

Procès-verbal de la réunion du Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail du 10 janvier 2012

Représentants de l'administration

Hervé BARBARET

Administrateur général du Musée du Louvre, membre de droit

Charlotte LEMOINE

Directrice des ressources humaines, membre de droit

Secrétaire administratif

Jean-Marc IROLLO

Directeur adjoint des ressources humaines et du développement social

Assistants de l'administration

Farida LAIDAOUI

Chef du service intérieur

Guillaume THOMAS

Adjoint au chef du service de la communication interne

Serge LEDUC

Directeur de l'accueil, de la surveillance et de la vente

Sophie LEMONNIER

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

Jean-Claude RIEHL

Directeur adjoint de l'architecture, de la muséographie et des techniques

Membre de droit

Dr Françoise MOREAU

Médecin de prévention

Yann ROGIER

Inspecteur hygiène et sécurité

ACMOs

Alix HARROUK

Christine LALO

Alain BALDACCHINO

Nathalie TCHENQUELA

Personnes qualifiées

Brigitte COTTEVERTE

Chargée de mission hygiène, sécurité et conditions de travail

Capitaine ORY

SPSI

Nathalie DURKHEIM

Psychologue

Représentants du personnel

CGT

Sophie BERTHOMIEUX

Adjoint technique d'accueil et de surveillance

Christa HENOCQ

Adjoint technique d'accueil et de surveillance

Alexandra KARDIANOU

Ingénieur d'étude

Didier MARTIN

Agent contractuel

Gary GUILLAUD

Adjoint technique d'accueil et de surveillance

Franck BOYER

Adjoint technique des administrations de l'État

Zhora GRÉGOIRE

Adjoint technique d'accueil et de surveillance

Anne-Marie HADBI

Adjoint administratif

Jean-Louis RUELLAN

Technicien d'art

SUD CULTURE

Sophie AGUIRRE

Adjoint technique d'accueil et de surveillance

Élise MULLER

Adjoint technique d'accueil et de surveillance

Maurice N'GUYEN

Adjoint technique d'accueil et de surveillance

Julia RIGADE

Adjoint technique d'accueil et de surveillance

FO

Alexandre MARCOU

Adjoint technique d'accueil et de surveillance

Experts

Administration

Hélène MAHE – Point 4

Natacha MOREAU – *DASV* – Point 5

André FABRO – *DASV* – Point 5

Romain PERRIN – *Cabinet Andélea* – Point 7

Christophe GADEA – *Cabinet Andélea* – Point 7

Michel ANTONPIETRI – *DAMT* – Point 8

Hervé JAROUSSEAU – *DAMT* – Point 8

Représentants du personnel, pour la CGT

Manuel MERLET – Point 5

Stéphane FAUVAUX – Point 8

Absents excusés

Xavier MILAN – *Chef du service de la communication interne*

Stéphane PENAUD – *CGT*

Élisa FRIEDRICH – *SUD Culture*

Maria-Hélène ESCALANTE – *SUD Culture*

Élisabeth-Anne BOUZIDI – *FO*

Sommaire

III.	Règlement intérieur (pour avis)	7
I.	Désignation du secrétaire du CHSCT (pour avis).....	19
II.	Approbation du procès-verbal du CHS du 14 juin 2011 (pour avis)	19
IV.	Plan de formation 2012 en matière d'hygiène, sécurité et conditions de travail (pour avis) ..	20
VIII.	Point d'étape de l'enquête du CHSCT suite à l'accident de travail grave du 5 octobre 2011 (pour information).....	26
V.	Aménagement des postes de contrôle des droits d'entrée (pour avis) et visite CHSCT du 24 novembre 2011 des postes de contrôle des droits d'entrée Denon (pour information)	38
VII.	Restitution du questionnaire de l'étude des risques psychosociaux (pour information)	50
VI.	Projet d'aménagement de la régie de l'auditorium (pour avis).....	61
IX.	Visites CHS des PC du 16 septembre 2011 et chantier Arts de l'Islam du 6 octobre 2011 (pour information).....	62
X.	Suivi des actions CHS	66
XI.	Questions diverses.....	74

La séance débute à 14 h 39, sous la présidence de M. BARBARET.

M. BARBARET

Bonjour à tous. Permettez-moi d'abord de vous souhaiter tous mes vœux pour la nouvelle année. Nous nous réunissons pour la première fois dans le cadre d'un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail. Nous aurons l'occasion au cours de cet après-midi de voir quelles sont les différences ou les évolutions par rapport au CHS auquel nous étions habitués. Je vais laisser la parole à Jean-Marc pour l'appel, qui va déjà nous préciser en quoi l'appel en est modifié.

M. IROLLO

L'appel est modifié dans la mesure où désormais le quorum pour que l'instance se tienne ne se fonde plus que sur le nombre de représentants du personnel, c'est-à-dire que la séance peut se tenir valablement à condition que la moitié des représentants du personnel titulaires ou suppléants soit présente. Je vais donc faire l'appel en commençant par les représentants du personnel.

(Appel des représentants du personnel)

Le quorum est atteint. Je passe aux représentants de l'administration.

Mme AGUIRRE

Si vous désignez M. Loyrette comme président du CHSCT et qu'il ne compte jamais venir, autant désigner M. Barbaret président. En théorie, nous pourrions faire annuler la séance en demandant le courrier selon lequel M. Loyrette délègue à M. Barbaret la présidence. Nous ne sommes pas défavorables au fait que M. Barbaret préside la séance, mais, sans excès de formalisme de notre part, nous tenons à faire cette remarque.

M. IROLLO

Le texte précise que la présidence du CHSCT est assurée par le président de l'établissement ou son représentant. Aujourd'hui, M. Barbaret représente M. Loyrette.

Mme LEMOINE

Il doit effectivement être désigné dans un courrier.

Mme AGUIRRE

L'essentiel est que le président ait la latitude nécessaire pour prendre les décisions.

M. IROLLO

Ce sont des avis, ce ne sont pas des décisions.

(Appel des personnes nommées en qualité d'assistants de l'administration, des personnes qualifiées et des experts)

Mme AGUIRRE

Que signifie « nommées en qualité d'assistants » ?

Mme LEMOINE

Les textes prévoient que l'autorité peut être assistée par des responsables de l'établissement. Nous avons fait une petite formation animée par une avocate qui nous a présenté les nouveaux textes et qui nous a suggéré ce terme d'assistant.

Mme AGUIRRE

Si l'on se réfère à la philosophie du CHSCT du secteur privé, qui est en avance par rapport au public, les représentants du comité doivent donner leur aval quant à la présence des membres de l'administration, à part pour le chef de la sécurité. Nous ne sommes pas forcément défavorables à ce qu'il y ait d'autres représentants, mais, dans ce cas-là, il serait plus sain, au moment des discussions sur le règlement intérieur, de parler de personnes qualifiées et appelées à assister aux séances en raison de leurs fonctions. On a quitté le paritarisme, mais, si l'on prend une photo de la table, on ne dirait pas. Nous aimerions bien que les représentants du personnel soient davantage consultés sur les personnes ayant qualité pour siéger ici.

Mme LEMOINE

Je comprends votre remarque sur l'abandon du paritarisme. Mais, sauf erreur de ma part, il n'est indiqué nulle part dans le texte que le président se fait assister par des personnes après concertation avec le personnel. Si vous voulez qu'on en discute en dehors de la séance, parce que ce sujet n'est pas prévu à l'ordre du jour, le président pourra se positionner là-dessus. En tout cas, il est vrai qu'en regardant la salle en ouverture de séance, jusqu'alors on ne voit pas le changement. Cela dit, nous nous sommes posés la question avant la tenue du CHSCT. Pour avoir des débats de qualité, il nous faut avoir une expertise de bon niveau. L'administrateur général et moi-même sommes les deux seuls membres de droit du CHSCT du côté de l'administration, mais, très modestement, nous ne pensons pas détenir l'ensemble de l'information et de l'expertise nécessaires à un bon travail avec vous. Je crois que vous l'avez compris.

M. IROLLO

Nous pouvons même vous lire le cinquième alinéa de l'article 39, qui précise que : « En outre, lors de chaque réunion du comité, le président est assisté en tant que de besoin par le ou les représentants de l'administration exerçant auprès de lui des fonctions de responsabilité et intéressés par les questions ou projets de texte soumis à l'avis du comité. »

M. BARBARET

Nous allons être très pragmatiques : nous nous rendons compte dans cette nouvelle configuration de l'apport et de l'expertise des uns et des autres, et nous verrons si cela nécessite le maintien apparent d'un format certes important en nombre, mais qui me semblait également utile.

Mme AGUIRRE

Encore une fois, nous ne sommes pas forcément défavorables à ce format a priori, mais nous aimerions bien discuter du statut des personnes, puisque des problèmes de légitimité pourraient se poser lors de l'étude de certains points.

M. BARBARET

Nous sommes tout à fait d'accord. Je confie à la DRH, plus particulièrement à Charlotte Lemoine et à Jean-Marc Irollo, le soin de mener ces discussions d'organisation de l'instance. Je vous propose de passer à présent à la désignation du secrétaire du CHSCT.

Mme LEMOINE

Le secrétaire du CHSCT est désigné entre vous, organisations syndicales.

Mme AGUIRRE

Nous aurions souhaité traiter d'abord le point 3 de l'ordre du jour, parce qu'il nous paraît difficile d'élire le secrétaire avant qu'on ait défini son rôle et la durée de son mandat dans le règlement intérieur.

M. BARBARET

Si tout le monde en est d'accord, je propose de passer directement au point 3.

III. Règlement intérieur du CHSCT (pour avis)

Mme LEMOINE

Je vais laisser Jean-Marc ou Brigitte faire la présentation, puisque ce sont eux qui ont suivi les dernières discussions sur le règlement intérieur. Nous ferons les remarques au fur et à mesure.

Mme COTTEVERTE

Nous avons eu en effet une réunion où nous avons commencé à travailler pour adapter le règlement intérieur du CHSCT. Sont en rouge les modifications ou les ajouts apportés au cours de cette réunion.

Les commentaires en rose sont les commentaires de Mme Lemoine.

M. IROLLO

Nous pouvons éventuellement passer les articles les uns après les autres.

Mme LEMOINE

Dans la mesure où il y a eu une concertation, je ne vois pas trop l'intérêt de tout balayer à nouveau si vous n'avez pas d'observations. Je peux néanmoins apporter des éclairages si vous le souhaitez.

Mme AGUIRRE

Nous avons fait des demandes au cours de la réunion, pour lesquelles nous n'avons pas eu de réponse, notamment sur les moyens.

Mme LEMOINE

Nous allons y venir. L'article 2 stipule que « le comité doit se réunir dans les plus brefs délais en cas d'urgence, notamment en cas d'accident grave ». Vous avez souhaité remplacer le décret 82-453 modifié du 28 mai 1982 par le décret 2011-774 du 28 juin 2011. Les normes juridiques font que c'est inutile à partir du moment où le décret a été modifié, comme cela apparaît dans les textes sur Légifrance.

Ensuite, l'article 3 précise : « Tout représentant du personnel titulaire ou suppléant du comité qui ne peut pas répondre à la convocation doit en informer immédiatement le président. » Je considère que ce n'est pas utile pour les suppléants, qui n'ont aucune obligation d'assister à la séance. S'ils viennent, ils sont les bienvenus ; s'ils ne viennent pas, soit. Je vous propose de retirer cela pour ne pas alourdir la tâche de l'administration.

Mme AGUIRRE

Je ne vois pas en quoi cela l'alourdirait, puisque cela correspond à la pratique. De plus, comme tous les représentants sont sur le même site, cela ne pose pas de difficulté.

Mme LEMOINE

Alors nous pouvons le maintenir. Toujours dans l'article 3, il est écrit : « En début de séance, le président communique la liste des participants au comité. En cas de circonstances exceptionnelles, le représentant suppléant peut informer en début de séance qu'il remplace le titulaire absent. » J'ai indiqué que c'était inutile, puisqu'en cas d'absence du titulaire le suppléant le remplace automatiquement ; et c'est le travail de l'administration de le signaler au moment de l'appel. Cela convient-il à tout le monde ? D'accord. Ensuite, il est écrit : « Les représentants suppléants du personnel qui n'ont pas été convoqués pour remplacer un représentant titulaire défaillant peuvent assister aux réunions du comité, mais sans pouvoir prendre part aux votes. » Initialement, il était écrit « aux débats et aux votes », mais vous avez voulu simplement la mention des votes. Je suis d'accord, sauf pour des cas individuels, pour éviter les vices de forme et les problèmes de recours ; dans ces cas-là, le décret prévoit que les suppléants ne participent pas aux débats.

Mme AGUIRRE

Étant donné que le CHSCT n'est malheureusement pas décisionnaire, les avis restent consultatifs.

Mme LEMOINE

Une CAP non plus n'est pas décisionnaire.

Mme AGUIRRE

Nous ne sommes pas ici dans un cadre disciplinaire.

Mme LEMOINE

Mais si vous traitez un jour un problème de harcèlement et que vous avez du nominatif, je suis désolée, mais là il y a des risques de recours de part et d'autre. Nous ne pouvons pas nous permettre un vice de forme. Il ne s'agit pas du tout de vous brider au niveau des suppléants ; l'idée est de nous protéger tous contre des vices de forme qui feraient tomber des décisions parce que nous n'aurions pas respecté la réglementation. Soyons prudents. Je doute que les suppléants aient le droit de prendre part aux débats.

Mme KARDIANOU

Si, ils ont le droit.

Mme LEMOINE

Je n'évoque pas le règlement intérieur, mais le décret. On est bien d'accord qu'un règlement intérieur ne peut pas modifier un texte de normes supérieur juridiquement. Je suis prise d'un doute ; je vais vérifier cela tout à l'heure. Si le décret ne prévoit pas que les suppléants participent aux débats et aux votes, nous ne pouvons pas indiquer dans le règlement intérieur qu'ils prendront part aux débats.

Mme MULLER

Juridiquement, le débat est un point pour avis, qui suppose donc un vote. Si l'on prenait le terme « discussion », le souci ne se poserait pas.

Mme LEMOINE

J'ai suffisamment géré de contentieux sur les CAP pour vous dire que si les suppléants prennent part au débat, l'avis est réputé non rendu. Des contentieux ont été perdus à cause de ce vice de forme. Cela n'empêche pas que vous prépariez la séance sur les questions individuelles avec les suppléants, qui vous diront tout ce qu'ils ont à vous dire et qui pourront même vous passer discrètement un petit mot durant la séance. La formulation est à revoir : il est nécessaire d'apporter la nuance d'après laquelle les suppléants peuvent assister aux réunions, mais ne peuvent pas participer aux débats et aux votes lors du traitement de cas individuels.

M. ROGIER

Consacrer l'idée que le CHSCT traite de questions individuelles me paraît sinon dangereuse, du moins contestable, dans la mesure où ce n'est pas du tout sa vocation. Je pense que vous pouvez envisager d'exclure les suppléants des débats lorsque les circonstances l'exigent, mais le CHSCT n'est pas l'instance qui traite de cas individuels. Des cas individuels peuvent participer d'une réflexion collective ou d'une question de prévention collective.

Mme LEMOINE

Il y a quelques situations, notamment les situations de harcèlement moral – que je ne voudrais pas mettre en avant dans l'établissement, parce que ce n'est pas très élégant –, que je ne sais pas où traiter.

M. ROGIER

Le harcèlement moral est un délit, qui est traité par un juge dans un tribunal. Le CHSCT a plutôt pour vocation de traiter des situations comme des accidents du travail ou des maladies professionnelles dans une approche collective.

Mme LEMOINE

Nous entendons ce que vous dites. Encore une fois, je propose de nous protéger au cas où une situation individuelle émergerait. Peut-être nous entendrons-nous parfois juste avant d'aborder le point, en disant que le cas est un peu dangereux et qu'il convient de ne pas faire participer les suppléants au débat.

Mme BERTHOMIEUX

Effectivement, il vaut mieux se protéger dès maintenant.

Mme LEMOINE

C'est ce que nous a dit notre avocate. Il vaut mieux prendre cette précaution.

Je continue. L'article 5 stipule : « Par demande écrite à la majorité des membres présents ayant voix délibérative, le comité peut faire appel à titre consultatif au concours de toute personne qui lui paraîtrait qualifiée. » Vous avez proposé d'enlever le « présents ». Pouvez-vous nous expliquer pourquoi ?

Mme AGUIRRE

En théorie, faire appel à une personne qualifiée est demandé par le CHSCT, et non par le président comme pour les experts. Si le CHSCT, c'est-à-dire la majorité des membres ayant voix délibérative, estime qu'il a besoin d'une personne qualifiée pour aborder tel ou tel point, le statut de cette personne n'est pas tout à fait le même que celui de l'expert. La question est de savoir comment faire formellement pour appeler cette personne qualifiée. Soit on fait la demande pour la prochaine séance, mais on ne connaît pas encore son ordre du jour ; soit on décide d'une procédure de façon à pouvoir demander la venue d'une personne qualifiée. L'expert est demandé au titre de l'organisation syndicale, alors que cette personne qualifiée est demandée au titre du CHSCT.

Mme LEMOINE

J'ai la même explication. Si l'on attend d'être présent, c'est trop tard. J'ai indiqué que ce point était à discuter, parce que je voulais être sûre que c'était cette explication qui avait motivé votre demande. On est d'accord.

Ensuite, à l'article 12, il est écrit : « Le secrétaire du CHSCT contribue au bon fonctionnement de l'instance. Il est l'interlocuteur de l'administration et effectue une veille entre les réunions du CHSCT. Il transmet aux autres représentants du personnel les informations qui lui sont communiquées par l'administration. Il aide à la collecte d'informations et à leur transmission. » Vous avez souhaité que l'on enlève cette dernière partie, ce qui m'avait valu de mettre en commentaire – que j'ai enlevé par la suite : « Il peut tout de même travailler. » Expliquez-nous ce que vous craignez.

Mme AGUIRRE

Ce rôle est encore flou. Le rôle du secrétaire ne peut pas être le même que dans le cadre du privé. Il nous faut le déterminer. Lors de la réunion, j'ai déjà posé la question sur la collecte d'informations et sur leur transmission. Concrètement, qu'est-ce que cela veut dire ? Comment se fait cette collecte ? Avec quoi ? Dans quel local ? Il importe de définir plus finement les moyens du CHSCT et les pouvoirs confiés au secrétaire. Dans le public, il se pose un autre problème, qui est l'articulation entre le secrétaire du CHSCT et le secrétaire administratif.

M. BARBARET

Je crains de devoir inverser la proposition. Je pense qu'on ne définira les moyens à mettre en place que lorsqu'on saura ce qu'il a à faire. S'il n'a pas grand-chose à faire, il n'y aura pas beaucoup de moyens, et inversement.

Mme KARDIANOU

Croyez-vous qu'il n'y a pas grand-chose à faire ?

M. BARBARET

À la lecture de l'article, ce n'est pas énorme.

Mme LEMOINE

Mettons qu'il n'ait pas le temps de faire la collecte d'informations. Quel est alors le risque de maintenir cette possibilité ? On ne va pas le punir s'il ne la fait pas.

Mme AGUIRRE

Justement, le risque est de reprocher des choses au secrétaire, parce que des tâches lui auraient été confiées sans mesurer la charge de travail que cela peut produire. Aider à la collecte d'informations dans un établissement de 50 personnes n'est sans doute pas un travail énorme ; mais, dans un établissement de plus de 2 000 personnes, qui a recours à la sous-traitance, où se pratique la pluriactivité et où les risques sont multiples, ce n'est pas une mince affaire. Il existe au Louvre des agents de prévention et un service de médecine préventive. Il faut arriver à articuler le rôle de chacun. Je crains que l'on se retrouve avec des conflits – pas forcément ouverts – entre les différents rôles. C'est une bonne chose que le CHSCT soit ambitieux, mais je pense qu'il faut prendre le temps de mesurer les tâches et les difficultés.

M. BARBARET

Je suis d'accord pour retenir votre proposition, c'est-à-dire supprimer cette dernière phrase. Nous verrons éventuellement au fil de l'eau si c'est à modifier.

Mme KARDIANOU

Nous connaissons très bien la lourdeur du Louvre et la force de l'inertie. Nous nous voyons mal collecter les informations. Je vous assure que ce travail serait usant et prendrait énormément de temps. Nous ne voulons pas aller au casse-pipe et faire capoter le CHSCT. Nous voulons que le travail soit fait comme il faut. À la limite, nous proposons que le secrétaire réunisse les

informations et *aide* à leur transmission, si vous y tenez vraiment. Je crois qu'il faut être très prudent dans ce qu'on met dans un règlement intérieur quant au travail qui est à faire.

M. N'GUYEN

Nous proposons même d'enlever les deux dernières lignes. Nous continuerions à fonctionner comme avant, c'est-à-dire que le secrétaire administratif enverrait les informations à l'ensemble des organisations syndicales et pas seulement au secrétaire. Vous le faites déjà très bien actuellement ; cela nous satisfait.

