

MUSÉE DU LOUVRE
Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail
Relevé des décisions
Séance du 27 mars 2012

ORDRE DU JOUR

I.	Approbation du PV de la réunion du 10/01/2012.....	2
II.	Visite CHS du chantier Arts de l'Islam du 6/10/2011 (report du CHS du 10/01/2012 (pour avis).....	2
III.	Impact du projet de réorganisation de la DRHDS sur la santé, la sécurité et les conditions de travail des agents (pour avis).....	2
IV.	Dégradations des conditions de travail liées aux conditions climatiques et à la vétusté des locaux (pour avis) :	5
V.	Programmation visites CHSCT 2012 (pour avis).....	6
VI.	Programme annuel de prévention des risques professionnels 2012 (Papripact) (pour avis).....	7
VII.	Bilans santé sécurité au travail 2011 dont bilan du service médical (pour information).....	8
VIII.	Suivi des actions CHSCT (pour information)	9
IX.	Questions diverses	9

I. Approbation de la réunion du 10/01/2012

- a) Demande du CHSCT pour les procès-verbaux à venir, de préciser les appartenances des intervenants.

→ **L'Administration** donnera suite.

Le procès-verbal du CHSCT du 10 janvier 2012 est approuvé à l'unanimité.

II. Visite CHSCT du chantier Arts de l'Islam du 6/10/2011 (report du CHSCT du 10/01/2012 (pour avis)

- a) Demande du CHSCT (Sud Culture) que l'Administration intègre les compétences-métiers des agents du Louvre en amont de tous projets de travaux.
- b) Le CHSCT considère que certains choix architecturaux sont contestables.

L'Administration ne peut agir sur les choix architecturaux, mais restera attentive à la rotation des agents sur les postes, si cela s'avère nécessaire.

- c) Demande d'une **visite du CHSCT** avant la réouverture au public du chantier des Arts de l'Islam.

L'Administration donne son accord et propose de visiter le chantier des Arts de l'Islam pendant la première quinzaine de septembre 2012.

Le point n'a donné lieu à aucun avis.

III. Impact du projet de réorganisation de la DRHDS sur la santé, la sécurité et les conditions de travail des agents (pour avis)

- a) Sur le plan de la méthode, demande intersyndicale de diviser le point en deux parties : la nomination d'un adjoint du directeur des ressources humaines, et la création du pôle Santé et bien-être au travail.

→ **L'Administration** accepte.

Nomination d'un adjoint au directeur des ressources humaines

- a) Demande du CHSCT de préciser l'impact de la nomination du directeur adjoint des ressources humaines sur les conditions de travail des personnels.

L'Administration considère qu'il n'y a pas de modification des postes de travail, à l'exception du poste de travail de l'adjoint lui-même (dont la charge de travail augmente légèrement)

En outre, le poste de « chargé de suivi juridique des marchés », actuellement vacant, est transformé en poste de « chargé des achats logistiques ». Ce seront désormais le chef du service intérieur et ses adjoints qui se chargeront de suivre le marché de gestion du restaurant du personnel.

Vote sur la nomination d'un adjoint au directeur des ressources humaines

Les organisations syndicales s'abstiennent

Mise en place d'un pôle santé et bien-être au travail

- a) Inquiétudes exprimées par le CHSCT (Sud Culture) sur la confidentialité des échanges entre les agents et le médecin de prévention.

→ **L'Administration** assure que le secret professionnel, qui relève en outre de la déontologie de la profession médicale, sera dûment préservé.

- b) Libellé de poste du médecin de prévention : demande de changement du libellé de « responsable de pôle » pour « coordinateur de pôle ».

L'Administration accepte le changement de libellé proposé

- c) Inquiétudes exprimées par le CHSCT. (**Sud Culture**)

L'administration réaffirme l'indépendance du médecin de prévention et supprime dans sa lettre de mission qu'il doit consulter le médecin coordonnateur en cas de contestation d'un aménagement de poste, d'une prescription médicale ou d'achat d'appareils coûteux par un agent ou chef de service.

