une certaine confusion et a surenchéri sur nos estimations de départ.

**M. BOYER**

Ma première question concerne les travailleurs handicapés fréquentant le restaurant du personnel. Le restaurant est équipé de petits chariots roulants, qui ont été, à un moment donné, en très mauvais état. Je sais que le groupe Avenance a déjà procédé au remplacement des roulettes. Mais peut-être faudrait-il équiper le restaurant de nouveaux modèles. Qui a la charge d'entretien de ces chariots ? A qui appartient le mobilier ? Il me semble que pour les convives handicapés, nous devrions être en mesure de proposer un matériel en parfait état.

**Mme ETIENNE-BOISSEAU**

Comme cela vous a été indiqué lors de la dernière commission Restaurant, la Direction des ressources humaines reprend cette année la gestion du restaurant du personnel, en liaison avec la DAMT pour tout ce qui concerne les investissements lourds et les travaux. La passation va se faire entre la Direction financière et juridique et le Service intérieur au sein de la Direction des ressources humaines. Dans ce cadre-là, je pense que Mme LAIDAOU, en sa qualité de chef du Service intérieur, va prendre rapidement l'attache d'Avenance pour aller faire le point sur l'ensemble du matériel, avant que nous-mêmes, DRH, sachions exactement ce qui se relève de notre responsabilité, en terme de matériel, et ce qui relève d'Avenance. Cela permettra de faire l'inventaire de l'état du matériel mis à disposition par le musée. Nous regarderons précisément cette question relative aux chariots afin de savoir qui en a la responsabilité en termes de maintien en l'état ou de remplacement.

**M. BOYER**

Ma deuxième question est relative aux conditions météorologiques au jardin des Tuileries lorsqu'il neige. Nous avons une réserve de sable destinée à empêcher les visiteurs de glisser. Les escaliers ont été privilégiés. Je crois qu'un marché a été passé avec l'entreprise Sin et Stes mais les agents ne sont pas toujours équipés comme ils le devraient. Dans le cadre du marché public, il faudrait peut-être revoir un protocole ou un plan de déneigement. La réserve de sable est épuisée. Les jardiniers n'ont donc plus de sable, qui n'est pas forcément adapté à la neige. La neige retombe, se compacte sur des marches gelées. Il y a aussi le problème du sel de déneigement, qu'on ne peut pas appliquer sur du minéral au risque de faire rouiller la pierre. Il existe des alternatives, à base de cendres ou de granulés de pouzzolane, qui est une roche volcanique poreuse imbibée d'ammoniaque. Elle fait fondre immédiatement la neige, empêche le gel et évite toute glissade. Je pense que le musée devrait se doter de ces éléments, car il y a eu des problèmes l'année dernière. Je crois me souvenir qu'une personne s'était cassée le coude et avait tenté d'intenter un procès à l'encontre de l'établissement. Dans le cadre du CHS, on se doit d'être irréprochable sur ce sujet.

**M. BARBARET**

Nous prenons note de votre remarque et la DAMT regardera les solutions que vous venez d'évoquer.

**M. BOYER**

Je veux bien participer à ces travaux s'il le faut.

**M. MARTIN**

La CGT voulait s'associer à la Direction pour souligner le travail effectué par Françoise LABRE pendant toutes ces années au sein du groupe permanent CHS depuis sa création. Elle nous manquera énormément car elle était un moteur essentiel au bon fonctionnement de ce groupe.

**M. BARBARET**

Nous prenons acte de votre déclaration et nous saluons Mme LABRE. Merci à toutes et à tous.

*Applaudissements.*

*En l'absence d'autres questions diverses, le président lève la séance à 16 h 26*

Le Président  
Hervé BARBARET

Le Secrétaire

Le Secrétaire adjoint