Mme AGUIRRE

Il s'agit de partir du fonctionnement réel et éventuellement, au fur et à mesure des réunions, si le CHSCT décide certaines choses, par exemple décide de confier au secrétaire des tâches spécifiques comme le contrôle des EPI à la livraison pour voir s'ils sont conformes à ceux demandés, de modifier le règlement intérieur, car la modification du règlement peut être mise à l'ordre du jour de chaque séance.

Mme LEMOINE

Je suis d'accord, mais je me demande quel était l'esprit du texte. Si l'on enlève toutes ces lignes, je ne sais plus à quoi sert l'article.

Mme AGUIRRE

C'est en alinéa dans la circulaire.

Mme LEMOINE

À part l'abandon de la parité, qui est un vrai sujet, quel est l'intérêt des modifications au bout du compte ? Je suis d'accord avec vous : l'instance fonctionne très bien actuellement.

Mme AGUIRRE

Je pense qu'il faut définir le rôle du secrétaire au fur et à mesure qu'on aura maîtrisé un peu mieux la fin du paritarisme.

M. BARBARET

Je trouve que cette position est pragmatique et assez sage. Supprimons le passage qui commence par « il transmet aux représentants » jusqu'à la fin. Au fur et à mesure de nos futures réunions, nous verrons s'il convient de mentionner des tâches données au secrétaire et de modifier le règlement intérieur.

M. IROLLO

Pour le moment, il est donc l'interlocuteur de l'administration.

Mme AGUIRRE

Précisons bien : l'interlocuteur de l'administration sur le fonctionnement de l'instance.

Mme LEMOINE

Je relis une phrase que vous avez proposée : « Lors de la première réunion du comité, les représentants du personnel titulaires élisent parmi eux, à la majorité, un secrétaire et un suppléant pour un mandat d'un an renouvelable. » Je pense que vous êtes tous d'accord.

L'article 18 prévoit : « Le procès-verbal de la réunion, signé par le président du comité, contresigné par le secrétaire et le secrétaire administratif, est adressé à chacun des membres du comité dans le délai prévu. » Vous avez fait rajouter « le secrétaire administratif ». Quelle est la raison de cet ajout ? Il va de soi que le secrétaire administratif sert à quelque chose...

Mme KARDIANOU

Finalement, nous n'y tenons pas.

Mme LEMOINE

D'accord. Le secrétaire et le président en sont responsables. Ce n'est pas que je veuille enlever à Jean-Marc des prérogatives.

Mme AGUIRRE

Nous avons un amendement à apporter, à savoir que nous souhaiterions qu'un relevé des délibérations soit diffusable dans les quinze jours. Nous savons qu'il faut un peu de temps pour rédiger les PV.

Mme LEMOINE

Au bout de combien de temps recevons-nous la synthèse ?

M. IROLLO

Une dizaine de jours après la séance, au mieux Il faut relire le document et parfois le remettre en forme. Quinze jours, cela paraît un peu court. Il faut au moins trois semaines.

Mme AGUIRRE

Je n'ai rien contre le service de la communication, mais dès lors que le président a demandé à un représentant de la communication du Musée de l'assister, il serait bien qu'un relevé des délibérations soit envoyé au personnel.

M. IROLLO

Il faut savoir de quoi on parle... Le relevé de délibérations, qu'on appelait parfois le relevé de décisions, est un élément qui nous est fourni contractuellement par Téléscribe. Cet élément nous est fourni en général, quand tout va bien, une dizaine de jours après les débats. On peut le transmettre, mais cela nécessite toujours un travail de vérification ensuite, ce qui demande un peu de temps, un délai un peu plus long que quinze jours.

Mme MULLER

Trois semaines, cela nous convient.

Mme LEMOINE

Si le document est livré dans les dix jours, on doit être capable de le donner assez rapidement. Généralement, je le lis dans la soirée même.

M. BARBARET

Il faut distinguer la synthèse du compte rendu in extenso. La synthèse indiquera par exemple que le règlement intérieur a été adopté, sans rentrer dans les détails.

Mme AGUIRRE

Peut-être peut-on ajouter que le rôle du secrétaire est aussi de veiller à ce que le compte rendu soit fidèle aux débats qui ont eu lieu.

M. IROLLO

Sur ce plan, c'est une bonne idée de travailler en collaboration.

Mme LEMOINE

Nous allons donc rajouter une phrase pour dire qu'une synthèse des débats et des avis sera diffusée dans les trois semaines après validation du secrétaire. Il va de soi que celui-ci devra être réactif.

M. BARBARET

Retenons que, pour ce relevé des délibérations, nous privilégierons la rapidité à l'exhaustivité.

Mme LEMOINE

L'article 20 stipule : « Toutes facilités doivent être données aux membres du comité pour exercer leurs fonctions. Une autorisation spéciale d'absence est accordée aux représentants titulaires et suppléants du personnel, aux représentants du personnel appelés à remplacer des représentants titulaires défaillants, ainsi qu'aux experts convoqués par le président, en application de l'article 70. La durée de cette autorisation comprend la durée prévisible de la réunion, les délais de route et un temps égal à la durée prévisible de la réunion qui est destiné à la préparation des comptes rendus et des travaux du comité. Ce temps ne peut pas être inférieur à une demi-journée. » Vous voulez que l'autorisation spéciale d'absence puisse être délivrée aux représentants titulaires et à leurs suppléants, alors que dans le texte proposé par le ministère c'était uniquement aux suppléants appelés à remplacer les titulaires.

M. N'GUYEN

Alors que la séance a été préparée avec les suppléants, il peut y avoir une absence, une maladie au dernier moment ; on ne peut pas le savoir à l'avance.

M. BARBARET

Retenons donc la formule selon laquelle les suppléants comme les titulaires ont la demi-journée de préparation.

Mme AGUIRRE

Il existe une astuce juridique, tout en respectant le règlement intérieur, qui consiste à nommer experts les suppléants, parce que les experts peuvent préparer les travaux.

M. BARBARET

Nous allons vous éviter d'utiliser l'astuce juridique en acceptant votre formulation.

Mme KARDIANOU

Notre première proposition n'était pas dans cet esprit-là. Vous dites être généreux, mais finalement non, parce que la première demande se fondait sur l'article 4614-3 du Code de travail et sur le plafond de 20 heures. Nous demandions une décharge de 20 heures par mois.

M. ROGIER

Cet article du sixième livre du Code du travail ne s'applique pas à la fonction publique. Seuls les cinq premiers livres s'appliquent à la fonction publique.

Mme BERTHOMIEUX

Nous avons proposé que le secrétaire et son suppléant puissent bénéficier d'une délégation d'au moins 20 heures par mois.

M. BARBARET

Pour faire quoi concrètement ?

Mme KARDIANOU

Pour collecter les informations et les transmettre.

M. IROLLO

Cela dit, vous avez enlevé la partie relative à la collecte.

Mme KARDIANOU

Même si l'article ne s'applique pas à la fonction publique, la charge de travail est importante au vu de l'effectif dans l'établissement.

Mme AGUIRRE

Dans une usine, par exemple, il a été décidé que le CHSCT contrôlait les nouvelles machines. La personne mandatée par délibération du comité pour ce contrôle doit se voir accorder un temps de délégation par l'employeur. Elle dispose d'une liberté de circulation, que nous n'avons pas

malheureusement dans le public. Il lui suffit de dire qu'elle a besoin de tant d'heures pour faire ce qu'on appelle les tournées syndicales. Il existe malgré tout des procédures particulières notamment dans les banques, où la personne ne va pas vérifier les distributeurs automatiques de billets sans prévenir. Le problème du droit syndical dans la fonction publique est que l'on n'a pas prévu les moyens par rapport aux nouveautés.

M. BARBARET

Je suis un peu ennuyé en ce qui concerne les temps. Comme il a été dit tout à l'heure, on définira au fil de l'eau les tâches réelles et opérationnelles du secrétaire du CHSCT. 20 heures, c'est quand même un temps considérable : cela fait plus de 10 % du temps de travail d'un agent. Je préférerais qu'on sache d'abord ce qu'il a à faire. Dans le cas où le secrétaire devrait aller voir une machine, on ferait en sorte qu'il puisse se libérer pour faire cette tournée.

Mme AGUIRRE

On peut décider d'ouvrir des négociations là-dessus dans le mois qui vient. Il me semble important qu'une solution soit négociée localement sur les missions du secrétaire et les moyens afférents.

Mme LEMOINE

Donnons-nous peut-être un ou deux CHSCT pour voir quel peut être son rôle. Vous allez progressivement construire ce rôle et envisager peut-être différemment la préparation des réunions. Quand vous vous sentirez mûrs pour une discussion, nous discuterons de l'affaire et verrons en quoi les 20 heures à la fois pour le secrétaire et le suppléant sont justifiées. Aujourd'hui, je n'émet pas pour autant une fin de non-recevoir.

Mme AGUIRRE

Autrement, on peut se baser non sur le Code du travail, mais sur l'autre mode d'élection au Musée du Louvre, c'est-à-dire au conseil d'administration, où les élus ont 15 heures par mois.

Mme LEMOINE

Pour l'instant, nous n'avons pas défini les tâches du secrétaire. 15 heures pour ne rien faire, c'est beaucoup. Je ne mets pas en doute que vous travailliez bien les réunions, mais je veux dire simplement que le rôle du secrétaire, tant de notre point de vue que du vôtre, est encore nébuleux.

Mme HENOCQ

En guise d'éclaircissement, je tiens à dire que lorsque nous ne sommes pas dans nos services respectifs et que nous demandons par exemple des rapports du Bureau Veritas qui font 150 pages ou des cahiers des charges, cela demande un temps de lecture qui n'est pas nul. Je vous promets que, si l'on travaille correctement pour préparer les réunions du CHSCT, 20 heures c'est peu vu l'ampleur des dossiers à traiter.

Mme LEMOINE

Je sais très bien que vous avez travaillé et que vous préparez parfois mieux les dossiers que nous. Je ne remets pas du tout cela en cause. Mais le secrétaire, que va-t-il faire de plus qui justifierait qu'il ait du temps ? À ce jour, je ne sais pas répondre à cette question.

M. GUILLAUD

Dans le privé, pour 2 200 salariés, il y aurait 20 heures de décharge par représentant titulaire. Nous avons demandé 20 heures simplement pour le secrétaire et le secrétaire adjoint, qui vont prendre en charge le plus gros des dossiers. Nous n'avons pas demandé 180 heures de décharge pour neuf titulaires.

Mme LEMOINE

Je pense qu'il serait bien de revenir sur le sujet à la prochaine séance au vu de votre première pratique de secrétariat.

Mme BERTHOMIEUX

Comme le secrétaire ne sait pas à quoi il va s'attendre, je partirais déjà sur 15 heures.

Mme KARDIANOU

Nous allons faire une petite interruption de séance pour voir cela entre nous.

Mme LEMOINE

Ou alors on donne du temps, mais pas au suppléant, au secrétaire seulement.

(Interruption de séance)

M. BARBARET

Nous vous écoutons.

Mme MULLER

Nous demandons 15 heures pour le secrétaire et le secrétaire adjoint.

M. BARBARET

Je considère qu'à ce stade nous ne sommes pas assez au clair sur ce que fait le secrétaire. Je préfère que, dans un premier temps, il soit donné au secrétaire la possibilité de se déplacer et que nous attendions au moins un voire deux CHSCT pour éclaircir les tâches. Je n'ai pas à donner 30 heures, c'est-à-dire presque un temps plein, pour des tâches qui ne sont pas définies. Je veux bien en donner à condition qu'elles soient déterminées. Aujourd'hui, c'est trop tôt. Je suis prêt à entrer en négociation pour que l'on s'entende sur les missions à réaliser et que l'on voie quel temps il est nécessaire d'attribuer.

Mme KARDIANOU

Nous acceptons le délai jusqu'au CHSCT du mois de juin pour voir un peu plus clairement les missions du secrétaire et par la même occasion préciser les moyens qui lui sont alloués et ainsi compléter l'article 12.

M. BARBARET

D'accord.

Mme AGUIRRE

D'autre part, nous avons oublié un amendement sur l'article 19, où il écrit : « À la suite de l'intervention de l'un des fonctionnaires de contrôle, etc. » Nous aurions aimé rajouter la mention de l'agent de la CARSAT (nouveau nom de la CRAM).

M. ROGIER

Cet acteur n'est pas prévu par les textes, parce qu'il n'a pas vocation à intervenir auprès des agents publics. Dans l'établissement, vous avez bénéficié occasionnellement des conseils de l'organisme.

Mme AGUIRRE

Les non-fonctionnaires représentent quand même une part non négligeable du personnel du Louvre. C'est la raison pour laquelle les agents de la CARSAT peuvent intervenir pour des assurés sociaux dans le Musée.

M. ROGIER

Vous ne pouvez pas lui donner une place institutionnelle. Mais, de toute façon, c'est une personne qualifiée que vous avez la possibilité d'entendre par ailleurs.

Mme AGUIRRE

Nous avons proposé cet amendement dans la mesure où, suite à son intervention, l'agent de la CARSAT n'a pas l'obligation de nous informer.

Mme LEMOINE

Je ne vois pas bien l'inconvénient de ne pas l'écrire. Rajoutons-le.

M. ROGIER

De manière générale, je vous invite à prévoir le champ de compétences du CHSCT, pour ne pas vous retrouver dans des débats qui ne seraient pas du ressort de l'instance. Le préventeur de la CARSAT se trouverait en difficulté s'il devait répondre de son action auprès d'une instance où il n'aurait pas de légitimité.

M. BARBARET

Si nous avons fait le tour du sujet, je vous propose de passer à l'approbation du règlement intérieur.

Le règlement intérieur du CHSCT est approuvé à l'unanimité des organisations syndicales.

I. Désignation du secrétaire du CHSCT (pour avis)

M. BARBARET

Le règlement intérieur étant approuvé, nous pouvons passer à la désignation du secrétaire du CHSCT. Qui est candidat ?

Mme KARDIANOU

Je suis candidate, et apparemment la seule. Élise Muller serait ma suppléante.

Alexandra KARDIANOU (CGT) et Élise MULLER (Sud) sont désignées à l'unanimité des autres membres respectivement secrétaire et secrétaire adjointe du CHSCT.

II. Approbation du procès-verbal du CHS du 14 juin 2011 (pour avis)

M. BARBARET

Avez-vous des remarques ou des compléments sur le procès-verbal ?

Mme AGUIRRE

Regardez les votes. Je ne savais pas qu'il y avait dix représentants de l'administration. On en arrive à des résultats où il y a dix-neuf votants. Le problème est visible pour tous les votes. Il faut corriger cette erreur.

M. BARBARET

Nous en prenons bonne note.

M. IROLLO

Dorénavant, il n'y aura plus de problème de vote de l'administration.

M. N'GUYEN

En haut de la page 45, ce n'est pas le RMR, mais C2RMF.

M. BARBARET

Ces remarques étant prises en compte, qui approuve le procès-verbal ?

Le procès-verbal du CHS du 14 juin 2011 est approuvé à l'unanimité.

IV. Plan de formation 2012 en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail (pour avis)

Mme MAHE

Vous avez eu un document qui a recensé les besoins exprimés dans le cadre des entretiens d'évaluation 2011 pour le plan de formation 2012, ainsi qu'un document de synthèse sur les objectifs principaux de la formation en matière d'hygiène et de sécurité. Nous avons travaillé sur la programmation des actions et avons procédé à des réajustements notamment par rapport aux agents qui doivent passer ou renouveler leur CACES ou leur habilitation. Une nouvelle action STT va être mise en place pour les ateliers de la DAMT sur la période de juin. Nous avons voulu caler des créneaux de façon systématique, en programmant les permis sur telle période, les habilitations sur telle période, de manière à faciliter les recyclages. Aujourd'hui, les formations sont un peu étalées. Certaines personnes se sont d'ailleurs inscrites à l'extérieur quand il n'y avait pas assez de monde. Nous voudrions essayer de rationaliser les choses de manière identique à ce qui se fait pour SST, par exemple monter trois sessions au mois de juin, de sorte que l'agent qui n'est pas disponible pour la première session parce qu'il a pris des congés ou qu'il doit suivre une activité particulière au sein des ateliers pourra assister à la deuxième session. Les personnels sont identifiés et l'ensemble des besoins est couvert, comme cela a été évalué avec la DAMT ou la DAMC, qui sont les deux entités les plus concernées. Il reste à organiser encore mieux la programmation pour s'assurer de respecter les obligations. Une trentaine de sessions sont d'ores et déjà programmées pour 2012. Certaines demandes particulières sont étudiées au fil de l'eau, en faisant des comparatifs de devis.

Mme LEMOINE

Le recueil des demandes qui a été fait au moment des entretiens d'évaluation de l'an passé est une chose, la définition des besoins de l'établissement en est une autre. Il s'est passé malheureusement un accident grave – qui est à l'ordre du jour de la réunion –, qui a démontré que des améliorations sont à apporter, notamment dans le domaine de la formation. Les orientations rédigées là ont bien tenu compte des leçons malheureuses d'un accident. Ainsi, les actions en matière de formation à l'hygiène et à la sécurité sont assez sensiblement différentes des demandes qui avaient été exprimées lors des entretiens. Nous nous devons de mettre en œuvre des formations qui répondent à ces orientations. Dans un premier temps, il faut déjà qu'on soit d'accord sur ces objectifs et voir si l'on n'a pas oublié quelque chose d'important. Honnêtement, le recueil des besoins ne me paraît pas le document le plus intéressant. À la DAMT, les besoins ont beaucoup évolué entre les entretiens d'évaluation de 2011 et la situation actuelle.

Mme BERTHOMIEUX

Nous sommes mal placés pour parler de tout cela dans la mesure où le document mentionne les intitulés des formations sans en indiquer le contenu. Je vois par exemple « Perfectionnement au comportement du feu », sans autre précision.

Mme MAHE

Ces intitulés reprennent tel quel ce qui a été exprimé pendant l'entretien. À nous ensuite de réévaluer les demandes dans le cadre des grandes orientations. Notre vigilance porte avant tout sur les formations réglementaires, c'est-à-dire qu'il faut nous assurer que tous les personnels qui

doivent avoir un permis ou une habilitation l'ont. D'autres formations entrent dans le cadre de chantiers plus transversaux. Les demandes individuelles que vous voyez ici sont reproduites sans avoir été encore analysées ni insérées dans une programmation. C'est là une information supplémentaire qui vous permet de voir ce qui est exprimé pendant les entretiens.

Mme AGUIRRE

Nous aussi, à SUD Culture, nous avons constaté qu'il était difficile de pouvoir juger les formations alors que nous n'avions pas les référentiels. Les orientations, effectivement c'est une chose, mais le contenu des formations en est une autre. Nous sommes favorables à l'orientation n° 1, puisque nous avons toujours plaidé pour qu'il y ait des formations dès la prise de poste plutôt que d'attendre plusieurs mois voire plusieurs années. Si l'on se réfère au nouveau décret, l'article 14 précise que « dans chaque service où sont effectués des travaux dangereux, un ou plusieurs agents doivent avoir reçu obligatoirement l'instruction nécessaire pour donner les secours en cas d'urgence ». Je suppose que « l'instruction » est une formation. J'aimerais savoir si le Musée du Louvre respecte cette disposition. Je pose la question parce que nous avons déjà fait remarquer plusieurs fois que, dans les bilans de formation, étaient mélangées les formations métiers et les formations qui sont dédiées à ceux dont ce n'est pas le métier de porter les premiers secours. D'autre part, je me demande dans quelle mesure le médecin de prévention est associé au plan de formation. Le recueil de besoins est-il soumis au service de la médecine de prévention ? Enfin, dernière remarque, SUD Culture n'est pas du tout d'accord que les formations à la sûreté soient incluses dans l'hygiène et la sécurité. L'établissement n'est ni une banque ni une centrale nucléaire. Par exemple, la découverte des systèmes électroniques de sûreté et la prévention des vols et de la malveillance sont pour nous des formations métiers et absolument pas des formations à l'hygiène et à la sécurité.

Mme LEMOINE

Je ne suis pas sûre d'avoir été assez claire. Ce qui a été fait lors des entretiens annuels donne lieu à cette liste. Je suis assez d'accord avec vous que la sûreté n'est pas une problématique de sécurité au sens du CHSCT. Nous enlèverons cette partie. Lors du prochain comité technique, nous vous présenterons le plan de formation triennal 2012-2014. Ces orientations de formation ont été rédigées à l'occasion de ce plan triennal et vont être le fondement des entretiens d'évaluation qui vont se dérouler au printemps 2012. Étant donné que ces formations n'étaient pas formulées en 2011, il est normal que le recueil des besoins effectué l'année dernière soit en décalage avec la volonté politique actuelle en matière d'hygiène et de sécurité. Il sera notamment rappelé aux directions l'obligation d'avoir au moins deux agents formés aux premiers secours dans les services estimés dangereux. Dans le plan de formation, les problématiques seront regroupées et n'apparaîtront pas sous la forme de cette liste que vous avez ici. Hélène, vous pouvez peut-être apporter une typologie des actions que vous proposez en déclinaison de ces orientations.