- d) Inquiétudes exprimées par **SUD Culture** que le nouveau dispositif privilégie la seule résolution des cas individuels, au détriment d'une réflexion sur des solutions collectives.

→ **L'Administration** confirme que c'est précisément l'objectif de la nouvelle organisation. La mise en réseau d'un ensemble de problématiques au sein d'un pôle (qui permettent de faire émerger les aspects transversaux et globaux) semble déjà une réponse appropriée ; le responsable de pôle ayant justement pour mission « *d'impulser*,

*coordonner et conseiller à la DRH et à la direction générale pour la **politique** de santé et de bien-être au travail. »*

e) Inquiétudes exprimées par Sud Culture sur la perte de l'indépendance du service du service social inclus dans ce nouveau « pôle » et sur le maintien du rôle de conseil des autres acteurs (psychologue, conseiller de prévention) auprès de l'administration

L'Administration confirme que le service social reste indépendant et que les différents acteurs gardent leur mission réglementaire de conseil et capacité en cas de gravité d'accès direct au Président.

f) Le **CHSCT** (CGT/SUD) a dénoncé certains manques dans les lettres de mission actuelles. Le partage du travail entre les deux médecins n'est pas clairement délimité. La lettre de mission est très centrée sur le Louvre, oubliant quelque peu le travail effectué par la médecine de prévention du ministère de la Culture.

L'Administration s'engage à préciser la lettre de mission, notamment dans les articulations de l'activité avec le ministère.

g) Demande du CHSCT d'associer la médecine de prévention aux projets de réaménagements du Musée, et ce, en amont de la prise de décision.

Vote sur la mise en place d'un pôle santé et bien-être au travail au sein de la DRHDS

Les organisations syndicales s'abstiennent

IV. Dégradations des conditions de travail liées aux conditions climatiques et à la vétusté des locaux (pour avis) :

- a) Méthode et calendrier d'élaboration des constats des dysfonctionnements de terrain
- b) Actions immédiates
- c) Travaux en cours et programmés (livraisons 2012 et programmation de grands travaux)
- d) Point d'étape : présentation orale des grandes lignes des constats et des premières pistes d'actions.

Les chefs de service de la DASV ont coordonné le recensement des difficultés rencontrées dans leurs services. Livré le 22 février, les grandes thématiques qui émergent du recensement peuvent être classées comme suit : nettoyage, climat, mobilier et installations, sols et murs.

Liste non exhaustive des problèmes identifiés :

- Nettoyage en profondeur des sols, des murs et des petits équipements (porte-savons, dévidoirs de papier-toilette, appareils de boissons, téléphones collectifs de la DASV, bacs à fiches) ;
- Problèmes de température dans les salles (actions de nettoyage de l'ensemble des grilles de soufflage d'air).
- Pannes des centrales de traitement d'air, notamment Denon (salles Daru et Romaines des AGER) et salles de sculpture de l'Europe du Nord, ou encore au niveau des galeries d'Apollon.
- Renouvellement des mobiliers défectueux (caisses, locaux sociaux, sanitaires).
- Moquettes : réflexion sur les revêtements.

La DAMT se donne jusqu'au 15 avril 2012 pour transformer ce recensement en fiches, sur la base desquelles elle réfléchira à la programmation des actions. Le budget des travaux pour 2012 est de 250 000 €. À ce jour, le calendrier des travaux n'est pas encore arrêté.

- a) Les Représentants du Personnel ont souligné un problème récurrent de température des salles en période de grand froid. Le sujet se pose chaque année, mais semble ne pas avancer d'une année sur l'autre (**CGT**). **SUD Culture** estime inconcevable que des agents soient maintenus sur leurs postes de travail lorsque les températures sont intolérables (canicule ou grand froid).

→ **L'Administration** a bien connaissance de ces dysfonctionnements. Le Musée est déjà intervenu sur certains.

De plus, l'Administration a mis en place, avec la DASV, un système de suivi de la dégradation des conditions climatiques afin de réagir au plus tôt.

À noter que la société Axima, chargée de la maintenance préventive et qui a agi trop tardivement, a été pénalisée à hauteur de 107 000 € sur l'année.

Demande de la CGT des diagnostics et cahiers de charges d'AXIMA.

La DAMT fournira aux représentants du personnel la partie technique de ce cahier des charges.

Sur le maintien des agents sur leur poste de travail, les réponses sont diverses. À l'avenir, le Musée devra clairement se faire plus proactif en la matière.

- b) Demande du CHSCT d'être informé, à l'avenir, de toute panne technique comme celle des centrales de traitement d'air.
- c) **SUD Culture** réitère enfin sa demande, déjà faite à M. Loyrette, de réfléchir à un plan de continuité d'activité pour les conditions climatiques extrêmes, et que la médecine de prévention soit associée à cette réflexion.

Ce point n'a donné lieu à aucun avis.

V. Programmation visites CHSCT 2012 (pour avis)

L'ordre des visites a été défini par le CHS comme suit :

- 1- Chantier Mobilier XVIIIe
- 2- Arts de l'Islam / OMER
- 3- Visite de certains bureaux du département des Objets d'art
- 4- Locaux sociaux (toutes directions confondues).

- a) Demande de recensement des implantations du Louvre hors-Musée (**SUD Culture**).

L'Administration transmettra au CHSCT, pour le mois d'avril, le recensement des implantations géographiquement situées hors du Musée.

Le CHS valide la programmation de visites 2012 ci-dessus.

VI. Programme annuel de prévention des risques professionnels (Papripact) (pour avis)

- a) La CGT a estimé trop succincte la présentation 2012 du Papripact. **L'Inspecteur santé sécurité au travail** rappelle que l'article 61 du décret demande en effet que le programme annuel détaille la liste des actions à entreprendre. Pour chaque réalisation et action, le programme doit aussi préciser les conditions d'exécution et les estimations de coûts.

L'Administration a délibérément voulu une présentation synthétique et stratégique des documents, pour favoriser les échanges en réunion sur les grandes orientations de l'année.

- b) Sud Culture réitère sa demande que les chutes de plain-pied et les accidents liés aux masses en mouvement, qui n'ont pas diminué malgré les actions entreprises les années précédentes, donnent lieu à des actions de prévention concrètes.

L'Administration prend note qu'elle devra en 2012 placer la prévention de ce type d'accident dans ses priorités (Papripact) et préciser les actions concrètes qu'elle met en œuvre.

- c) Demande du CHSCT (Sud Culture) d'ajout dans le PAPRIPACT des conclusions et perspectives du bilan médical et proposition d'intégrer, dans les actions de prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles, la nécessité d'informer systématiquement en amont le médecin de prévention des modifications organisationnelles ou techniques, et de l'y associer.

L'administration accepte.

- d) Prévention des risques psychosociaux : **SUD Culture** réitère sa demande d'actions de prévention contre le harcèlement sexuel et moral.
Ces actions de prévention seront rajoutées par l'administration.
- e) Conduites addictives : demande de **SUD Culture** de formations des supérieurs hiérarchiques (plutôt que des managers) et des membres du CHSCT.
- f) Demande du CHSCT que l'Administration précise les budgets liés aux actions, en même temps qu'un calendrier précis.
- g) Prévention des accidents du travail et maladies professionnelles : **SUD Culture** souhaite la refonte de la procédure d'aménagement de postes.
L'administration confirme que c'est une priorité.

Vote sur Papripact

Abstention des organisations syndicales.

VII. Bilans santé-sécurité au travail 2011 dont bilan du service médical (pour information)

- a) **SUD Culture** demande que les chutes de plain-pied, deuxième cause des accidents du travail, restent au cœur des actions de prévention, et ce, tant que la problématique n'est pas résolue.

→ **L'Administration** en prend note, rappelant qu'un certain nombre d'actions a déjà été réalisé en la matière.

- b) **SUD Culture** pose la question de la responsabilité des hiérarchiques dans le déclenchement des problèmes psychosociaux.