Mme MAHE

La typologie reprend d'abord toute la série des CACES selon le type de matériel utilisé. Cela va représenter un certain nombre de sessions, à destination d'une trentaine de stagiaires, qui sont déjà programmées. Concernant les habilitations électriques, des formations sont prévues pour cinq agents. Ces actions ont été validées avec la hiérarchie de la DAMT et avec le réseau Hygiène et Sécurité. Il a été acté que serait mis en place un SST plus adapté en termes de prévention. Toutes ces sessions auront lieu au mois de juin. Les ateliers sont déjà définis, les regroupements déjà planifiés. Nous recevons les fiches de candidature dès que les dates seront bouclées avec l'organisme, fin janvier ou début février. Il faut évidemment que cet organisme soit agréé, parce

qu'une formation SST ne peut pas être délivrée par tout le monde, et il faut aussi que le plan soit validé par le médecin de prévention. Cela a été réglé en amont. La mécanique est maintenant mieux huilée s'agissant des permis et des habilitations. Quant au travail de prévention sur les gestes et les postures, il n'est pas très nouveau, si ce n'est que cela demande un travail d'adaptation selon les équipes concernées, qui requiert une visite préalable avec les formateurs, car les gestes et les postures ne sont pas les mêmes selon que l'on est jardinier ou technicien. Des actions sont donc rodées. Mais il reste encore des points à définir, des publics à vérifier, des contenus à valider.

Mme AGUIRRE

SUD Culture souhaiterait que les représentants du personnel soient destinataires des référentiels dès qu'ils seront mis en œuvre. Concernant l'ergonomie, nous savons que les formations données au Louvre sont spécifiques selon les postes ; ce ne sont pas des formations théoriques. L'important dans un référentiel est que les formations soient bien adaptées.

Mme MAHE

Maintenant que les programmes sont calés, nous pouvons les mettre en annexe au plan de formation pour le comité technique.

Mme AGUIRRE

Mais le CHSCT fait partie des acteurs concernés. Il faudrait quand même penser à faire valider certains référentiels par cette instance. Les référentiels pour les ACMOs ont été validés au CHSCT.

Mme MAHE

Pour SST, par exemple, le contenu est réglementaire et identique partout. Reste la question de la méthode, c'est-à-dire de l'application de ce contenu au sein de l'établissement.

M. N'GUYEN

En plus des référentiels, nous aurions bien voulu avoir une information non seulement par département, mais aussi par service pour voir quels sont les agents concernés. Il est difficile pour nous de donner un avis en ne sachant pas quelles sont les personnes qui vont être concernées par les formations. Pour le moment, l'indication « surveillant » est trop imprécise.

Mme LEMOINE

Je pense que nous avons une grande marge de progression en 2012 sur ces points-là. Regardez ne serait-ce que l'orientation n° 4 sur l'organisation en cas d'incendie : nous avons encore quelques progrès à faire. Je prends l'engagement de mettre en œuvre ces directives. Mais vous donner aujourd'hui un recensement serait prétentieux. Il faut reconnaître que nous ne sommes pas bons et que nous devons nous améliorer. Il faut d'abord nous assurer que nous répondons à ces quatre orientations. Il serait malhonnête de vous dire aujourd'hui que nous y répondons convenablement.

Mme MAHE

Nous savons quelles sont les fonctions et quels sont les individus concernés au moment de valider la programmation. Le document a été préparé en novembre pour le CHSCT ; mais, entre novembre

et le 1^{er} janvier, d'autres gens se sont formés, si bien qu'il faut faire des réajustements dans la programmation une fois le bilan de l'année connu. Autrement dit, la formation est vivante, elle n'est pas figée.

Mme LEMOINE

Ce que veulent les représentants du personnel, c'est savoir par exemple s'il y a bien deux personnes formées aux premiers secours dans chaque service jugé dangereux. Aujourd'hui, je n'ai pas le sentiment que nous sommes en capacité d'affirmer qu'il y a bien deux personnes par service dangereux. Il faut donc que chaque direction s'organise pour s'en assurer. Une liste des personnes concernées ne pourra pas vous être remise avant la prochaine séance.

Mme HENOCQ

Un médecin est dans l'établissement depuis un certain nombre d'années, des ACMOs également. On doit quand même avoir une vague idée des endroits dangereux ou pas. J'avais quelques questions sur les risques liés à l'intervention des entreprises utilisatrices. Une demande de formation en ce sens a été formulée au niveau de la DASV. Je ne sais pas qui a exprimé ce besoin, peut-être vos cadres. Je suis étonnée de voir cela pour la DASV alors que tous les conducteurs de travaux de la DAMT sont concernés, ainsi que des gens de la DMO. Il me semble qu'il faudrait plutôt qu'une politique générale soit réalisée dans ce domaine au sein de l'établissement, en direction des conducteurs de travaux de l'ensemble des directions.

Mme LEMOINE

Encore une fois, il s'agit d'un recueil des besoins fait en 2011 sans orientations données en amont. Certains directeurs ont pensé à cette formation, d'autres non.

Mme HENOCQ

Cela fait quand même plusieurs années que l'on parle, en particulier dans les CHS, des plans de prévention et que l'on voit que ces plans sont parfois vécus par les conducteurs de travaux simplement comme une contrainte réglementaire et que les gens n'y voient pas d'intérêt. Nous vous avons fait part de ces expériences. L'objectif est tout de même d'en tenir compte, afin que les plans soient vécus à la fois comme nécessaires et utiles pour améliorer la prévention. On peut s'appuyer sur les procès-verbaux et les discussions précédentes pour construire un réel plan de formation sur l'hygiène et la sécurité. Par ailleurs, qu'en est-il de la formation ACMO à la DASV ? Je croyais que vous aviez eu vos cinq jours de formation.

Mme MAHE

Ce peut être une demande individuelle qui n'a pas encore été analysée. Ce peut être une demande d'actualisation d'ACMO, un projet personnel. Si cette demande rencontre une orientation de l'établissement, elle rejoindra la programmation générale ; ou bien elle sera étudiée à part comme un cas particulier. Budgétairement et en termes de faisabilité, il faut que cela s'inscrive dans une programmation générale.

Mme LEMOINE

En somme, nous pouvons nous engager à vous remettre une programmation précise des modules sur l'année au moment d'envoyer le plan de formation.

Mme MAHE

En sachant que des actions ne seront toujours pas programmées, parce qu'il faut justement rencontrer les uns et les autres, mais qu'elles seront déclinées pendant l'année et que vous les retrouverez au bilan.

Mme LEMOINE

Par exemple, je vois qu'il est question d'une demande de formation pour la connaissance des machines à bois de l'atelier, suite à l'accident qui est survenu. Cela figure dans la programmation, mais vous n'avez pas le contenu parce qu'il faut consulter les acteurs concernés pour construire convenablement cette formation. En tout cas, vous savez qu'un module est prévu dans le plan triennal sur l'utilisation de ces machines. Certaines formations comme celles pour le CACES sont assez classiques, ce qui permet d'avoir des données précises ; par contre, pour d'autres formations, nous ne saurons pas vous donner le programme exact, puisqu'il faut monter des groupes de travail pour construire des modules qui répondent à la demande, et que cela prend du temps. Je comprends bien que vous attendez quelque chose qui démontre davantage la volonté de l'établissement de mettre en œuvre les moyens d'accompagner une politique de prévention en matière d'hygiène et de sécurité.

Mme AGUIRRE

L'orientation n° 4 ambitionne de s'assurer de la formalisation de l'organisation en cas d'incendie. Je suis un peu étonnée en lisant cela, parce qu'il me semble qu'un schéma directeur en cas d'incendie est déjà formalisé au Musée du Louvre, et qu'en plus il a coûté assez cher. D'autre part, il est question de mettre en œuvre la formation sécurité incendie pour les personnels désignés. Qui sont ces « personnels désignés » ?

Mme COTTEVERTE

Ce sont les guides-files, les serre-files.

Mme AGUIRRE

Dans ce cas-là, je ne comprends pas pourquoi les équipiers de première intervention de la surveillance sont inclus dans cette orientation n° 4 alors qu'ils ne fonctionnent pas selon le modèle des guides-files et serre-files. Ce ne sont pas dans les salles que les procédures sont les plus floues et où nous sommes les plus inquiets. Nous savons que nous ne sommes pas seuls, que les pompiers sont prêts à intervenir. Mais des services de la DASV sont dans des bureaux. Ce qui nous intéresse, c'est de savoir ce qu'il en est à Mollien.

Mme LEMOINE

L'orientation n° 4 prévoit justement ce cas-là.

Mme AGUIRRE

Mais mis comme cela, ce n'est pas clair.

Mme LEMOINE

C'est normal. J'ai rédigé les orientations indépendamment de cela. J'ai eu une vision un peu plus politique, plus volontariste. À côté de cela ont été exprimés des besoins.

Mme MAHE

Et nous avons rajouté ce qui manquait.

Mme BERTHOMIEUX

Que signifie l'attestation du ministre AP2 ?

Capitaine ORY

Au SPSI, nous ne pouvons pas nous occuper de tout ce qui est SST, parce qu'il faudrait avoir des moniteurs SST, ce que nous n'avons pas, et avoir aussi l'agrément, ce que nous n'avons pas non plus. Nous ne pouvons donc pas former les agents SST. Nous nous occupons des stages pour les équipiers de première intervention et auprès du grand public.

Mme TCHENQUELA

Précisons que la SST désigne la santé et la sécurité au travail et qu'en matière de sécurité incendie on fait appel aux sauveteurs-secouristes du travail.

M. BARBARET

Avez-vous d'autres remarques ? Non. Au vu de ce qui vient d'être dit et en vue des éléments complémentaires qui seront apportés tout au long des prochaines séances du CHSCT, nous allons proposer pour avis ce plan de formation 2012.

Mme AGUIRRE

Ce n'est pas le plan, ce sont les orientations.

M. BARBARET

On est d'accord. Pardon. Qui approuve ces orientations ?

Plan de formation 2012 en matière d'hygiène, sécurité et conditions de travail : abstention de toutes les organisations syndicales.

Mme AGUIRRE

Je vais donner une explication de vote. Vous comprenez qu'il est compliqué pour nous d'approuver des orientations sans avoir vraiment les contenus. Le risque est d'avoir des vœux pieux. Nous ne sommes pas défavorables par principe aux orientations ; le problème est que nous percevons mal ce qu'elles contiennent.

M. BARBARET

C'est assez clair, c'est ce qui a transparu tout au long de la discussion que nous venons d'avoir.

VIII. Point d'étape de l'enquête du CHSCT suite à l'accident du travail grave du 5 octobre 2011 (pour information)

M. BARBARET

Je tiens à dire en introduction, en tant qu'administrateur général de ce musée, que la sécurité des agents et des visiteurs est une priorité et que c'est ce qui doit affecter le plus un responsable. Un accident du travail est ce qui me frappe le plus. Je crois qu'il ne faut pas se cacher derrière une chaîne de responsabilités ; le responsable ici, c'est moi et personne d'autre. Il faut faire toute la lumière, être très clair sur ce qui s'est passé. Il faut aussi en tirer toutes les leçons, car il faut que cela ne se reproduise pas et veiller à tout ce qui peut être mis en œuvre par l'employeur, même si le risque zéro n'existe pas. Cela ne consolera pas l'agent de savoir qu'il aurait fallu le faire avant ; néanmoins, je tenais à dire ces quelques mots pour que vous sachiez bien quelle est la situation. Je propose de passer la parole à Sophie Lemonnier pour qu'elle présente ce point d'étape.

Mme LEMONNIER

Le premier dossier que vous aviez reçu contenait plusieurs documents, dont le rapport sur l'accident du travail fait après la première visite de l'enquête CHS, le 7 octobre. Vous avez également un compte rendu réalisé par Brigitte Cotteverte sur tout le suivi de cette enquête, qui mentionne les différentes personnes qui y ont participé. Vous avez également une note sur les vérifications réglementaires des machines, puisque nous nous sommes rendu compte pendant cette période qu'il y avait un sujet sur ces vérifications périodiques. Enfin, vous avez reçu une note de synthèse sur cet accident et les enseignements qu'on peut en tirer. Je vais partir de cette note de synthèse qui a été réalisée après la dernière réunion d'enquête et qui reprend les différents documents qui vous avaient été donnés précédemment.

L'accident s'est passé le 5 octobre 2011, à l'atelier de menuiserie. La personne qui était en train de réaliser une pièce en bois sur la scie à format s'est blessée avec cette scie. L'enquête du CHS s'est tenue entre le 5 octobre et le 13 décembre. La scie à format avait été acquise en 1994 d'un fabricant connu. Elle était équipée d'un capot protecteur qui n'était pas d'origine, qui a été installé entre 1996 et 1998 et modifié en 2011. Les rapports de vérification périodique produits par l'APAVE qu'on a pu retrouver concernant cette machine (rapports de 2009, 2010 et 2011) indiquent que le capot protecteur n'était pas utilisé en raison de sa conception inadaptée (selon l'utilisateur). La machine a été mise hors service juste après l'accident et n'a pas été remise en service depuis. De manière plus générale, on a relevé l'absence d'homogénéité et de systématisme des maintenances engagées sur ces machines dangereuses. En outre, on s'est aperçu que le suivi des rapports de vérification périodique de l'APAVE n'était pas non plus systématique et homogène. L'identification et l'analyse des situations problématiques d'utilisation des machines posaient aussi problème.

Un domaine dans lequel nous allons engager des démarches relativement importantes est celui de la formation et du recyclage adaptés à l'utilisation de machines et à la prévention de la sécurité dans les ateliers. Concernant les machines à bois, nous avons demandé à avoir des listes d'agents qui peuvent utiliser ces machines et ceux qui doivent avoir une formation adéquate s'ils n'ont pas eu de

formation initiale. Un certain nombre de mesures avait déjà été mis en place ; nous allons les renforcer en 2012 et en lancer de nouvelles.

La fiche de poste, qui doit être réalisée par machine, comprend des informations sur les dangers que représente l'outil. Elle doit être remise aux utilisateurs. Nous avons travaillé, sur les indications de Yann Rogier, sur la fiche proposée par l'INRS et nous allons mettre en place ces fiches pour toutes les machines utilisées par la DAMT. Il faut savoir qu'environ 150 machines sont utilisées.

Le rôle des chefs d'atelier est aussi important. Nous nous proposons d'expliquer à chacun des chefs d'atelier ce que contient la fiche de définition de fonctions et de leur apporter l'assistance nécessaire.

Une liste exhaustive de tous les équipements de protection individuelle a été réalisée pour les ateliers et l'unité jardin à la DAMT. Nous sommes en train, avec le médecin de prévention, d'adapter cette liste en fonction des besoins et des situations de travail.

Ce que je viens d'énoncer est valable d'un point de vue organisationnel.

D'un point de vue opérationnel, un état des lieux est à effectuer sur toutes les machines utilisées. L'état des lieux a commencé sur la scie à format pour laquelle l'utilisation du capot de protection posait des difficultés en raison de sa lourdeur. La société Analytech a été mandatée pour faire un premier diagnostic. En fonction de ses conclusions, nous verrons s'il faut changer de machine ou avoir recours à des protections adaptées. L'état des lieux est d'autant plus nécessaire que nous voudrions mettre en place un marché de maintenance sur les machines selon leur famille. Nous allons mandater un assistant à maîtrise d'ouvrage pour la réalisation d'un cahier des charges afin de consulter les mainteneurs. Il est important que les chefs d'atelier puissent solliciter des sociétés spécialisées en fonction des besoins et de la nature des machines, en maintenance préventive ou curative. En attendant, ils sollicitent des mainteneurs spécifiques pour chacune des machines.

S'agissant du contrôle périodique des machines, nous avons commencé à mettre en place à l'atelier de menuiserie un outil de vérification. Cela est utilisé aujourd'hui à la DAMT pour les sociétés de maintenance qui ont accès à cet outil appelé CATI et que l'on va généraliser auprès des chefs d'atelier pour qu'ils aient connaissance des observations du bureau de contrôle et qu'ils puissent assurer un suivi de ces vérifications. Il faut aussi adapter nos marchés de vérification périodique pour avoir des alertes de la part du vérificateur en cas d'observations graves, puisqu'aujourd'hui il est assez difficile de pouvoir exploiter un rapport de vérification de 500 pages pour les 150 machines de la DAMT d'en faire ressortir les observations particulièrement sensibles.

Voilà les enseignements que nous tirons de cet accident du travail et que nous allons mettre en œuvre pour éviter au maximum qu'il se reproduise.

M. BARBARET

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

M. RUELLAN

Les machines diffèrent en menuiserie et en métallerie. Certaines entreprises retenues pour l'entretien des machines ne sont spécialistes que pour le fraisage ou la plieuse par exemple. Trouver des sociétés qui gèrent nos quatre machines est possible, mais cela demande un peu de temps et

surtout un budget. J'ai fait une estimation pour quatre machines : cela représente environ 30 000 €
Avez-vous prévu un budget pour toutes les machines dans les ateliers ?

Mme LEMONNIER

Nous savons bien que l'état des lieux va appeler des modifications éventuelles de machines. Nous trouverons le budget pour pouvoir y répondre. C'est suffisamment important pour les agents comme pour nous.

M. BARBARET

Dès lors qu'il s'agit de la sécurité, les moyens seront trouvés. Il n'y a pas d'ambiguïté.

M. RUELLAN

Dans quel délai ?

M. BARBARET

Il faut voir cela concrètement. Je ne souhaite pas qu'on dise qu'un élément de sécurité n'a pas été mis en place pour des raisons budgétaires ; sinon, on arrête la machine. On ne lésine pas avec la sécurité.

M. RUELLAN

Ce peut être délicat pour nous d'arrêter une machine.

M. BARBARET

Je le dis très solennellement et surtout à Sophie Lemonnier qui porte ces budgets : nous trouverons les budgets quand la sécurité est en jeu.

Mme BERTHOMIEUX

Vous parlez bien pour l'année 2012 ?

M. BARBARET

Oui.

Mme HENOCQ

Ce que j'ai dit tout à l'heure sur l'exploitation des documents concernait les représentants du personnel et pas du tout la DAMT. Il était prévu dans le cahier des charges de l'APAVE qu'il y ait une réunion entre la DAMT et l'APAVE suite aux inspections qui ont été faites. Cela veut dire tout simplement que le cahier des charges n'a pas été respecté.

Mme LEMONNIER

La conduite du marché de l'APAVE est réalisée par un seul service au sein de la DAMT, qui est le service des équipements techniques et qui assure la liaison entre le vérificateur technique chargé du

suivi du marché et d'autres services qui utilisent des machines quelles qu'elles soient, comme le STMB et le STM. Nous nous sommes rendu compte que la manière dont nous étions organisés vis-à-vis de ce marché de vérification périodique n'était pas satisfaisante.

Mme HENOCQ

Que comptez-vous mettre en place pour que ce le soit ?

Mme LEMONNIER

Nous voyons l'APAVE prochainement pour travailler avec eux sur leur capacité à nous rendre quelque chose de synthétique et d'exploitable afin d'agir rapidement en cas d'alerte.

M. FAUVAUX

Et pour affiner les contrôles. La personne chargée des contrôles se contentait de rentrer dans la salle et de faire le tour des machines sans en démarrer aucune et sans demander l'avis des agents. C'était surprenant.

Mme LEMONNIER

Vous l'aviez souligné. Il faut effectivement que les machines soient mises en service lors des vérifications, sinon le vérificateur ne peut pas juger complètement de la mise en œuvre de toutes les mesures de sécurité.

M. FAUVAUX

Le problème existait déjà depuis un moment. Il aurait pu y avoir d'autres accidents bien avant. Nous sommes passés au travers pendant au moins quatre ou cinq ans.

M. BARBARET

Il n'est pas question de nous dégager de notre responsabilité. Cela étant, il est vrai qu'un bureau de contrôle est une sorte de parachute. Qu'il ne fasse pas les contrôles de manière satisfaisante, c'est extrêmement surprenant. Qu'il n'ait pas été écrit que la machine en question était dangereuse, cela prouve un dysfonctionnement grave. Il va falloir modifier les choses assez radicalement dans les procédures, dans les façons de travailler et dans les façons d'exploiter les documents. Il faut surtout que les alertes puissent être remontées.

M. RUELLAN

Pouvez-vous être plus explicite sur la formation à l'utilisation des machines ?

Mme LEMONNIER

L'utilisation des machines à bois nécessite une formation initiale. Pour ceux qui n'ont pas reçu cette formation initiale, il nous faut mettre en place une formation adaptée. J'ai demandé à chacun des chefs d'atelier de dresser une liste de toutes les personnes qui utilisent ces machines, de façon à vérifier si elles ont bien eu une formation initiale en menuiserie ou ébénisterie leur permettant de les utiliser sans risque. Sinon, une formation adaptée sera dispensée aux personnes.

Musée du Louvre

M. RUELLAN

Cela veut-il dire qu'elles partiront en formation dans des écoles ?

Mme LEMONNIER

Non. Je pense que cela se fera sur site.

M. RUELLAN

Dans ce cas, quelqu'un de l'extérieur viendra.

Mme LEMONNIER

Oui.

M. RUELLAN

Nous avons déjà eu une formation en interne en menuiserie, mais l'intervenant n'était pas un formateur, même si je ne doute pas de son professionnalisme. Il faut bien faire venir des entreprises de formation.

Mme LEMONNIER

Le travail qu'a réalisé cet agent en termes de support de formation nous servira comme cahier des charges pour la consultation d'un formateur externe.

M. RUELLAN

En métallerie, deux machines pour le fraisage et le tournage sont utilisées, mais dont le fonctionnement n'a pas été expliqué en formation initiale. Lorsque les agents passent des concours pour travailler au Louvre, ils partent automatiquement en formation avant de se servir de ces machines. Ce sont des stages obligatoires.

Mme HENOCQ

Nous allons répéter ici ce que nous avons déjà dit à propos de l'accident. Tout un travail avait été fait par l'ancien ACMO. Des mails avaient été envoyés à l'ancienne direction de la DAMT, qui avait toutes les informations pour réaliser des formations avec un organisme extérieur. Cela n'a pas été mis en place. Nous espérons que ce sera fait rapidement dans l'année.

Mme LEMONNIER

Nous avons tous intérêt à ce que cela se fasse de manière très rapide, parce que nous avons identifié là un réel problème d'adaptation au poste de travail de certains agents qui utilisent des machines dangereuses.

M. RUELLAN

Nous avons remarqué un autre problème dans les ateliers, qui est un problème au niveau des aspirations. Nous avons regardé cela hier avec Jean-Pierre Clément. Une étude va être effectuée

pendant quinze jours pour savoir comment améliorer ces aspirations. Si le moteur doit être changé, cela peut causer un délai de deux ou trois mois. La métallerie va travailler à 60 à 70 % de ses capacités à cause de ce dysfonctionnement. En effet, quand on soude, la fumée ne part pas et les agents la respirent. Ils vont donc faire le travail qui dégage le moins de fumée possible. C'est bien là une question de sécurité et de santé des agents. Je crois que le problème arrive aussi dans des secteurs autres que la métallerie.

Mme LEMONNIER

Il est important que l'identification d'un risque puisse remonter auprès des chefs d'atelier et que nous puissions prendre les dispositions en conséquence. Il ne s'agit pas de faire prendre des risques aux gens, il s'agit d'adapter le travail aux risques et de pouvoir répondre aux différents demandeurs, en métallerie ou en menuiserie, en disant que tel ou travail ne peut pas être réalisé parce que la machine est arrêtée, ou qu'il n'y a pas suffisamment d'aspiration, ou pour une autre raison. Il faut que nous ayons cette information-là pour vous assister et vous relayer dans l'information à donner à vos clients.

M. RUELLAN

Je n'ai rien contre les entreprises, mais le délai est trop long avant une réparation sur les aspirations ou les machines, de sorte que nous perdons énormément de temps dans le travail.

Mme BERTHOMIEUX

D'après ce que j'ai compris, vous faites régulièrement des réunions avec les chefs d'atelier. Or, vous dites que vous n'avez pas les informations et qu'il serait bien qu'ils vous les refassent passer. Que se passe-t-il dans ces réunions ? Les propos des chefs d'atelier ne sont-ils pas pris en compte ?

Mme LEMONNIER

Beaucoup de points y sont listés. Ces réunions se déroulent deux fois par an pour chacun des ateliers, notamment suite au rapport de Yann Rogier de 2009 (ou avant). Certains points sont récurrents. Je sais que des ateliers nous signalent depuis un certain temps que l'aspiration est moins efficace qu'elle l'a été. Des relais sont réalisés auprès de l'entreprise de maintenance, qui réagit ou pas ou mal, qui peut trouver une panne sans trouver complètement son origine, qui peut intervenir sans que son intervention suffise si le problème est signalé de nouveau par la suite. Ces réunions sont très importantes parce qu'elles permettent d'avoir un échange suivi avec les chefs d'atelier pour voir si leurs demandes et leurs signalements sont pris en compte et évoluent dans le bon sens pour un règlement des problèmes.

Mme BERTHOMIEUX

Jusqu'à présent, ils n'ont pas vraiment été pris en compte.

Mme LEMONNIER

Si, il y a quand même des choses qui avancent.

M. RUELLAN

En fin de compte, le problème est qu'il n'y a pas eu de contrat de maintenance depuis la mise en place des aspirations, depuis vingt ans. Cela fait vingt ans que la cheminée n'a pas été ramonée. Le feu a déjà pris une fois au niveau de la toiture. Il n'y a jamais eu d'entretien dans ces tuyaux.

M. BARBARET

Ce n'est pas normal.

Mme LEMONNIER

Peut-être existe-t-il un problème au niveau de la forge, mais, s'agissant de l'aspiration habituelle et des rejets, une entreprise intervient.

M. RUELLAN

Ce n'est pas vrai.

Mme LEMONNIER

Elle intervient plus ou moins bien. Notre rôle est aussi de la faire intervenir correctement.

M. RUELLAN

Ce n'est pas vrai.

Mme LEMONNIER

Je ne peux pas vous laisser dire qu'il n'y a pas de maintenance depuis vingt ans sur le système d'aspiration.

M. RUELLAN

Donnez-moi les papiers qui prouvent qu'elle est passée à telle date.

Mme LEMONNIER

Vous nous signalez là des difficultés qui sont en cours de résolution, pour lesquelles vous nous avez alertés assez régulièrement.

M. RUELLAN

Cela fait longtemps que nous vous avons dit que les aspirations ne fonctionnaient pas. Il faut attendre qu'il y ait un accident pour que les choses changent ; c'est quand même grave.

Mme LEMONNIER

La personne qui a été victime de l'accident était formée : elle avait un CAP de menuiserie. Nous avons décelé d'autres risques pour d'autres agents dans d'autres ateliers. Cela nous a permis de faire un état des lieux relativement exhaustif des différentes problématiques que les agents

pouvaient rencontrer dans l'utilisation des machines dangereuses. À partir de cet état des lieux, nous avons mis en place un programme.

M. FAUVAUX

Il y avait déjà eu une alerte sur cette machine, puisque l'ancien chef d'atelier avait déjà dû faire un devis pour la changer, il y a quatre ou cinq ans.

Mme AGUIRRE

On voit un problème de remontée des informations, mais je pense qu'il y a aussi un problème de redescende des informations. Les collègues concernés ne sont clairement pas au courant des choses qui ont été résolues ou pas. Nous avons souvent insisté sur la nécessité d'organiser des réunions dans les zones de travail dangereuses, afin de discuter avec tout l'atelier des problèmes qu'il rencontre. Ces moments d'échanges permettent d'avoir des remontées directes des difficultés, de connaître le ressenti des agents et de les tenir au courant de façon régulière sur ce qui est mis en œuvre et sur les raisons pour lesquelles telle action n'est pas mise en œuvre. Très souvent, on s'entend dire qu'un appel d'offres n'a pas abouti ou qu'aucune société de maintenance n'a été trouvée pour intervenir sur une machine ancienne. Ces réponses ne vont pas dans le sens d'une meilleure sécurisation et impliquent une certaine vigilance dans le travail.

Mme LEMOINE

J'ai cru comprendre qu'il se tenait quand même des réunions trimestrielles entre la hiérarchie de la DAMT et les chefs d'atelier, et que c'est bien le rôle de ces derniers d'avoir un dialogue avec leur personnel. En tant que DRH, j'ai pu constater qu'il nous fallait améliorer la formation des chefs d'atelier. Monsieur Fauvaux, vous m'avez dit vous-même que vous aviez pris vos fonctions sans réellement être formé en tant que chef d'atelier. La hiérarchie ne peut être en permanence en groupes d'expression avec l'ensemble des personnels, donc le dialogue doit d'abord se situer au niveau des chefs d'atelier. C'est à nous de les accompagner pour qu'il ait ce dialogue structuré avec les équipes.

Mme LEMONNIER

Il se tient des réunions chaque semaine entre le chef de service et les chefs d'atelier, et, depuis deux ans, il existe des réunions spécifiques sur l'hygiène et la sécurité, qui sont organisées deux fois par an avec l'ACMO par groupe d'atelier, pour assurer un suivi des soucis dans ces domaines. Je pense que beaucoup de choses évoluent en ce moment, que beaucoup de réponses sont données, encore faut-il que l'information passe dans les deux sens et qu'il y ait un dialogue entre la hiérarchie et les chefs d'atelier.

Mme BERTOMIEUX

Je voudrais poser une question au docteur Moreau. Où en est-on concernant les mesures d'empoussièrement ? Je lis qu'il était question de réaliser de nouvelles mesures suite aux modifications apportées au système de captage de la machine.

Dr MOREAU

Des mesures ont été faites pour les ateliers travaillant le bois. Les conclusions ont été transmises aux ateliers concernés. Depuis, je n'ai pas eu d'autres transmissions de résultats.

Mme LEMONNIER

Les modifications des machines d'aspiration sont terminées dans deux ateliers, celui de menuiserie et celui d'encadrement dorure. Dans deux autres ateliers, celui de l'installation et celui des supports muséographiques, les travaux sont en cours de finalisation. Il y avait eu deux appels d'offres distincts. Une fois les travaux terminés, des mesures sont effectivement mises en place, sauf que la manière de réaliser ces mesures a changé récemment, puisque nous avons commandé à la Ville de Paris des mesures qui commencent d'abord par une visite sur place, par une enquête de la personne qui va effectuer les mesures pour regarder quelles sont les situations de travail et quels sont les endroits où émane la poussière. Je crois que deux mesures sont faites la première année et qu'ensuite la personne en réalise une tous les ans pour avoir des comparaisons.

Mme BERTOMIEUX

Si j'ai bien compris, vous attendez que les travaux soient finis pour faire les mesures d'empoussièrement.

Mme LEMONNIER

Oui.

Mme BERTOMIEUX

Quand seront terminés les travaux ?

Mme LEMONNIER

Je pense que ce sera dans le mois. Une enquête va débiter dans les ateliers où les travaux ne sont pas encore finis, tandis que, dans les deux ateliers où ils sont finis et où l'enquête a été réalisée, des mesures vont être effectuées assez prochainement.

Dr MOREAU

La réglementation prévoyait une réalisation des mesures au moins annuellement pour l'ensemble des ateliers travaillant le bois et à chaque changement de technique ou de machine pour l'aspiration.

M. JAROUSSEAU

La première prise de mesures sert à voir quels sont les correctifs éventuels à apporter d'ici une deuxième prise. Cela permet de corriger des vitesses de réseau et des captages de poussières pour obtenir le meilleur résultat possible. Concernant les ateliers dédiés à l'installation et au support muséographique, les travaux vont être réceptionnés la semaine prochaine et on va faire tourner un peu les aspirations pour les tester dans les trois mois qui vont venir.

M. BARBARET

Je voudrais qu'on essaie de rester vraiment sur la question de l'accident, quitte à traiter les points connexes dans d'autres CHSCT.

M. RUELLAN

Quand quelqu'un se blesse, on appelle les pompiers qui, en général, conduisent la personne à l'hôpital. Le problème est qu'elle est transportée sans ses papiers, sans ses clés, sans ses vêtements de ville. Nous sommes obligés de regarder partout dans les placards et les locaux pour les trouver. Il n'est pas évident de les trouver, alors qu'ils sont nécessaires pour l'hôpital. Je pense qu'il y a là un mauvais fonctionnement et qu'il faudrait mettre au point un système grâce auquel l'agent disposerait de ses papiers assez rapidement.

Mme AGUIRRE

Ce problème concerne tous les personnels qui ont des vestiaires. Nous avons déjà évoqué ce problème. Je sais qu'une collègue s'est retrouvée à l'Hôtel-Dieu sans aucune affaire et qu'elle a dû revenir à pied.

M. BARBARET

Il faut trouver une procédure tout en répondant à l'urgence.

Mme LEMOINE

Il existe une procédure en cas d'accident ; il suffit de rajouter une disposition pour récupérer les affaires, même si les papiers ne sont pas la plus importante des priorités en cas d'accident grave. Mais il est vrai que, dans les accidents plus mineurs, il n'est pas absurde de marquer que le médecin de prévention ou le responsable en hygiène et sécurité a à veiller à la récupération des papiers.

Mme AGUIRRE

Si la personne est hospitalisée, le problème se pose aussi vis-à-vis de la famille. En effet, je me souviens qu'il a fallu trois semaines pour qu'une sœur d'un agent hospitalisé ait accès à ses affaires. En cas d'arrêt maladie de longue durée, la personne est obligée de venir exprès au Louvre, dans les vestiaires, alors que quelqu'un pourrait lui récupérer ses affaires. Je sais que l'utilisation des vestiaires est réglementée, mais il faudrait arriver à trouver un système plus simple. Quand on est confronté au problème, on est étonné de voir qu'il est si compliqué de pouvoir récupérer des affaires dans un vestiaire.

M. BARBARET

Il est certain que les agents veulent que leurs affaires soient mises sous clé. L'ouverture du vestiaire pose des questions de vie privée. Nous verrons ce qui peut être fait.

M. RUELLAN

Des photocopies des papiers pourraient être récupérées au secrétariat.

M. BARBARET

Il pourrait y avoir une petite fiche contenant les numéros à appeler et une photocopie de la carte d'identité.

M. N'GUYEN

Par ailleurs, nous avons réclamé depuis plus d'un an les déclarations d'accident de travail la nuit. Il a été acté que c'était possible lors du CHS de septembre 2010. À ce jour, nous ne les avons toujours pas. Cela fait quatre ans que nous formulons la demande en CHS.

Mme LEMOINE

Je ne l'avais pas entendue depuis un an. Je ne savais pas que vous demandiez cela.

M. N'GUYEN

Si la personne n'a pas la déclaration, elle est obligée de faire elle-même le paiement. Le secrétariat est fermé la nuit.

Dr MOREAU

Une note de service a été faite pour que les deux équipes de nuit sachent comment faire par rapport aux accidents du travail et aux déclarations et pour que la personne qui s'occupe de ces papiers en journée sache qu'elle a à les remplir. Cette personne a été formée pour le faire. Il est important que les formulaires soient bien remplis pour qu'ensuite l'accident soit reconnu. Ce n'est pas si simple de les remplir parfois dans l'urgence. La note explique d'autre part qu'en cas d'accident il faut aussi prévenir les pompiers pour qu'ils puissent transporter la personne à l'hôpital. On constate quelquefois que les gens reviennent au PC, ne veulent pas être évacués et restent avec des problèmes de santé qui auraient dû être traités rapidement.

Mme LEMOINE

Je n'avais pas compris que c'était le formulaire de déclaration que vous n'aviez pas dans les équipes de nuit. Ce n'est pas compliqué : il faut qu'on vous le donne. Si jamais le papier n'est pas bien rempli au moment de l'accident, il est tout à fait possible de se voir le lendemain et de le peaufiner ensemble.

M. LEDUC

Il y a deux catégories de document : la déclaration d'accident de travail, qui doit être remplie par une personne qualifiée, sinon il peut y avoir des oublis ou de mauvaises indications, et les feuillets qui permettent de bénéficier de la gratuité des soins et qui ont été remis aux chefs de service de nuit. La déclaration d'accident doit toujours être remplie au sein de la sous-direction administrative et financière par la personne qui en est chargée, ce qui peut être fait le lendemain ou le surlendemain. Les délais en ce qui concerne les agents de nuit sont les délais qui s'appliquent aux fonctionnaires de l'État ; autant dire qu'il n'y a pas de délai. Donc, il ne faut pas avoir d'inquiétude sur ces documents. Le but est que l'accident soit véritablement reconnu comme accident du travail.

M. BARBARET

Les documents qui peuvent être mis à disposition le plus vite possible le seront.

M. N'GUYEN

Il y a dix ans, des personnes pouvaient les remplir, alors qu'elles ne le peuvent plus aujourd'hui soit disant parce qu'elles ne sont pas qualifiées pour cela. Des services les ont reçus sans aucune formation. Je ne vois pas pourquoi les responsables de nuit seraient plus ignares que les autres chefs de service.

M. BARBARET

Le nécessaire sera fait, si la DRH peut regarder cela avec les services.

Mme BERTHOMIEUX

C'est aussi très important pour les ateliers.

M. BARBARET

C'est noté. La DRH a là une obligation de résultat.

M. FAUVAUX

Quant au suivi de l'accident de travail, un collègue s'est blessé, a été hospitalisé, et à la sortie de l'hôpital rien n'était prévu. C'est moi qui ai dû chercher un organisme pour le transport et les soins, qui ai contacté le service social, qui ai presque tout fait.

Mme LEMOINE

Normalement, le service social avait pour mission de contacter la personne.

M. FAUVAUX

Elle avait passé huit heures sur la table d'opération pour se faire greffer trois doigts. Elle n'était sans doute pas très en forme pour contacter elle-même le service dès la sortie de l'hôpital.

Mme LEMOINE

Le service l'a contactée assez rapidement à la sortie, mais vous étiez peut-être passé d'abord.

M. FAUVAUX

Oui, heureusement.

Mme LEMOINE

Quelle est votre proposition ?

M. FAUVAUX

Dès qu'il se produit un accident grave et que l'on sait qu'il y aura des séquelles à la sortie de l'hôpital, il serait bien que le service social se mette tout de suite à faire un suivi.

Mme LEMOINE

C'est normalement ce qui est prévu. Je vais analyser la procédure en l'espèce. Il faut que le service social soit acteur à la sortie de l'hôpital en cas d'accident grave.

M. BARBARET

Le CHSCT sera informé des suites qui seront données. Encore une fois, la sécurité est clairement la priorité.

V. Aménagement des postes de contrôle des droits d'entrée (pour avis) et visite du CHSCT du 24/11/2011 des postes de contrôle des droits d'entrée Denon (pour information)

Mme BERTHOMIEUX

Le dossier était pour avis en novembre, maintenant il est pour information. Comment se fait-il que cela ait changé ?

M. BARBARET

L'aménagement des postes de contrôle est pour avis, et la visite du CHSCT est pour information.

M. FABRO

Dans le cadre du projet billetterie et de la mise en place du nouveau logiciel, il était nécessaire de mettre en place un contrôle d'accès informatisé afin de pouvoir valider les titres d'accès au musée et notamment les titres issus d'Internet que les visiteurs peuvent ou pourront imprimer chez eux, de la même manière que pour des billets SNCF et des billets de spectacle. Le contrôle informatique est nécessaire pour éviter la reproduction de copies de billets imprimés à domicile.

Nous avons commencé par une concertation des équipes opérationnelles et des contrôleurs, en leur présentant le projet et en recueillant leurs remarques et leurs besoins par rapport à leur expérience de terrain. À partir de ces commentaires, nous avons organisé des groupes de travail pour mettre en place des procédures pour l'utilisation du logiciel et l'aménagement des postes. La décision a été prise de ne pas casser complètement le bloc de contrôle, mais de réaménager les postes existants pour une question budgétaire et pour une question de timing. Le secteur Denon étant l'un des plus fréquentés, il a été suggéré d'ajouter un poste complémentaire. Les travaux ont eu lieu cet été, le câblage a été revu, l'installation du matériel s'est terminée en octobre. Normalement, le contrat d'assistance informatisée devait s'appliquer depuis novembre, mais il y a eu des retards dans la livraison du logiciel. Pour le moment, les dates d'assistance à l'utilisation du logiciel sont à définir.

Tous les billets imprimés sur place ou à domicile auront un code à barres qui les rendra uniques, qui donnera des informations sur la prestation achetée et la date de validité. Suite aux différents

commentaires recueillis, nous avons installé un deuxième lecteur de codes à barres. Il existe deux possibilités de scannage des billets : soit debout, parce que les agents restent parfois debout, soit en position assise, pour rendre plus aisé le mouvement de scannage. Les diodes lumineuses vont indiquer à l'agent si le billet est valable ou pas ou s'il demande une intervention spécifique. La diode verte donnera l'information que le billet est bon, la diode rouge indiquera qu'il n'est pas valable, la diode orange alertera l'agent parce qu'il faut vérifier quelque chose, un justificatif ou un document quelconque. Ces informations apparaîtront aussi sur une dalle tactile.

En plus de cela, il sera possible à partir de cette dalle tactile de valider des entrées pour des visiteurs qui n'ont pas de titre d'accès, des moins de dix-huit ans, des moins de vingt-six ans, du Pass Éducation... La quantité des gratuités qui sont validables sur la dalle tactile peut varier selon les besoins. Pour le moment, nous avons décidé d'installer seulement quatre types de gratuité : outre celles qui viennent d'être évoquées, nous avons ajouté une quatrième catégorie qui s'appelle « Autres » et qui va intégrer toutes les autres gratuités. Depuis deux ans, toutes les personnes ayant moins de vingt-six ans et les enseignants ont droit à un accès gratuit sur demande d'un billet aux caisses. Ce titre gratuit est présenté ensuite au contrôle, avec vérification du justificatif. Avec les contrôles d'accès, on va supprimer la démarche d'aller en caisse pour récupérer un billet, parce que la vérification de la gratuité va se faire aux contrôles. La quantité des gratuités données à ces publics-là sera suivie via cet outil. Cela va alléger les files d'attente aux caisses et donner moins de travail aux agents. De plus, il existe un système de gratuités multiples, c'est-à-dire que si dix personnes bénéficient de la gratuité il ne sera pas nécessaire d'appuyer dix fois sur le même bouton : il suffira de rentrer la quantité, afin de rendre plus efficace le processus.