→ **L'Administration** confirme que les directeurs doivent être attentifs à l'état de santé de leur personnel. Suite aux résultats de l'enquête sur les RPS, le Louvre a demandé à chaque directeur de faire des propositions d'actions pour sa direction. Par ailleurs, un groupe de travail se réunira en semaine 14.

À la demande du CHSCT, **l'Administration** transmettra les rapports des ACMOs. qui devraient être en annexes

- c) Les représentants du personnel (**CGT et Sud Culture**) ont demandé une plus grande finesse dans les statistiques du Musée sur les personnels handicapés, notamment pour les tranches d'âges de 40-55 ans.

→ **L'Administration** informe que, depuis 2005, 105 agents du Louvre ont fait reconnaître un handicap. L'Administration réaffirme sa priorité de maintien des personnels handicapés dans l'emploi.

- d) Les représentants du personnel **Sud Culture** ont souligné la charge de travail grandissante sur le **travail de nuit** et demandé un plus grand suivi de ces agents (respect des temps de sommeil).

→ **L'Administration** y sera attentive, tout en rappelant que les amplitudes horaires actuelles respectent parfaitement le cadre réglementaire.

- e) Demande de communication au CHSCT des prescriptions médicales sur les postes émises par le docteur Moreau.

L'Administration n'est a priori pas opposée à cette demande

Ce point n'a donné lieu à aucun avis.

VIII. Suivi des actions CHSCT (pour information)

- a) Rénovation des locaux du BCTO : demande de **SUD Culture** de pose de stores pour davantage de confidentialité des agents.

L'Administration envisagera la pose de stores au BCTO.

- B) Demande de la CGT qu'une information soit largement diffusée avant les actions menées comme celles sur les femmes battues (questionnaires distribués par une association à la cantine), dont elle ne conteste pas le bien-fondé.

L'Administration évaluera cette action que le Louvre estime, à l'instar du docteur Moreau, tout à fait fondée.

- c) À la demande de la CGT, l'Administration informe qu'une étude de faisabilité est en cours, pour une amélioration de la performance des installations de ventilation des ateliers et en particulier de la métallerie, avec l'ajout éventuel de nouveaux moteurs. Dans l'intervalle, des aspirations ponctuelles seront mises à disposition.

IX. Questions diverses

- a) **SUD Culture** a dénoncé la récente loi sur la journée de carence en ce qu'elle poserait un problème en termes de santé publique. Pour en limiter l'impact, SUD a formulé trois demandes :

- 1 - Mise en place d'une autorisation de six jours d'absence pour raisons de santé et sans justificatif.
- 2 - Mise en place d'une autorisation d'absence allant de 1 à 3 jours sur présentation d'attestation médicale.
- 3 - Mise en place d'une prestation d'action sociale compensatoire pour les agents entrant dans le cadre des Cerfa.

L'administration répondra prochainement sur ces demandes après analyse de leur légalité. En tout état de cause, la loi devra être appliquée.

- b) La CGT a posé la question sur la future implantation des vestiaires automatisés et a rappelé ses réticences quant à l'emploi de salariés souffrant de handicap aux vestiaires pendant la période transitoire de 2 ans (CGT).

→ **L'Administration** étudie actuellement la question des emplois aidés avec les personnes compétentes du Pôle Emploi.

- c) Demande par la CGT d'une réunion sur l'aire de livraison.

- d) **Question de la CGT sur la possibilité d'aménager une salle de repos à proximité des nouveaux espaces Dépt Islam / OMER**

La DAMT étudie la faisabilité d'une salle de repos ainsi que des surfaces de stockage dans des locaux qui existent derrière l'exposition Nubie-Soudan

- e) **SUD-Culture** rappelle la demande de sanitaires dans la future base-vie du PC Sully,

→ **La DAMT** confirme que des toilettes avec douches seront réaménagées près du PC. Le projet se compose de deux sites : la base-vie (lits et vestiaires), ainsi qu'un endroit du deuxième étage où des sanitaires seront transformés en WC et douche.

- f) A la demande du CHSCT, l'Administration procédera à une information générale sur les registres hygiène et sécurité et leur localisation dans le musée.