La formation des agents prévoit la présentation des équipements et des procédures, afin qu'ils sachent comment utiliser la dalle tactile, le scanner, etc. Une plate-forme de simulation servira à la formation après la présentation des procédures. Un formateur sera présent et répondra aux questions des agents.

Une autre modification, qui était une demande très forte depuis pas mal d'années, a été effectuée sur les postes de contrôle. Des postes de contrôle sont assez sombres, spécialement à Richelieu. Dans le cadre du réaménagement, nous avons étudié un système d'éclairage. Il n'était pas facile de trouver un éclairage qui pouvait se placer de façon sécuritaire sur les postes existants. Un modèle a été choisi, mais il se trouve que la lampe est un peu trop forte. On a déjà essayé de changer la puissance de la lampe à plusieurs reprises. Aujourd'hui, il est envisagé d'installer un variateur qui donnera la possibilité de régler l'intensité de la lumière. Nous avons fait cette analyse, nous attendons la confirmation.

Un autre point pour lequel nous attendons des informations concerne les sièges. Aujourd'hui, les sièges qui ont été installés sont confortables et ergonomiques, mais ils sont un peu trop encombrants, rendant les mouvements des agents à deux sur le même poste un peu difficiles. Il est recherché actuellement un siège qui soit à la fois ergonomique et pratique dans l'espace disponible au poste de contrôle.

Mme COTTEVERTE

Vous avez le compte rendu de la visite du CHS dans le même dossier.

M. BARBARET

Quelles sont les remarques ou réactions ?

M. MERLET

Je suis là en tant qu'expert et je voudrais relayer les questions que les agents se posent soit personnellement, soit collectivement. Premièrement, vous n'avez pas parlé dans la présentation de signal sonore. N'y aurait-il donc plus de signal sonore retenu ?

M. FABRO

Le scanner intègre un signal sonore, qui peut être éliminé. L'installation d'un signal sonore avec différentes tonalités selon la validité, la non-validité ou l'alerte est prévue, mais pour l'instant nous ne l'avons pas intégré dans l'utilisation, parce que nous estimons que les légers signaux qui vont se déclencher à la lecture des codes à barres doivent être suffisants.

Mme MOREAU

Dans le cadre des groupes de travail, les agents ont manifesté une inquiétude à l'idée d'avoir un signal sonore important. Avoir un signal quand le billet est invalide peut paraître pratique, mais, connaissant les flux de visiteurs au niveau des contrôles, tous les caissiers contrôleurs ont émis le souhait que cette option ne soit pas retenue. Elle est possible techniquement. Au final, s'il avère que les équipes en ont besoin et qu'elles en émettent le souhait, cela pourra être mis en place si cela peut être une aide. Mais pour le moment, ce point soulève plutôt une crainte.

M. MERLET

Concernant le tube lumineux rajouté sur les postes, lesquels étaient effectivement assez sombres depuis des années, en particulier lors des nocturnes ou dans des périodes comme celle-ci où la nuit tombe tôt, ce qui était assez gênant pour les agents, l'ajout de luminosité est plutôt une bonne chose, sauf que la lumière installée actuellement est plutôt au niveau du regard. Les agents se disent un peu gênés par ce tube lumineux. Ils avaient demandé que l'interrupteur de cet éclairage soit découplé de l'affichage lumineux à destination des visiteurs. Cela a été fait sauf sur un poste à Sully, mais vous en êtes informés.

Mme MOREAU

C'est une erreur de câblage.

M. MERLET

Cela va-t-il être réparé rapidement ?

M. FABRO

Oui, mais je n'ai pas la confirmation exacte. La DMO gère cette partie-là. Je sais que des rendez-vous n'ont pas été honorés par la société. A priori, la réparation devait être faite aujourd'hui.

M. MERLET

L'adaptation à ces tubes lumineux de variateurs de lumière sera-t-elle possible ? Ce serait une bonne chose dans le cadre du développement durable.

Mme MOREAU

La DMO se penche dessus. Il semblerait pour le moment que les réponses soient positives.

M. MARTIN

Mais on ne peut pas faire varier la luminosité d'un néon.

Mme MOREAU

C'est une ampoule. Le tube est la forme de l'abat-jour.

M. MERLET

S'agissant des fauteuils aux postes de contrôle, c'est là un vieux problème dans le service. On a déjà changé au moins deux fois de siège au cours des dernières années. Les derniers fauteuils se sont déjà pas mal dégradés, en particulier au niveau des accoudoirs. Vous avez sans doute pu constater lors de la visite du CHS qu'ils n'étaient peut-être pas adaptés à la nouvelle ergonomie qui va être mise en place dans les prochaines semaines. Qu'est-il préconisé ?

Mme MOREAU

Ils sont effectivement trop larges, pas adaptés à l'espace de travail. Ils ont six ans. Il y a deux mois, avant la visite du groupe permanent d'hygiène et de sécurité, le service intérieur avait envisagé de les changer. On est tout à fait dans les délais en termes de renouvellement de matériel. Cela se fera sur les budgets 2012. Farida Laidouï a déjà entamé une recherche pour voir les différents modèles qui pourraient nous être proposés. Dès qu'une sélection aura été faite, elle sera soumise aux agents pour qu'ils puissent tester les sièges.

M. MERLET

Ils pourront donc émettre un avis sur les différents modèles, comme cela avait été le cas il y a quelques années.

Mme MOREAU

Nous pratiquerons de la même façon.

M. MERLET

D'autre part, j'ai constaté dans le cahier d'hygiène et sécurité du service des ventes que quelques agents, cinq ou six, avaient émis des inquiétudes sur le scanner, sur le faisceau lumineux émis par l'appareil. Ils se demandent si cela ne va pas gêner voire abîmer la vue.

Mme MOREAU

Ce type d'appareil est utilisé sur beaucoup de lieux de travail. Il ne nous a pas été remonté de difficultés particulières. Ce scanner n'est pas considéré comme quelque chose de dangereux. Les agents qui ont émis cette inquiétude voient plutôt cela comme une gêne. La lumière rouge n'est pas au niveau des yeux des agents ; par contre, elle est effectivement dans le champ de vision. Elle se met en veille quand le scanner n'est pas utilisé. Nous avons branché ces appareils en pensant

pouvoir installer l'application assez rapidement. Le fait est que, vu les difficultés auxquelles nous avons été confrontés avec la livraison du logiciel, nous avons eu pendant plusieurs semaines cette lumière rouge qui ne servait strictement à rien. Je peux très bien comprendre que cela ait pu susciter un agacement.

M. MERLET

Les agents avaient demandé l'installation d'un deuxième lecteur de code-barres sur le poste arrière, ce qui est d'ailleurs une préconisation qui figure à la fin du compte rendu de la visite du CHS. Aujourd'hui, ce n'est toujours pas installé. Ce serait une vraie nécessité en termes d'ergonomie, sur chaque poste de contrôle il y a deux postes assis, alors qu'actuellement, pour le poste arrière, il n'y a qu'un scanner horizontal, ce qui obligerait l'agent à se mettre debout ou à relever le bras pour scanner le billet. Les agents demandent donc un scanner latéral pour faire le contrôle beaucoup plus facilement en restant assis. Qu'en est-il aujourd'hui ?

Mme MOREAU

Nous avons évoqué ce point-là au moment de la visite CHS. Rien n'a été lancé pour le moment. Techniquement, les travaux sont possibles ; il faut simplement faire une nouvelle commande de scanners et faire de nouveau appel à l'entreprise qui est intervenue précédemment. C'est une question de programmation et de budget. Si ce deuxième scanner n'a pas été installé, cela est dû en grande partie au fait que nous étions pris par les délais. Quand nous nous sommes rendu compte à l'issue de la première phase de travaux de la nécessité d'installer un scanner positionné latéralement, nous pensions avoir une livraison de l'application rapidement, et nous étions très soucieux de former les agents et de leur permettre une prise en main avant la période de très forte fréquentation. L'intervention de l'entreprise sur les postes de contrôle pour faire les trous et intégrer un nouveau scanner était très contrainte dans les délais. C'est la raison pour laquelle nous avons pris l'option de ne lui demander une intervention que sur le poste avancé. Néanmoins, s'il y a une nécessité, il est tout fait possible de le faire sur le plan technique.

M. MERLET

C'est une vraie demande des agents. Cela sera-t-il possible budgétairement de l'installer dès le lancement des contrats d'accès automatisé ?

M. BARBARET

Je pense que si le besoin existe, il faudra naturellement établir un budget. A priori, nous le ferons.

M. MERLET

À Sully comme à Denon, où le passage de groupes est très important, le besoin va se faire sentir très vite.

M. BARBARET

Nous regarderons cela rapidement. Il est certain qu'il n'y pas de raison de ne pas le faire.

M. MERLET

Autre question sur les scanners : qui scannera véritablement le billet ? Pour l'instant, la réponse reste encore un petit peu floue, même si vous dites qu'a priori ce serait le visiteur qui aurait à scanner, son billet et s'il ne le fait pas l'agent prendra le billet et le scannera. En termes pratiques, il est clair que ce sont essentiellement les agents qui vont faire le scannage.

Mme MOREAU

Nous allons mettre en place une signalétique pour inciter le visiteur à le faire. Nous nous sommes déjà préparés à fournir cette information aux Amis du Louvre le moment venu, de façon à ce qu'ils soient autonomes. Nous pratiquerons de même pour nos adhérents. Mais il est évident que, le plus souvent, ce seront les agents qui seront amenés à scanner les billets. C'est d'ailleurs pour cela que nous avons installé le scanner latéral. Il serait paradoxal d'avoir conduit cette deuxième phase de travaux si nous pensions que le visiteur peut scanner seul. Du reste, si nous devions demander systématiquement au visiteur de scanner lui-même son billet, cela causerait des difficultés pratiques et en termes de sécurité au regard des flux. Actuellement, les agents doivent déchirer les billets. Je sais que tous ne le font pas, d'autant que certains connaissent des difficultés ; mais c'est quelque chose qui est accepté dans le service. Néanmoins, le fait de tenir en mains le billet et éventuellement le justificatif pour vérifier la date est une pratique généralisée. Prendre le billet ne constitue donc pas une différence très importante. À dire vrai, le scannage du billet par l'agent est quelque chose qui se pratique dans les établissements qui ont un contrôle d'accès informatisé, comme à Beaubourg et à Orsay, puisqu'Orsay vient de mettre en place un système de billet imprimable à domicile.

M. MERLET

Des questions n'ont pas été évoquées jusqu'à maintenant. Qu'en sera-t-il du contrôle d'accès Porte des Lions ? La disposition de ce poste est assez particulière, pas obligatoirement adaptée aux besoins d'un contrôle, avec un passage plus ou moins fréquent selon les moments de la journée et les périodes de l'année.

M. FABRO

Pour l'instant, il y a déjà un comptoir. Nous avons installé la dalle tactile et le scanner sur le coffrage en métal.

M. MERLET

Dans ce cas, l'agent fera le scannage systématiquement.

M. FABRO

Oui. Mais c'est provisoire. Nous attendons de voir l'évolution. D'autres décisions seront sans doute prises. Mais pour le moment nous avons simplement installé la partie technique.

M. MERLET

Qu'en est-il des contrôles des expositions à Napoléon ?

M. FABRO

Il y a eu une étude sur un nouveau comptoir, car le comptoir existant est assez ancien et doit être changé. Normalement, on va intégrer le même équipement (scanner et dalle tactile) sur ce nouveau comptoir qui devrait être commandé en 2012.

M. MERLET

Une exposition commence en mars.

M. FABRO

En plus de cela, il y aurait la possibilité de faire des contrôles de billet de manière portative, en cas de longue file d'attente, du même style que les PDA comme on voit dans les trains ou lors des concerts.

M. MERLET

Les PDA seraient-ils utilisés aussi à l'auditorium ?

M. FABRO

C'est effectivement prévu à l'auditorium, parce qu'il n'est pas possible d'installer des bornes. On avait imaginé de les installer sur les murs, mais la solution des PDA serait la plus facile, d'autant que l'entrée est ponctuelle. Si nécessaire, un aménagement de comptoir serait possible.

Mme MOREAU

Pour ce qui est de l'auditorium, le principe du PDA correspond à la pratique des agents, qui sont véritablement mobiles au moment où ils assurent le contrôle d'accès à la salle. La solution de totems fixes auprès desquels se serait tenu l'agent ne pouvait absolument pas fonctionner.

M. MERLET

J'ai une question un peu plus délicate, qui concerne plus des cas particuliers, mais j'ai cru comprendre que le CHSCT pouvait maintenant s'emparer de cas particuliers. Je ne citerai pas de noms. Je voulais savoir ce qu'il en serait des agents qui sont actuellement affectés au service des ventes et qui ont des contre-indications médicales. Il est indiqué que certes ils peuvent tenir un poste, dont le contrôle, dans l'attente de la mise en place du contrôle automatisé. Si ma mémoire est bonne, cela concerne trois agents, qui sont là depuis plusieurs années. Ces personnes s'inquiètent un petit peu de ce qui pourrait advenir après la mise en place du contrôle d'accès automatisé.

Mme MOREAU

La précision « dans l'attente de l'informatisation du contrôle » ne visait pas à énoncer une certaine prévention quant à l'affectation à venir de ces agents, sachant que les préconisations médicales en question sont de toute façon définies dans le temps et que, d'ici l'informatisation du contrôle d'accès, il est tout à fait possible que la situation médicale de ces agents n'amène plus aucune préconisation. Il a été précisé que cela avait été fait par souci d'honnêteté dans la préconisation, c'est-à-dire que l'état auquel vous faites référence est celui d'agents qui ont des difficultés à utiliser leurs mains, qui souffrent de troubles musculo-squelettiques. Dans les affectations possibles, il était

important pour nous de préciser que, dans le cadre du contrôle actuel, nous attendons des agents qu'ils datent les billets et les déchirent – c'est une façon de les valider un petit peu anachronique, mais on pratique encore ainsi. Nous avons assuré à la médecine de prévention qu'il était possible pour eux de faire des contrôles sans utiliser leurs mains. Nous acceptons tout à fait qu'ils soient en contrôle visuel. Mais nous savons bien qu'avec un contrôle informatisé le contrôle visuel ne sera plus possible et qu'il faudra forcément scanner le billet. Par souci de clarification de la situation, nous avons donc précisé « dans l'attente de l'informatisation du contrôle », parce que, lorsque ce sera le cas, nous ne savons pas dans quelle mesure une personne souffrant de telle ou telle pathologie pourra ou pas scanner un billet à ce poste de travail. Ce n'est absolument pas dans l'idée que l'informatisation nous amènerait à revoir l'affectation de l'agent.

M. MERLET

Une avant-dernière remarque concerne plus la DASV en général. Les nouveaux contrôles d'accès amèneront les agents à vérifier les justificatifs des personnes de moins de vingt-six ans ainsi que les Pass Éducation.

Mme MOREAU

Ils le font déjà sous présentation du billet gratuit.

M. MERLET

Tout à fait, mais il arrive qu'en période de haute fréquentation le contrôle du ticket gratuit se fasse sans contrepartie de la vérification du justificatif, tout simplement pour des questions de gestion de flux, parce que cela créerait un trop gros ralentissement des flux. Avec le nouveau dispositif, il faudra vérifier systématiquement le justificatif, puisqu'il n'y aura plus de ticket gratuit. L'ensemble des équipes de la DASV sera-t-il prêt à gérer les débordements de flux qui risquent de se produire ?

Mme MOREAU

Les périodes de forte fréquentation sont difficiles actuellement, elles le seront encore. Il est évident que nous serons amenés à devoir assurer des effectifs en nombre suffisant et une présence importante de l'encadrement pour permettre cette prise en mains. L'inquiétude quant à la multiplication des gratuités et à la nécessité de vérifier les justificatifs a du sens sur les périodes de forte fréquentation. Nous nous attachons à maintenir l'effectif le plus adapté possible lors de ces périodes, comme à Noël où nous avons recruté des agents non titulaires en plus grand nombre qu'il n'était nécessaire pour remplacer les départs en congé. L'installation du troisième poste de contrôle à Denon répond justement à cette inquiétude.

M. MERLET

À propos de ce troisième poste de contrôle à Delon, il manque actuellement la signalétique pour indiquer clairement au visiteur qu'il peut passer par ce contrôle pour présenter son ticket. Ce problème sera encore plus important avec la mise en place du contrôle d'accès informatisé. Qu'envisagez-vous ?

Mme MOREAU

C'est tout à fait juste. Depuis un moment, nous avons pris l'attache de la DAMT, qui a un plan de charge vraiment très important en ce qui concerne la réalisation des signalétiques. Nous devons voir cela avec la DAMT en début d'année, en même temps que nous allons revoir la signalétique des tarifs et celle du nouveau règlement de visite.

M. MERLET

La mise en place du contrôle d'accès s'accompagnera-t-elle donc d'une nouvelle signalétique sur les postes, en particulier à Denon où ce sera une réelle nécessité ?

Mme MOREAU

Oui.

M. MERLET

Je voulais terminer par une remarque générale. Effectivement, de nombreuses réunions ont eu lieu avec les agents, ce dont ils se félicitent. Je peux confirmer, en tant que représentant des agents, que la quasi-totalité des agents ont été vus au cours des six derniers mois à l'occasion de réunions avec l'encadrement et qu'il y a eu un échange réel. Pour autant, il subsiste encore aujourd'hui peut-être pas une inquiétude – ce serait exagéré –, mais beaucoup d'interrogations, une certaine perplexité quant à ce nouvel outil de travail qui va peut-être entraîner une petite révolution. Ces changements ne correspondent pas à une demande des agents, mais à une volonté de la direction, qui répond à un besoin essentiellement statistique. Je ne peux que vous interpeller en vous disant d'être très attentifs dans la mise en place de ce nouveau dispositif. Les agents vont faire beaucoup d'efforts pour le mettre en place, ils savent que cela répond à des besoins du Musée, mais pas forcément à leurs besoins en termes d'ergonomie et de poste de travail. Il faudra vraiment être très attentif à ce qui va se passer dès les premiers jours et sur les éventuels problèmes qui pourront se poser, car, s'ils ne sont pas résolus très rapidement, ils vont faire assez vite tache d'huile.

M. BARBARET

Je prends note de ce que vous dites sur la concertation qui a eu lieu. Je crois qu'il faut en remercier la DASV notamment, les équipes de Natacha Moreau et Andrea Fabro. Je voudrais insister sur l'aspect extrêmement crucial du contrôle d'accès. Ce n'est pas un gadget statistique. Certes c'est un élément que souhaite la direction, parce que l'établissement souhaite mieux connaître ses publics, mais surtout parce que cela répond à une politique permettant aux visiteurs d'acquérir leurs billets de manière plus large, notamment par Internet, et aussi permettant de mieux gérer les flux et d'accompagner l'évolution du nombre de visiteurs. C'est vraiment un outil majeur, support d'une évolution très structurante. L'ensemble des équipes du Musée est concerné, en premier lieu les caissiers-contrôleurs qui auront à être en face du public lors du contrôle de ces billets à code-barres. Il faudrait peut-être que nous communiquions mieux sur cet aspect structurant, sur cette déclinaison technique qui est au cœur de la politique des publics de l'établissement.

M. MERLET

L'information a été claire vis-à-vis des agents là-dessus. Cela n'enlèvera pas les interrogations, rationnelles ou irrationnelles, qu'ils se posent aujourd'hui et qui pour l'heure ont reçu des réponses qui restent un peu floues. Quand ces contrôles d'accès vont-ils être mis en place ? Les premières

réunions ont eu lieu au printemps de l'année dernière, d'autres se sont tenues en octobre, avec à chaque fois l'annonce d'une mise en place « dans les semaines qui viennent ». On est maintenant en janvier 2012, soit plus de huit mois après les premières réunions, et pour l'instant aucune date n'a été annoncée. Je peux vous assurer que, sur le terrain, pour un agent quel qu'il soit, ce n'est pas très réconfortant moralement.

M. BARBARET

Vous reconnaîtrez quand même que cela permet de garantir que les agents ne sont pas mis au pied du mur.

M. MERLET

Tout à fait. Nous avons demandé en CTP et en CHS que toutes les garanties soient mises en œuvre avant le lancement.

M. BARBARET

Pour être très clair, nous avons des relations extrêmement compliquées – et c'est un euphémisme – avec le prestataire qui doit mettre en place le dispositif à la fois de vente en ligne et de contrôle d'accès. Une réunion un peu musclée s'est encore déroulée ce matin. Alors qu'on pourrait imaginer que des systèmes informatiques se mettent en place assez facilement et qu'ils permettent de répondre à tout, en réalité ce n'est vraiment pas le cas. Nous avons un prestataire qui n'est pas le meilleur des prestataires, qui est compliqué dans son travail au quotidien, et que nous devons vraiment pousser dans ses retranchements pour qu'il nous livre des produits qui fonctionnent correctement. En effet, il faut que l'outil fonctionne impeccablement le jour où est il est déployé, parce que si jamais il faut gérer des bugs ce sera la catastrophe. Ce prestataire ne travaille pas très bien ; nous allons mettre la pression pour qu'il travaille mieux et que, le jour où la solution est déployée, cela ne se fasse pas au détriment ni des agents ni des visiteurs. Quelle est la date de la mise en place ? Je dois dire que nous avons eu des engagements comme quoi ce serait en novembre, puis en décembre. Je pense raisonnablement que si l'on peut faire le déploiement fin février, ce serait pas mal. Mais je préfère avoir des retards plutôt que d'avoir des complications.

Mme HENOCQ

Puisqu'un ergonome et un médecin sont ici présents, je voudrais savoir quelles ont été les préconisations, plus particulièrement quant à la découpe de la vitre, ce qui a été pris en compte ou pas, et pourquoi. Je voudrais aussi revenir sur la question de la signalétique pour inciter les visiteurs à scanner leur billet le plus possible.

Mme MOREAU

Concernant la signalétique, nous allons demander cela à la DAMT. Pour la découpe de la vitre, nous en avons informé la DMO, qui ne s'est pas encore penchée sur le sujet sur le plan architectural, mais qui émet quand même un doute sur la faisabilité en termes de stabilité de l'ensemble du poste.

Mme HENOCQ

Puisqu'il s'agit d'un aménagement des postes et que cela concerne le CHSCT, je voudrais connaître l'avis de l'ergonome et de Françoise Moreau sur le sujet.

Dr MOREAU

Une première visite a été effectuée en mai, mais le matériel n'était pas installé, donc il était difficile de faire l'analyse du poste. J'ai transmis mes recommandations à Mme Lemoine, en demandant surtout à ce qu'on incite fortement les visiteurs à scanner leur billet, puisque le risque majeur est celui de TMS, lesquels existent déjà et pourraient être plus importants. Je n'avais pas les éléments relatifs au nombre de visiteurs par heure et à la durée d'utilisation pour pouvoir mesurer réellement les gestes et évaluer le risque élevé ou pas de TMS.

Mme HENOCQ

Quelle est votre position s'agissant des trois agents à la situation particulière, dont nous avons parlé tout à l'heure ? Que va-t-on faire de ces trois agents lorsqu'il n'y aura plus de contrôle visuel ?

Mme MOREAU

Tout dépendra de la préconisation de la médecine de prévention au moment où nous installerons ce contrôle d'accès informatisé. Nous sommes là dans le cas classique de la nécessité de trouver un aménagement de poste pour un agent présentant une difficulté physique particulière quant à son activité quotidienne. Ce n'est certainement pas facile pour les personnes concernées, mais cette situation se reproduit sur d'autres types de poste. En ce qui concerne la fréquence de l'utilisation des scanners, l'une de nos réponses au risque de répétition des gestes est d'affecter les agents par demi-journée alternativement au contrôle et en caisse.

Mme MULLER

Nous n'allons pas nous pencher sur les aspects techniques du dispositif ; cela a déjà été fait. Nous sommes relativement inquiets quant à une très probable démotivation des agents des contrôles, en premier lieu parce que le système amène à ce que les agents deviennent des suppléants de la machine et que cela a forcément un impact sur la manière de percevoir son métier et sur l'implication dans le travail. De plus, l'idée d'inciter de plus en plus de visiteurs à scanner eux-mêmes leur billet conduira en contrepartie les agents à être dans des rapports de litige avec les visiteurs, puisque des litiges surgiront à partir du moment où le scanner indiquera une lumière rouge ou orange. Ce positionnement conduisant les agents à se retrouver davantage dans des situations problématiques nous paraît assez douloureux pour les agents qui aiment leur métier et le contact avec le public. Déjà, à l'heure actuelle, en raison de la forte fréquence, ils nous disent qu'ils sont de plus en plus victimes d'agressions verbales, voire de menaces physiques, et ils se sentent isolés sur leur poste de travail. Pour nous, la mise en place de ce système aurait dû s'accompagner bien en amont d'une réflexion sur le métier. Il n'y a pas eu de vision du métier en tant que tel, de l'accueil de manière générale. Nous avons déjà dit que c'est souvent le problème dès lors qu'il est question de grands travaux au Louvre. Nous allons parler des risques psychosociaux tout à l'heure ; c'est un tout, il ne s'agit pas seulement d'une approche mécanique.

Mme MOREAU

Je suis d'accord sur la question de la conception de l'accueil. Cela fait déjà plusieurs années qu'est posé le sujet de la formation à la gestion des conflits, de l'intégration de cette notion. Pour le moment, cela n'a pas été mis en place. Cette demande a été régulière du côté de la DASV. Elle est devenue plus prégnante ces derniers temps, parce qu'effectivement on rencontre de plus en plus d'incivilités – non pas avec la majorité des visiteurs, loin de là, ce sont quelques cas isolés et la plupart du temps la situation est bien gérée. L'accroissement des incivilités se voit partout, pas seulement au Louvre. Les réactions des visiteurs peuvent être plus virulentes que ce que nous avons connu il y a quelques années. La question de la gestion des conflits se pose donc en termes de formation et d'accompagnement.

L'agent n'est jamais seul au contrôle. Ils sont toujours deux ou trois. L'encadrement est aussi très présent. Il y a quatre points d'accès (sans compter la Porte des Lions), cinq blocs de caisses sous la pyramide, des visiteurs qui s'adressent à la borne d'informations, etc. Quand on appelle un chef d'équipe, il lui faut le temps de se rendre sur place et d'évaluer la situation. Faisons d'ailleurs une différence entre l'agression réelle et l'incivilité, aussi difficile soit-elle à vivre. Face aux potentielles agressions physiques, il existe un lien radio avec l'intervention Napoléon. Quand un chef d'équipe est alerté sur une situation qui est véritablement dangereuse, nous appelons immédiatement cette intervention. Les agents qui se sont retrouvés en situation difficile sont accompagnés. Heureusement, cela n'arrive pas régulièrement, mais quand même une ou deux fois par an. Les agressions verbales sont généralement à caractère raciste. Les agents victimes d'agression sont accompagnés par les chefs d'équipe jusqu'au commissariat pour main courante. Mais lorsque cela se produit avec un visiteur étranger, les possibilités de suite sont bien minces.

Sur la question de l'agent qui serait l'opérateur de la machine, je ne suis pas tout à fait d'accord dans le sens où je pense au contraire que, même si cela sera peut-être vécu au début par certains comme vous l'énoncez, cette possibilité de lire les données du billet, de savoir à quel moment il a été utilisé, combien de fois une personne est passée, tout cela permet à l'agent d'être acteur et d'avoir les moyens de véritablement identifier la situation. Cette demande importante a été formulée en particulier dans les groupes. Les agents se retrouvent parfois dans des situations où ils sont obligés d'interpréter le billet présenté par le responsable de groupe, parce que l'heure ne correspond pas, que le nombre de personnes composant le groupe ne correspond pas... Le fait de pouvoir lire les données du billet va leur permettre d'analyser la situation et d'y apporter réponse, avec l'appui de la hiérarchie en cas de situation conflictuelle.

Mme MULLER

Nous verrons avec le temps. On passe d'une situation où il n'y a pas de machine à une situation où le travail de l'agent se fait en fonction de la machine quoi qu'il arrive. On passe d'un tout humain à tout à fait autre chose. Cela aura forcément des incidences, même s'il est souhaitable que ce soit l'évolution que vous indiquez qui se présente ; mais nous n'en sommes pas certains.

M. BARBARET

Y a-t-il d'autres questions ou remarques ? Ce point était partiellement pour avis et partiellement pour information. Qui approuve cet aménagement des postes de contrôle des droits d'entrée ?

Aménagement des postes de contrôle des droits d'entrée :
Abstention : CGT, FO

Contre : SUD Culture

Mme HENOCQ

Une des raisons de l'abstention est que nous souhaiterions avoir les points réguliers sur les préconisations. Nous avons fait une visite alors que les choses étaient déjà un peu bouclées. Nous voudrions savoir si les préconisations sont prises en compte ou pas, et pour quelles raisons.

Mme MOREAU

Je tiens à ajouter que si un agent n'est pas en mesure d'utiliser son « membre antérieur droit » (terme employé dans la préconisation), en aucune façon nous ne pouvons l'affecter au contrôle.

Mme HENOCQ

Je ne parle pas de la préconisation vis-à-vis de ces trois personnes. Je parle de suivi.

Mme MOREAU

Nous évoquons là le suivi des travaux. Cela fait partie du fonctionnement même du CHS.

VII. Restitution du questionnaire de l'étude des risques psychosociaux (pour information)

M. BARBARET

Le cabinet Andéléa va faire la présentation.

M. GADEA

Merci de nous recevoir.

Mme LEMOINE

Excusez-nous du retard sur l'horaire convenu, mais les travaux ont duré plus longtemps que prévu.

M. GADEA

Nous comprenons. Je vous propose que l'on partage les résultats de cette étude d'évaluation des risques psychosociaux. Nous avons prévu un support relativement synthétique. Je crois que vous avez eu le support plus complet. Nous avons opéré ici une sélection des résultats qui nous apparaissaient les plus saillants. J'ai piloté cette évaluation avec Romain Perrin ici présent. Je suis psychologue social de formation, Romain étant psychologue du travail.

Tout d'abord, concernant la participation, nous pouvons constater qu'il y a eu 769 répondants, ce qui correspond à une participation de 35,55 %. Pour tout vous dire, nous ne sommes pas très fiers de cette participation, nous aurions vraiment souhaité dépasser les 50 %, voire atteindre les 60 %, ce qui arrive dans d'autres contextes. Il est très difficile de donner une explication à ce manque de participation. Peu d'éléments nous permettent d'expliquer pourquoi la participation n'a pas été optimale. De fait, la représentativité se trouve modérée. Nous avons observé des décalages

relativement importants selon le sexe et la direction. Nous avons été contraints de procéder à un redressement statistique sur la variable « sexe », puisque nous attendions 57 % de femmes et 43 % d'hommes, alors que nous avons eu 32,2 % d'hommes et 67,8 % de femmes. Lorsque l'on sait que les femmes sont plus sujettes au surstress, vous comprenez que le redressement statistique prend tout son sens. Sinon, cela aurait eu un impact sur les résultats globaux et aurait eu un rapport moindre avec la réalité du Musée.

Nous vous avons indiqué les taux de participation en fonction des directions et départements. Vous voyez notamment une petite participation de l'agence comptable. Concernant la DASV, sachez qu'il a été utilisé un recueil papier, alors que pour le reste de l'établissement il a été utilisé un recueil informatique. Avec un recueil papier, vous savez qu'il y a de la déperdition, que des gens ne remplissent pas l'intégralité du questionnaire, ce qui ne le rend pas pleinement exploitable. Les départements des Antiquités orientales et des Arts de l'Islam ont eu également une participation un peu plus faible que le reste.

Le premier grand résultat concerne le surstress. Je vous rappelle que le surstress correspond au niveau de stress dangereux pour la santé, qu'elle soit physique ou mentale. Le stress n'est pas une maladie, mais le surstress est une pathologie. Nous avons essayé de mesurer combien de personnes étaient en surstress. 27,5 % des gens le sont. Est-ce un pourcentage élevé par rapport à la normale ? C'est quand même un peu supérieur à ce qu'on observe aujourd'hui, avec la même échelle de mesure, au sein de la population française, puisque la base d'échantillonnage est comprise entre 24 et 26 %.

Un deuxième paramètre extrêmement important est relatif à la démotivation. Nous avons essayé de détecter combien de personnes étaient dans un niveau de démotivation très fort. 25,3 % des répondants le sont. Comparativement aux bases de référence qui se situent aujourd'hui entre 22 et 24 %, le résultat est encore une fois très légèrement supérieur à la moyenne française.

Au-delà de ces résultats purement descriptifs, je vous propose maintenant d'analyser les facteurs qui sont à l'origine de ces mesures. En l'occurrence, le facteur qui se révèle plus explicatif du surstress au niveau du Musée est ce qu'on appelle la demande psychologique. Il s'agit de la perception que l'on a de sa charge de travail, aussi bien sur son aspect quantitatif que qualitatif et sur le plan de la pression temporelle. En deuxième position, on retrouve la difficulté à concilier sa vie professionnelle et sa vie personnelle, difficulté qui est aussi à mettre en relation avec la charge de travail. Dans plusieurs entretiens, nous avons entendu des gens dire qu'ils repartaient du Musée avec des dossiers à traiter à domicile ; ainsi, on comprend que cela peut avoir un impact sur la vie personnelle. Le troisième facteur est ce qu'on nomme l'accompagnement du changement – entendre une défaillance dans l'accompagnement du changement ; en tout état de cause, des gens ne se sentent pas suffisamment impliqués dans les changements, estiment ne pas avoir assez d'informations sur les changements opérés ou à venir. Le dernier facteur important est lié à celui que je viens d'évoquer, il s'agit de l'incertitude vis-à-vis de l'avenir ; je ne le détaille pas, je pense que tout le monde comprendra ce que cela sous-entend.

Dans les facteurs de risque modérés, on retrouve la reconnaissance, le fait de ne pas se sentir suffisamment reconnu au sein de son travail. Soit dit au passage, ce n'est pas simplement la reconnaissance matérielle et financière ; les gens expriment aussi par là la reconnaissance sociale et symbolique, le fait de se sentir valorisé notamment par son management, d'être mis en avant, d'être considéré. Un autre facteur correspond à la clarté des rôles, ou plutôt à un manque de clarté des rôles : on a du mal à comprendre quel est précisément sa mission, à appréhender ses périmètres de

responsabilité. Un dernier facteur touche aux relations avec la hiérarchie, aux difficultés relationnelles avec elle.

Voilà les facteurs que le Musée doit absolument prendre en compte si l'on veut réellement prévenir les risques psychosociaux et avoir une démarche constructive en la matière.

Nous avons également posé quelques questions spécifiques. Le comité de pilotage, qui a réfléchi en amont à cette étude, a souhaité intégrer un certain nombre de questions spécifiques dont je vous fais une restitution très synthétique. On retient quatre thèmes importants. Premièrement, devoir communiquer en langue étrangère avec le public n'est une difficulté que pour une minorité des agents : seuls 23 % des personnes sont mises en difficulté par rapport à cet item qui, du reste, n'a pas réellement d'impact en termes de surstress et de démotivation. Le fait de travailler en contact avec des publics nombreux et variés est jugé difficile pour 40 % des agents concernés et a un impact important en termes de surstress et de démotivation. Être confronté aux incivilités du public touche quand même près de 50 % des 457 répondants qui sont en contact avec le public ; ceux-là sont significativement plus en surstress et plus démotivés que les autres. Enfin, la durée ou la nature des trajets entre le domicile et le lieu de travail interfèrent sur la qualité du travail et génèrent du surstress et une démotivation élevée pour 38 % des agents.

Compte tenu du redressement statistique, ce que nous vous présentons là est valable pour l'ensemble du Musée.

Passons aux résultats selon les catégories d'âge. Bien qu'ils ne soient pas significatifs sur le plan statistique, nous relevons des tendances assez intéressantes. Les niveaux de stress les plus importants se trouvent chez les personnes de 25 à 35 ans : 32,8 % sont touchés par du surstress. Nous avons été assez surpris de constater que 30,2 % d'entre eux sont touchés par une démotivation élevée, ce qui est quand même une problématique pour une population jeune, qui n'est pas à négliger, puisque l'avenir des forces vives du Musée est en jeu. Une particularité de cette population a trait à l'incertitude vis-à-vis de l'avenir. Les personnes qui ont plus de 46 ans, quant à elles, sont un peu en surstress, mais éprouvent moins de démotivation que l'ensemble. Pour cette catégorie, le facteur le plus explicatif du niveau de surstress est le facteur relatif à l'accompagnement du changement.

Au regard de l'ancienneté, les personnes qui ont entre 11 et 20 ans d'ancienneté sur le poste sont très significativement plus touchées par la démotivation que les autres, à hauteur de 33,7 %, ce qui peut se comprendre de façon rationnelle.

Bien entendu, nous avons fait des analyses selon que les agents étaient fonctionnaires ou contractuels. Une différence significative apparaît, pas tant sur le surstress, puisque 27 % des fonctionnaires sont touchés par le surstress contre 28 % pour les contractuels, mais surtout sur la démotivation, puisque les fonctionnaires ont une démotivation plus élevée que les contractuels (27,7 % contre 20,1 %). On voit que ce ne sont pas les mêmes facteurs de risques qui expliquent ces niveaux-là, car, même si la demande psychologique reste l'élément le plus explicatif, en deuxième position vient l'accompagnement du changement pour les fonctionnaires et l'incertitude vis-à-vis de l'avenir en ce concerne les agents contractuels.

Nous en venons aux résultats selon la filière. Quatre filières ont été identifiées : l'accueil et la surveillance, la filière administrative, la filière scientifique et la filière technique. Vous remarquez d'emblée le positionnement tout à fait particulier de la filière scientifique en termes de surstress : 46,5 %, soit près d'une personne sur deux, ce qui constitue un niveau extrêmement important et ce

qui oblige à se poser des questions. La filière technique a des résultats moins inquiétants que les autres en termes de surstress et surtout de démotivation, puisque seuls 9 % des répondants ont une démotivation élevée. À l'accueil et la surveillance, 31,2 % des agents sont démotivés ; en revanche, la problématique de surstress est moindre que chez les autres, avec un niveau de 20,9 %. Le facteur numéro un de risque concernant les agents de l'accueil et de la surveillance est l'accompagnement du changement ; cette problématique est vraiment particulière à cette filière. Quant à la filière scientifique, le facteur principal est le soutien de la hiérarchie et la relation avec la hiérarchie. Je pense que ce résultat mérite d'être creusé de manière plus qualitative ; aujourd'hui, nous ne disposons pas d'éléments explicatifs ; en tout cas, c'est un point d'alerte sur lequel il faudra être vigilant et qu'il conviendra de traiter dans une phase ultérieure.

Les résultats selon la catégorie d'emploi (A, B, C) montrent des configurations très contrastées. Le surstress est assez conséquent dans la catégorie A (32,8 %) ; en revanche, la démotivation est relativement contenue (17,8 %), ce qui est significativement plus faible que la moyenne. Le positionnement de la catégorie C est inverse : 25,1 % de surstress et 31,6 % de démotivation élevée. La catégorie B est dans l'intermédiaire : 25,2 % de surstress et 21,5 % de démotivation élevée. Des éléments assez particuliers concernent la catégorie B qui exprime, après la demande psychologique qui est commune à toutes ces catégories en tant que facteur numéro un, des problématiques de clarté des rôles ; cela demande sans doute de creuser les choses et de mettre en place des actions pour clarifier les rôles pour ce type de personnes.

Les résultats selon les directions et les départements révèlent une différence significative, en ce sens que les agents dans les départements sont moins démotivés que ceux dans les directions : 16,9 % contre 26,5 %. Le niveau de surstress est relativement équivalent. De la même manière, l'analyse indique que la demande psychologique est le facteur principal dans tous les cas. Cependant, l'incertitude vis-à-vis de l'avenir est un facteur très explicatif dans les directions, alors que ce ne l'est pas dans les départements. Mais on voit apparaître quelques problématiques relationnelles dans les départements, qui apparaissent dans une moindre mesure dans les directions.

Si nous devons synthétiser ces résultats, nous ferions le constat d'un taux de participation relativement faible, même si le nombre de 769 personnes a quand même du sens et peut servir de base pour en tirer un certain nombre de conclusions. Alors que la situation n'est pas catastrophique et que l'on peut mesurer dans d'autres endroits des choses beaucoup plus élevées qu'ici, on ne peut toutefois pas considérer que le risque psychosocial au sein du Musée est négligeable, puisqu'on relève un niveau de surstress de 27,5 % et 25,3 % de démotivation élevée. Même si nous n'avons pas pu ici entrer en profondeur dans tous les résultats, nous avons déjà appréhendé des situations hétérogènes, en fonction des différentes catégories. Cela veut dire qu'au-delà d'un plan d'action global, il faudra raisonner en termes de différences dans les directions et les départements. Quelques problématiques managériales localisées de soutien et de relation demanderont certainement à être traitées. Nous verrons ensuite comment on peut traiter tout cela. Merci de votre grande attention. Nous restons à votre disposition pour répondre à l'ensemble de vos questions et essayer d'avancer avec vous sur cette thématique.

M. BARBARET

Merci d'avoir pu faire une synthèse rapide de vos travaux. Ouvrons immédiatement le débat.

Mme HENOCQ

Vous venez de dire « ensuite ». Qu'est-ce que cela veut dire ? Combien de temps encore serez-vous présents dans l'établissement ? La dernière fois que nous nous étions vus, il était question qu'il y ait des enquêtes dans plusieurs endroits, en particulier au niveau des PC. Où en sont ces enquêtes ? Selon vous, où doit se situer la priorité ?

M. GADEA

Nous avons été contraints d'abandonner cette partie-là. Nous avons effectivement prévu de réaliser des zooms particuliers sur un certain nombre d'éléments. Le périmètre initial de notre mission était de réaliser trois focus de ce type. Pour des difficultés d'ordre structurel, cela n'a pas pu être fait.

Mme HENOCQ

Nous sommes déjà au courant. Je parle de la dernière réunion.

Mme LEMOINE

Ce qui était prévu à la dernière réunion, c'était de faire appel à des volontaires, de façon à avoir un échantillon aléatoire dans trois groupes de population : la sûreté, la surveillance et les départements. Nous avons fait les tirages au sort dans la base de données du personnel, comme nous procédons habituellement. Nous avons proposé aux gens de participer. Personne ne répondait ; en tout cas, nous avons eu seulement cinq réponses, alors que nous avons lancé plusieurs dizaines d'appels. Donc, nous avons considéré que cette méthode de travail n'était pas la bonne. Si vous faites des appels à volontaires aléatoires, que tout le monde refuse et que vous finissez par ne prendre que ceux qui acceptent, ce n'est plus aléatoire, puisque ceux qui acceptent ont une motivation. Par conséquent, nous avons décidé, en concertation avec les consultants, de trouver d'autres moyens de travail. D'où l'idée que j'ai déjà exprimée dans des réunions de créer un groupe RPS avec les représentants du personnel et d'essayer ensemble de monter intelligemment à la fois un plan d'action global sur le Musée et des actions par direction, puisqu'il existe des différences substantielles au niveau des facteurs de risque. Nous allons essayer de proposer des moyens efficaces pour parer à ces situations de surstress et de démotivation, en sachant que les problématiques sont souvent des problématiques managériales, que ce soit l'introduction du changement et les relations hiérarchiques, et des problématiques de l'activité, puisqu'apparemment la charge de travail est importante.

Mme KARDIANOU

Nous nous sommes déjà longuement exprimés sur ces enquêtes lors des réunions, dès la conception du projet d'audit. Je reviens sur le point de la participation négative. Le sentiment des agents lors du lancement de cette enquête – Nathalie Durkheim et Françoise Moreau étaient là – a été qu'ils ne voulaient pas y participer par peur que les résultats soient fichés et que la DRHDS ait accès aux réponses identifiant les personnes. Je ne dis pas que ce sentiment est justifié ou pas ; la question n'est pas là. Cela montre un malaise. Cette peur de s'exprimer, de répondre à un questionnaire justement sur les risques psychosociaux, montre qu'il existe une méfiance envers ce que vous appelez le management et que moi j'appelle les directeurs et les chefs de service. Pourtant, nous avons invité les agents à venir soit à la permanence syndicale, soit à nos bureaux, pour qu'ils remplissent les questionnaires. Il faut comprendre pourquoi la participation n'a été que de 35 %.

Deuxièmement, je veux vous lire un courrier très bref que nous avons reçu et qui vient d'un groupe d'agents, qui comptait aussi vous l'adresser, Madame Lemoine. Ils s'expriment avec leurs propres mots, comme ils n'ont pas pu s'exprimer lors du groupe de travail, pour vraiment dire ce qu'ils en pensent : « *En 2011, l'ensemble du personnel du Musée a été invité à répondre à un questionnaire portant sur les risques psychosociaux et les conditions de travail dans le cadre de l'institution. Une deuxième phase était prévue : l'appel à des volontaires pour un entretien d'environ une heure (c'est l'ancien plan qu'on avait prévu) avec les personnes de la société chargée de cet audit. Plus de six mois ont passé depuis la clôture de l'enquête écrite, et aucun écho n'est parvenu au personnel. Il semble qu'au lieu de faire appel à des volontaires l'on ait décidé de désigner des personnes tirées au sort dans trois entités (Surveillance, Sûreté et Conservation). Une première réflexion : alors que beaucoup d'agents ont refusé de répondre au questionnaire, craignant des retombées négatives, le fait de changer une partie de la donne dans la consultation n'accroît-il pas la méfiance envers les intentions réelles des initiateurs du questionnaire ? Autre réflexion : le tirage au sort débouche sans aucun doute sur une fausse représentativité du personnel, de ses problèmes comme de ses satisfactions. Un appel à volontaires puis, s'ils étaient trop nombreux, un choix après examen de leur motivation et de leur secteur d'activité répondraient au cahier des charges et assureraient le fait qu'un grand nombre d'objections, de critiques ou d'approbations viennent expliciter les réponses apportées au questionnaire. Côté certain nombre d'agents du Louvre, nous sommes impressionnés par le sentiment de frustration, d'incompréhension mâtinée d'indignation qui accompagne nombre de personnes. Le Louvre est en général considéré comme un milieu de travail potentiellement épanouissant, mais l'exercice tronqué des missions, les rapports difficiles entre collègues, le manque de reconnaissance, le défaut d'appréhension des objectifs, la difficulté à se situer par rapport à ces derniers pèsent comme un poids énorme à la fois sur la santé physique et mentale des agents. Cette situation semble souvent découler de décisions peu éclairées, incohérentes ou peu respectueuses de l'individu et de ses compétences de la part de la hiérarchie.* » Je crois que là tout est dit. Nous n'avions pas cautionné ces choix aléatoires et l'appel à volontaires pour s'exprimer ; nous avons dit que nous ne pensions pas que c'était une bonne solution. On ne peut pas faire parler ainsi au hasard des personnes qui se sentiraient concernées par les risques psychosociaux si elles ne se sentent pas vraiment concernées. Notre idée était plutôt de voir où sont les risques, où sont les agents qui souffrent.

M. BARBARET

Je laisserai parler les consultants sur l'aspect méthodologique. Je crois qu'il est très important de bien comprendre les difficultés liées à un échantillon qui n'est pas aussi large que ce que vous auriez pu souhaiter. Je voudrais juste faire deux remarques : d'une part, l'idée selon laquelle l'analyse serait biaisée demande d'y apporter des nuances ; d'autre part, le courrier que vous citez, qui d'ailleurs est plutôt bien rédigé, est encore moins représentatif, car il n'est représentatif que de l'avis des gens qui l'ont signé. Comme je vous l'ai déjà dit lors d'un travail préalable, en dépit du fait que ce qui émerge de l'analyse qui a été menée nous questionne et qu'il va falloir apporter des réponses, je maintiens que travailler au Musée du Louvre n'est pas le pire endroit où travailler dans ce pays en ce moment.

Mme KARDIANOU

Ce n'est pas ce que nous avons dit.

M. GADEA

Je voudrais rebondir sur le plan méthodologique, parce que c'est un élément fondamental. On prône depuis des années le fait de procéder à un échantillonnage aléatoire. Je peux comprendre votre positionnement, mais comprenez bien que si ne viennent s'exprimer que des gens qui en ont émis le souhait, la représentativité s'en trouve considérablement biaisée. De fait, on ne va entendre que les gens qui ne vont pas bien. Or, il n'y a pas que des gens qui ne vont pas bien. Garder l'aléatoire est essentiel sur le plan méthodologique. Malheureusement, cela n'a pas fonctionné.

M. PERRIN

Il y a eu trois étapes dans le recueil des éléments : d'abord un questionnaire, pour lequel la participation de 35 % est finalement un score assez important au regard des autres enquêtes au Musée ; ensuite, une étape d'entretiens individuels, pendant laquelle nous avons reçu une vingtaine d'agents qui ont été tirés au sort aléatoirement, à qui nous avons proposé individuellement de venir et qui ont accepté ; par contre, il y a eu un échec s'agissant des *focus groups*, alors que nous avons identifié trois entités qui nous semblaient pertinentes afin de creuser en collectif des problématiques particulières.

Mme LEMOINE

Je suis attentive – peut-être pas à tort, mais vous me le direz en groupe de travail – au fait que les directeurs soient impliqués totalement dans l'exercice qui consistera à trouver des moyens pour traiter les observations données par cette enquête. Il n'est pas question de faire des groupes de travail dans lesquels les directeurs ne soient pas impliqués avec leur personnel, parce que ce sont quand même eux qui ont le pouvoir d'agir à l'intérieur de l'équipe. Il est évident que nous avons des éléments pas très fins, mais que nous avons quand même des éléments direction par direction et des facteurs de risque différents selon les secteurs. Certes, nous pouvons réfléchir à des moyens d'action de manière globale, mais une réponse à la carte devra probablement être donnée dans chaque direction. Au sein de ces groupes de travail, je vous demanderai de rester dans l'obligation de discrétion à laquelle vous êtes tenus au CHSCT aussi. J'envisage que nous regardions ensemble ce qui se passe direction par direction. Nous sommes déjà capables de comparer le niveau de surstress par rapport à la moyenne du Louvre et d'analyser l'ordre des facteurs de risque. Cela permettra de donner un peu de relief à l'enquête. Mais, sans l'implication des directeurs, nous ne ferons pas un pas de plus ; c'est la raison pour laquelle ils vont être destinataires des résultats de l'enquête. Dans les groupes de travail, je vous donnerai accès à des documents un peu plus fins.

Mme MULLER

Cette histoire de participation très faible soulève tout de même des interrogations – nous avons des éléments de réponse. Nous vous avons dit qu'il y aurait à notre avis peu de retours.

M. GADEA

En général, les taux de participation oscillent entre 50 et 70 %, voire au-delà dans certains contextes. Non pas parce que notre méthodologie est la plus fabuleuse, mais parce que le sujet intéresse les personnes.

Mme LEMOINE

Ces taux que vous nous donnez renvoient-ils systématiquement à des enquêtes informatiques ? Avez-vous également des exemples d'entreprises avec enquêtes papier ?

M. GADEA

Je vous parle essentiellement d'enquêtes via l'outil informatique.

Mme MULLER

Ce peut être un élément explicatif pour la DASV, mais pas pour les autres.

M. GADEA

Je pense que c'est un paramètre à prendre en compte, mais plus d'un élément vient expliquer cette trop faible participation.

Mme MULLER

Il a été question tout à l'heure d'une méfiance vis-à-vis de « Big Brother ». C'est assez significatif du climat actuel, de la perception dans l'établissement. Un autre élément d'explication est le sentiment d'inutilité, c'est-à-dire que les gens sont tentés de se dire : « À quoi bon répondre à un questionnaire ? Cela ne changera jamais rien. Nous avons été interrogés de nombreuses fois, nous avons participé à des groupes, et ensuite il ne se passe rien. » Cette perception est sans doute à rediscuter en groupe de travail, mais je crois qu'elle est réelle et fréquente. C'est également un élément explicatif du très faible nombre de volontaires pour les groupes focus. Certes, nous pouvons faire l'étude des résultats et un affinement de cette enquête service par service, mais les « non-statistiques » sont des statistiques aussi. À notre sens, il est nécessaire de s'interroger là-dessus. Je comprends bien que l'implication des directeurs ait du sens dans une logique de management. Quand on voit parfois des difficultés dans les rapports hiérarchiques, j'aimerais savoir à quel moment la participation des directeurs interviendra, si ce sera dès le début ou si l'élaboration des problématiques aura lieu avant d'en discuter avec eux.

Mme LEMOINE

Nous allons décider cela ensemble. Alma pourrait nous aider et nous donner des conseils de méthode, mais c'est à nous de travailler maintenant et de proposer une méthode de réflexion qui puisse tout à fait démarrer indépendamment du directeur. Le groupe de travail peut porter à la connaissance du directeur une synthèse de ce qu'il a envie de lui faire remonter. J'entends bien que si le directeur intervient tout de suite dans le groupe, cela va être stérilisant. Nous allons essayer d'être intelligents et de proposer ensemble quelque chose qui soit efficace.

Mme KARDIANOU

Je ne démens pas que le directeur peut être à la source de problèmes.

Mme LEMOINE

Je vous rappelle qu'une formation des directeurs et des chefs de service est inscrite au plan de formation que nous allons vous faire voter en CT et qui va se mettre en place dès le printemps. Il

faut admettre que personne n'est parfait ; je ne le suis sans doute pas moi-même. Certains directeurs ne sont pas parfaits, mais vous non plus. C'est tout l'intérêt de l'humain, car si nous étions tous parfaits, ce serait ennuyeux.

Mme MULLER

J'ai souvenir qu'initialement le souci était de regarder lors des groupes focus là où les choses allaient bien pour voir les bonnes pratiques. Garde-t-on cela à l'esprit ?

M. GADEA

Je crois que c'est indispensable. L'enquête a montré qu'il existait des situations très contrastées et qu'il y avait des endroits où les choses vont plutôt bien. Je crois que cela mérite d'être observé de plus près, afin de s'inspirer effectivement des bonnes pratiques en termes d'organisation, de management ou autres.

Mme MULLER

Jusqu'à quand intervenez-vous ?

M. GADEA

Nous touchons à la fin du périmètre de notre mission. Notre accompagnement devrait s'arrêter dans un avenir très proche.

Mme LEMOINE

Nous avons substitué les *focus groups*, qui ne se sont donc pas tenus, à un travail d'approfondissement par direction ; j'ai demandé cela au cabinet Alma (devenu Andéléa). Vous aurez connaissance de ce travail.

Mme MULLER

Si des groupes de travail sont tenus, ils se feront donc uniquement sur les ressources du Louvre.

Mme LEMOINE

Voilà. Nous avons tout de même les capacités de nous débrouiller. Si jamais il y avait un besoin, j'imagine que nous pourrions en discuter. Mais pour le moment nous allons essayer d'être intelligents ensemble, et je ne doute pas une seconde que nous allons y arriver.

M. GADEA

Vous verrez que le support complet contient véritablement de la matière. Il est vrai que cela demande encore à être approfondi, parce qu'il n'y a pas suffisamment de matériel qualitatif pour réellement passer à la phase d'action. Cette transformation relève maintenant de vous. Attention toutefois aux résultats dans certains cas, car, compte tenu de la faible participation, en descendant dans l'arborescence on en arrive parfois à des groupes qui sont tellement petits que ce n'est plus représentatif. En revanche, là où le nombre de répondants est suffisant pour commencer à tirer des conclusions, vous verrez qu'il y a vraiment du matériel, qu'il faut maintenant creuser un peu plus qualitativement pour commencer à élaborer des plans d'action.

Mme LEMOINE

Dans l'appel d'offres qui va être publié pour la formation des directeurs et des chefs de service, nous demanderons à la hiérarchie un plan d'action qui devra prendre en compte les réflexions autour des risques psychosociaux. Cela fera partie des objectifs fixés aux directeurs.

Mme MULLER

Quand seront lancés les groupes de travail ?

Mme LEMOINE

Laissez-moi absorber les deux ou trois premiers mois de l'année. D'abord, des équipes sont en cours de reconstitution à la DRH. Ensuite, j'ai la campagne d'évaluation à lancer. Honnêtement, ce serait déraisonnable que je vous dise janvier. Vous aussi, vous avez beaucoup de travail, et vous pourriez être épuisés. Nous avons à travailler sur le temps de travail, sur la parité, sur le droit syndical, sur les métiers... Pas mal de groupes sont programmés. Disons qu'il faut lancer ceux-là d'ici la fin du premier trimestre. Nous avons préparé un document avec le service de communication interne, à destination du personnel. Il est prêt à être diffusé. Nous avons supprimé des graphiques, en en laissant quand même un ou deux, en essayant d'être plus lisible pour le personnel. Je vais relire ce document après vous avoir entendu aujourd'hui, éventuellement pour l'ajuster un peu.

Mme MULLER

Pour terminer sur une note un peu plus positive, il apparaît que travailler au Louvre a du sens pour les agents.

M. GADEA

Pardon de ne pas l'avoir souligné. Nous aurions du le faire. Il est vrai que cette problématique du sens du travail n'est pas ressortie une fois.

Mme MULLER

Un peu pour le personnel administratif.

M. GADEA

Mais beaucoup moins pour les autres. Je peux vous dire que, par comparaison avec ce qu'on peut voir ailleurs, les problématiques du sens du travail sont très fortes dans le tertiaire et l'industrie, alors qu'elles sont invisibles ici, et c'est là une vraie chance. Nous avons vu des gens qui étaient passionnés par leur métier. Cet élément est assez fantastique.

Mme MULLER

Il est très dommage d'être démotivé quand on a un métier formidable.

M. PERRIN

Il apparaît même que le sens du travail devient un facteur de protection. C'est parce qu'il y a du sens au travail que les agents sont moins surstressés. Ils auraient pu l'être plus sans cette symbolique de travailler au Louvre. Dans les collectivités territoriales, par exemple, le sens du travail devient un facteur de risque beaucoup plus important.

Mme KARDIANOU

C'est la raison pour laquelle il faut faire très attention sur l'autre sujet que nous sommes en train de travailler, c'est-à-dire le répertoire des métiers. En effet, ce que l'on gagne d'un côté, il ne faut pas le dynamiter de l'autre côté. Il faut que les fiches métier correspondent vraiment à ce que les agents font et désirent voir sur le papier. Le répertoire des métiers est censé être une base stable à l'égard de laquelle les agents se sentent encore en sécurité.

M. GADEA

Je vous rappelle un autre élément qui nous semble fondamental en termes de prévention des risques psychosociaux. Bien sûr, il faut s'attaquer aux facteurs de risque, dont un certain nombre a été identifié ici. Mais j'insiste à nouveau – et c'est la discussion sur le sens du travail qui m'amène à cette réflexion-là – sur le fait que la prévention passe aussi par l'accroissement des facteurs de protection, ou par leur introduction dans le cas où ils ne sont pas du tout présents. Travailler sur le collectif, sur le sens du travail, sur la cohésion, sur le soutien, sur le sentiment d'appartenance, ce sont autant d'éléments qui permettront de faire de la prévention.

Mme KARDIANOU

C'est ce que nous demandons depuis longtemps. Impliquer les agents, les consulter avant la réalisation des projets, ne pas venir les solliciter simplement pour un rafistolage, tout cela fait que les agents se sentent des acteurs. La question qui se pose est bien celle de la possibilité pour les agents d'être des acteurs sur leur lieu de travail. C'est vraiment un facteur de bien-être.

M. GADEA

Vous mettez le doigt sur un élément extrêmement important. Dans le facteur relatif à l'accompagnement du changement, les agents expriment essentiellement le fait de ne pas être suffisamment associés.

M. BARBARET

S'il n'y a pas d'autres questions, nous remercions nos deux intervenants et nous allons pouvoir les libérer, certes à une heure relativement tardive.

Mme KARDIANOU

C'est pourquoi nous demandons toujours que le CHSCT commence le matin. Finir la réunion dans la soirée est justement un facteur de fatigue et de sentiment de travail non accompli, parce qu'il reste des points de l'ordre du jour à traiter, et pas des moindres.

VI. Projet d'aménagement de la régie de l'auditorium (pour avis)

Mme LEMONNIER

La régie de l'auditorium n'est pas occupée actuellement par les agents de la DAMC, qui ont été installés de manière provisoire dans la salle des 80 depuis septembre 2011, pour deux raisons : d'une part parce que les conditions de travail étaient devenues relativement difficiles dans cette régie, et d'autre part parce que la programmation des travaux telle que nous l'avons prévue avec la DAMC aurait impliqué un transfert des équipes et de la régie de manière provisoire dans la salle des 80 en pleine saisonnalité de production culturelle. Les travaux sont prévus de mi-avril à début octobre. Le projet réfère à une demande relativement ancienne des agents de la DAMC. Le travail a été réalisé en concertation avec eux ; de nombreuses séances ont permis d'aboutir au plan tel que je vais vous le présenter. Il s'agit essentiellement de l'amélioration des conditions de travail, en profitant d'une extension de surface sur un espace désaffecté, de la mise en place d'un mobilier intégré et d'une remise à niveau de la climatisation et de l'éclairage. La régie était devenue obsolète notamment du fait de l'évolution des technologies de scène et de régie. Les pupitres et du mobilier n'étaient plus adaptés. Cette opération va coûter environ 420 000 €TTC. La maîtrise d'œuvre qui travaille sur cette opération s'appelle Architecture et Technique.

Vous avez un détail de la zone avant travaux, qui a été désaffectée cet été, avec un local nodal, une régie de montage, un bureau de montage, un petit local de diffusion et un serveur pour la diffusion. Les photos jointes au dossier montrent le manque d'adaptation de ce mobilier de l'époque aux nouveaux équipements. Le plan permet d'apprécier la disposition de trois salles de montage distinctes, avec des cloisons vitrées occultantes par des stores. Un espace de réunion est intégré à l'entrée de régie. Vous voyez un local de stockage relativement généreux, un local de diffusion et un local technique assez important derrière les toilettes, qui permet notamment d'abriter la nouvelle centrale de climatisation, laquelle faisait défaut dans les locaux actuels. Le plan s'est beaucoup inspiré des aménagements auxquels avaient pensé les agents de la régie eux-mêmes. Puisque le projet est ancien, ils ont eu le temps d'envisager la meilleure des situations pour leurs conditions de travail. Nous arrivons à répondre à leur demande avec ce projet-là.

M. BARBARET

Merci, Sophie. Y a-t-il des questions ou des remarques ?

Mme MULLER

Nous voulons savoir dans un premier temps si le *sick syndrom building* était pris en compte dans l'aménagement. Cela concerne les problématiques relatives à l'atmosphère artificielle, à l'absence de lumière du jour et au confinement.

Mme LEMOINE

Il est certain que l'objet de ces travaux est d'améliorer les conditions de travail, notamment la ventilation et l'éclairage des locaux.

Mme MULLER

SUD Culture est évidemment favorable aux travaux qui visent à l'amélioration des conditions de travail. Nous ne pouvons qu'émettre un avis de principe, étant donné que nous ne sommes pas forcément très à même de lire les plans dans le détail.

M. BARBARET

Si les remarques ont été faites, je vous propose de passer directement à l'approbation.

Projet d'aménagement de la régie de l'auditorium : approuvé à l'unanimité des organisations syndicales.

IX. Visites CHS des PC du 19/09/2011 et du chantier Arts de l'Islam du 06/10/2011 (pour information)

M. BARBARET

Il est proposé de reporter le point concernant les Arts de l'Islam pour une raison technique : Laurent Ricard, qui était là pour le présenter, a dû partir pour prendre son dernier train.

Mme MULLER

Il y a des points sur le chantier des Arts de l'Islam qui ne sont pas dans le compte-rendu de la visite du CHS, mais qui sont quand même intéressants à aborder et qui ne nécessitent pas forcément la présence d'un expert.

M. BARBARET

Si vous souhaitez aborder des questions là-dessus, nous y répondrons. Je propose néanmoins qu'on essaie de concentrer le point 9 sur la visite CHS des PC du 16 septembre 2011.

Mme COTTEVERTE

Je vous rappelle que cette visite CHS des PC s'est faite dans la continuité d'une visite qui avait eu lieu après une étude, et que cela a fait l'objet de réunions d'abord semestrielles, puis annuelles avec la direction de la DASV, le service intérieur et la DAMT pour tous les problèmes techniques. Au cours d'un CHS, vous aviez souhaité être associés à cette visite du 16 septembre. Le compte rendu formalise les dysfonctionnements qui ont été signalés et ce qui a pu être amélioré à la suite de cette visite.

M. BARBARET

Y a-t-il des questions ou des remarques sur ce compte rendu ? Non.

Mme RIGADE

Nous avons quelques questions sur la conduite du chantier des Arts de l'Islam. Nous voudrions savoir si les agents vont être consultés concernant les aspects physiques des conditions de travail

par rapport aux aménagements muséographiques. Nous imaginons que non, puisque le projet est quand même très avancé.

M. BARBARET

La question concerne les agents de la surveillance. Il serait intéressant de voir comment ils ont été impliqués dans ce chantier.

M. LEDUC

La DASV a été associée aux différentes phases du projet. Nous avons eu connaissance des programmes que nous a transmis la direction de la maîtrise d'ouvrage, ensuite nous avons eu les différents états du projet, avec les esquisses, les avant-projets sommaires et les avant-projets détaillés. À chaque étape du processus, l'association a concerné la directrice adjointe chargée de la surveillance muséographique, le chef de service de la région Denon et son adjoint, moi-même et quelques autres personnes de la DASV. Nous n'avons pas élargi le processus de concertation à l'ensemble des agents qui ont été concernés, parce que cela aurait fait beaucoup trop de monde, c'est-à-dire une centaine d'agents de nuit, une cinquantaine de personnes qui travaillent dans ce PC en journée, près de 150 agents au sein de la région Denon et 150 au sein du service de surveillance interrégions. Pour valider les différentes propositions qui nous étaient faites, je me suis appuyé en quelque sorte sur l'expertise métier des chefs de service et des directeurs adjoints qui m'entourent, parce qu'il me semble que nous sommes la seule direction qui a cette particularité d'avoir des cadres qui ont tous été des agents et qui ont conscience de l'importance que revêtent les aspects particuliers du travail de la surveillance postée notamment dans les espaces muséographiques. Pour vous donner des exemples, nous sommes allés sur des niveaux de détail comme l'emplacement des téléphones et des alarmes, des choses assez fines auxquelles les architectes ne pensent pas naturellement.

Mme RIGADE

Suite à des chantiers, des problèmes liés aux flux surgissent lors des réouvertures, comme pour l'Égypte. Avez-vous anticipé cela pour éviter des problèmes qui se sont produits lors du dernier chantier qui a donné lieu à une réouverture très médiatisée ? Avez-vous songé par exemple à limiter l'accès dans un premier temps ? Avez-vous prévu des mesures pour éviter des malaises, voire pire ?

M. LEDUC

Lors de l'ouverture de l'aile Richelieu – et on peut penser que l'ouverture des nouvelles salles des Arts de l'Islam connaîtra un impact médiatique assez proche, en tout cas très important sur le plan international –, 200 000 personnes s'étaient présentées pendant le week-end de l'inauguration ; une bonne partie n'avait pas pu entrer, et, pour couronner le tout, le Musée avait dû fermer ses portes plus tôt puisqu'il ne pouvait plus faire face à l'affluence, au point que la maréchaussée avait dû être appelée en renfort. Bien évidemment, nous n'oublions pas ce qui s'est passé cette année-là. Nous réfléchissons au calendrier d'ouverture et des événements qui vont suivre l'inauguration. La direction a d'ores et déjà arbitré sur un calendrier plutôt long, au-delà de quinze jours, de manière à ce que les différents groupes qui se presseront pour voir ces salles ne soient pas concentrés dans un délai trop bref. Peut-être y aura-t-il quelques prolongations. La réflexion est en cours. Il nous reste encore plus de neuf mois.

Nous réfléchissons également à la manière d'utiliser de la façon la plus pertinente le futur système de vente en ligne qui d'ici là fonctionnera, je l'espère, afin que le principe d'horodatage des billets puisse être utilisé pendant toutes les périodes qui suivront.

Nous avons aussi préparé avec la DRHDS un renfort d'effectif au sein d'un certain nombre de services (surveillance muséographique, ventes Napoléon), pour être sûrs de pouvoir absorber la charge de travail supplémentaire temporaire que nous aurons pendant les deux ou trois premiers mois suivant l'inauguration.

Votre question est très pertinente, puisque c'est aussi notre préoccupation. Au fur et à mesure que toutes les options se préciseront, il serait peut-être utile que nous les expliquions et éventuellement les améliorions dans ce cadre-là. En tout cas, nous allons expliquer aux agents comme les choses se dessineront.

Mme RIGADE

Après la réouverture, des difficultés apparaîtront, espérons les plus légères possibles. Il serait bien d'envisager une réunion dans les quinze jours qui suivent l'ouverture de l'espace de l'Islam avec les agents qui y travaillent, afin de voir tous les problèmes qui pourraient se révéler importants.

M. LEDUC

Vos préoccupations rejoignent les nôtres. En fait, nous venons d'engager un processus avec la direction de la maîtrise d'ouvrage, qui va se décliner au sein des équipes de la DASV. Il s'agit de séances de découverte du fonctionnement des espaces pour un certain nombre de personnes de notre direction, bien que les travaux ne soient pas tout à fait achevés. À partir du moment où le bâtiment sera livré au Musée, normalement à la fin du mois, jusqu'au début des premiers travaux d'accrochage des collections qui devraient s'engager dans la première quinzaine de mars, cela va concerner quatre sous-directions : Sûreté pour les gens qui travaillent en PC la nuit ou en journée, Accueil, une partie de la Vente sous pyramide, agents de surveillance interrégions et agents de surveillance Denon. Ces visites de découverte du fonctionnement des espaces constituent une étape technique. Entre la fin de l'accrochage des collections et les premiers événements d'inauguration, il se tiendra des réunions plus précises encore pour un certain nombre d'agents. Entre-temps, nous savons qu'il faudra travailler dans les PC à la rédaction des libellés des différents événements d'alarme notamment. Notre prestataire et les gens qui travaillent en PC devront également participer, à partir de courant février, à la réalisation du protocole de réception des installations de sûreté. Une avant-dernière étape sera la préparation de l'ouverture au public après l'accrochage, pendant laquelle nous aurons avec les agents de surveillance interrégions et les agents de surveillance Denon un certain nombre de points d'étude du fonctionnement des lieux, de reconnaissance des collections. Cela se fera avec l'appui du département, puisque Sophie Makariou s'est engagée à nous présenter le projet muséographique de l'Islam, et avec l'appui de Jean-Luc Martinez pour l'Orient méditerranéen dans l'Empire romain (OMER). Il est sûr que ce processus aura comme conséquence que nous serons obligés, lorsque des problèmes seront découverts en cours d'exploitation, de revenir régulièrement vers vous, vers les agents en poste soit dans les espaces soit dans les PC, pour comprendre ce qui se passe, quelle est la raison du dysfonctionnement, comment on peut améliorer les choses. Une phase de réglage de l'exploitation de ces espaces se fera naturellement avec les agents concernés.

M. THOMAS

Trois actions de communications auront lieu d'ici fin février : Le Louvre express, qui est en cours de validation à la direction ; une présentation des projets Arts de l'Islam et OMER à l'auditorium le 26 janvier par la DMO, Sophie Makariou et Marie-Hélène Rutschowscaya ; et ce point d'étape sera repris dans *le Fil du Louvre* fin février.

M. BARBARET

Vous voyez que ce souci d'anticipation est vraiment au cœur des réflexions que nous menons, particulièrement à la DASV.

Mme KARDIANOU

Il est dommage que M. Ricard ne soit pas là pour répondre à nos remarques. Je suppose qu'il nous donnera les réponses au mois de mars ou avril, ce qui sera trop tard. Déjà, nous avons vu certains problèmes lors de la visite. Le plafond très bas crée un sentiment d'oppression. La lumière est assez tamisée et une partie est noire. S'agissant de l'escalier monumental, noir également, nous avons demandé à ce que soit précisé comment éviter les chutes dans un espace très mal éclairé volontairement, avec un plafond, des murs et des sols noirs. Certes c'est très design, mais c'est peu commode. Cela peut provoquer un effet de surprise chez les visiteurs ; mais, pour les agents qui y travaillent, je ne sais pas jusqu'à quel point c'est très recommandé. Concernant le muret qui existe entre la mezzanine OMER et les salles en bas, on nous a dit que c'était réglementaire, mais il y a toujours le risque que quelqu'un veuille prendre une photo et mette son enfant sur le muret. Le mur est à un mètre et demi de l'ascenseur, lequel se trouve à cinq ou six mètres des seules toilettes dans le secteur. Certaines conceptions nous paraissent curieuses. Je ne suis pas architecte, je ne peux pas changer les murs. Toujours est-il que nous avons constaté pendant la visite quelques points noirs qui vont poser problème pour les visiteurs et pour les agents qui seront là du matin au soir – mais qui ne verront pas s'il fait nuit ou jour et qui sortiront de leur lieu de travail un peu assommés. D'autre part, il y avait un problème de sortie de secours vers le Saut du Loup. Nous avons vu qu'il y avait un accès de secours assez large, mais qu'au bout de quelques marches cela se rétrécissait et qu'en fait seule la moitié de l'escalier pouvait être empruntée à cause d'un effet entonnoir. Je vois ici que M. Ricard devait se pencher là-dessus avec le contrôle technique pour nous donner une solution. Une marche était aussi de travers, coupée en biais, d'une conception discutable. Bref, pour un tas de raisons, il serait souhaitable qu'il puisse nous répondre.

M. BARBARET

Il me semble qu'une partie des questions est formalisée dans le petit document.

Mme KARDIANOU

C'est le document de l'ACMO. Nous n'avons apporté aucun changement. Soit dit en passant, je trouve qu'il est assez gentil, compte tenu des remarques que nous avons formulées lors de la visite.

M. BARBARET

Soit on trouve le moyen que M. Ricard fasse des réponses écrites, soit on fera une sorte qu'une réunion spécifique soit organisée, dans un format à déterminer, mais qui serait un peu celui des représentants du personnel. Je demande à la DRHDS de trouver le meilleur format et le calendrier pour organiser une rencontre et traiter ces différentes questions.

X. Suivi des actions CHS

Mme COTTEVERTE

Avez-vous des questions par rapport au suivi des actions CHS ?

Mme MULLER

Page 3, point 3 sur le protocole relatif au chargement et déchargement, nous voyons qu'il est mis en place dans le Jardin des Tuileries, mais que c'est encore en cours, et nous voudrions savoir pourquoi ce protocole n'est toujours pas finalisé, sachant que c'est une demande qui date de juillet 2009.

Mme LEMONNIER

Nous avons pratiquement finalisé le document. Nous avons eu des échanges avec Yann Rogier et Brigitte Cotteverte sur ce sujet-là. Ce protocole doit être mis en place. Cela figure dans la liste des tâches à réaliser.

Mme MULLER

Page 7 (point 21), revenons sur l'histoire de la gourde. Nous redisons que la gourde peut être lourde et que elle doit coexister avec le système des bouteilles pour des raisons que nous avons déjà moult fois expliquées, à savoir qu'il faut que les agents puissent avoir de l'eau sur leur poste de travail et que, quand ils ne peuvent pas le quitter, il faut penser à leur en apporter. Une gourde à remplir, cela conduit à quitter son poste. Pour les agents postés, nous demandons donc à ce que les deux systèmes coexistent pour cet été.

Mme LEMOINE

Combien de temps y a t'il entre la prise de poste et la pause ?

Mme MULLER

Deux heures et demie.

Mme LEMOINE

Et la gourde fait trois quarts de litre.

M. LEDUC

Le principe de la gourde était de mettre un terme à la distribution qui fait que 35 000 bouteilles circulent chaque été. Les gourdes ont été attribuées, elles sont isothermes, chaque agent remplit la sienne avant de venir à son poste de travail et pendant sa pause.

Mme MULLER

Votre principe est une chose. La réglementation prévoit que les agents puissent avoir de l'eau sur leur poste de travail. C'est donc à l'employeur de vérifier que c'est le cas. Lors des discussions qui ont eu lieu à ce sujet-là, l'idée avait été émise de tester la gourde sur un partie du Musée. Cette

gourde avait un coût très faible, et il a été décidé d'en commander beaucoup. Il n'en demeure pas moins qu'il n'a jamais été décidé nulle part que le système des bouteilles d'eau serait supprimé. Il ne s'agissait que d'un test pour en tirer quelques conclusions.

Mme LEMOINE

Si un agent boit plus de trois quarts de litre d'eau en deux heures, il va falloir qu'il élimine – c'est mécanique – et qu'il quitte son poste de travail ; et, s'il quitte son poste de travail, il peut aller remplir la gourde. Pardonnez-moi d'être terre-à-terre. On ne va pas non plus vous distribuer des bouteilles à longueur de journée, car cela impliqueront une logistique très lourde.

Mme MULLER

Chaque être humain a des besoins différents. Certains ont besoin de plus d'eau que d'autres. Il ne s'agit pas de transporter des caisses toute la journée. Il convient de s'assurer qu'il soit possible pour les agents de boire quand ils en ont besoin, conformément à la loi.

M. LEDUC

Je ne comprends pas le problème. Une gourde isotherme peut être remplie toutes les deux heures.

Mme MULLER

Ni vous ni moi n'avons de compétences médicales pour estimer le besoin de quantité d'eau par individu. Il n'empêche que l'employeur doit s'assurer que l'hydratation soit possible.

M. LEDUC

Si un agent a besoin de boire plus, il sera remplacé plus souvent. Quel est le problème ?

Mme LEMOINE

On ne peut pas empêcher un agent d'aller aux toilettes et de remplir sa gourde.

Mme MULLER

Détrompez-vous. L'effectif se réduisant, il arrive que, dans certains secteurs de la muséographie, si l'on quitte son poste de travail pour aller remplir sa gourde, cela signifie qu'il n'y a plus personne et qu'il n'est donc pas possible de le quitter.

M. LEDUC

L'encadrement sait trouver des solutions. Quand c'est nécessaire, j'interviens, parfois sur des niveaux de détail qui concernent ce type de problématique. À ma connaissance, on donne toute latitude à un agent qui a une particularité physiologique ou médicale pour qu'il puisse travailler correctement et être en bonne santé. Si l'un de nos collègues a besoin de boire deux litres d'eau toutes les heures, on trouvera la solution pour qu'il puisse le faire, par une autorisation particulière.

Mme MULLER

On assiste à un recul par rapport à ce qui existait avant, alors que l'idée était d'améliorer le système. Je note qu'il s'opère un recul très net d'une année sur l'autre. Ce qui emporte la décision, ce ne sont pas les conditions de travail et de santé des agents, mais le coût des bouteilles d'eau.

M. BARBARET

C'est votre analyse. Pour ma part, je fais l'analyse que, quand il y a un besoin, il faut le satisfaire. En l'espèce, la gourde isotherme permet de maintenir une eau fraîche, ce que les bouteilles ne permettent pas toujours. Cela a été éminemment discuté – je ne sais pas combien de temps on a pu passer sur cette question. J'observe qu'on répond à un besoin avec le moyen qui est la gourde et qui a été estimé après moult réunions comme satisfaisant. En tout état de cause, pour des agents qui doivent la remplir plus souvent, des solutions seront trouvées.

Mme MULLER

Il est faux de croire que ce soit la décision qui a emporté l'agrément de tout le monde. J'ai été à un certain nombre de ces réunions, et il a toujours été dit que les deux possibilités devaient coexister. Visiblement, on est passé de quelque chose qui a été discuté et qui a été approuvé globalement à une décision de l'administration qui est de supprimer purement et simplement les bouteilles d'eau.

M. BARBARET

Je pense qu'on pourra remettre ce sujet en chantier. Pour moi, il est clair que l'aboutissement était d'aller vers la solution gourde. Ce n'est pas lié à des questions budgétaires. C'est lié à la fraîcheur de l'eau. J'ai un souvenir extrêmement précis que l'on disait que les bouteilles ne permettaient pas de garantir la fraîcheur de l'eau. Un autre aspect était la politique de développement durable de l'établissement. Je veux bien qu'on revienne sur tout cela, mais pour moi les choses étaient assez claires.

M. LEDUC

Je vous rappelle que l'année dernière, lorsque nous avons distribué les gourdes, il n'y a pas eu de distribution de bouteilles. C'était bien pour signifier qu'il y aurait désormais des gourdes à la place des bouteilles. La réalité est là.

Mme MULLER

Qu'il soit dit que c'est une décision de l'administration.

M. LEDUC

Ajoutons à cela la charge de travail que cela représentait pour un certain nombre d'agents de nos services. Personne ne parle de cela, mais, tous les matins, des milliers de bouteilles étaient manutentionnées par les caristes du service intérieur, pour être acheminées vers les pôles dans des conditions que vous imaginez. Imaginez la situation lorsque les bouteilles étaient acheminées à la région Denon. Cette histoire était épouvantable ; on se serait cru au Moyen Âge avec les porteurs d'eau. Nous vous proposons une solution qui a le mérite de maintenir l'eau fraîche, un produit qui est à la pointe de la technologie. Enfin je ne comprends pas. Je trouve que ce retour vers des conditions dignes d'un tableau de Bruegel est étonnant.

Mme MULLER

Nous en reparlerons au prochain CHSCT. Je trouve assez lamentable de devoir réclamer quelque chose qui était jusqu'à présent un droit. Je maintiens qu'il n'y a pas eu d'accord là-dessus. On peut reprendre tous les PV ; nulle part vous ne verrez d'acquiescement des organisations syndicales sur ce point.

M. BARBARET

Nous en ferons un point formel dans un prochain CHSCT si nécessaire, même si je crois que les avantages et les inconvénients des deux solutions ont été assez largement évoqués.

Mme MULLER

Ensuite, page 10 (action 3), sur la réunion entre les deux sites avec le C2RMF pour les consignes d'intervention, je voudrais savoir où cela en est.

M. CLÉMENT

Toutes les réunions se sont tenues. Une mise à jour des consignes du Louvre a été effectuée pour les visites du C2RMF. J'ai eu le message par Vincent Baudet que c'était fait de son côté. Ce n'est pas un plan de prévention au sens où on l'entend pour une entreprise extérieure ; c'est une mise à jour des consignes des équipes d'intervention correspondantes.

Mme MULLER

Si c'est fait, il faudra transmettre le message aux agents concernés.

M. CLÉMENT

Je ne vais pas plus loin dans la réponse, parce que je ne connais pas le niveau de détail. Mais nous étions ensemble avec Vincent pour cette partie-là. Le travail est fini pour la DAMT. A priori, les différents points ont été actés.

M. BARBARET

Pourriez-vous approfondir cela avec Vincent Baudet pour voir où l'on en est concrètement et pour en informer Brigitte Cotteverte ?

Mme MULLER

Page 15, point 15, au sujet de la cire, il est indiqué que l'information est donnée pour prévenir l'intervention de mise en cire en dehors de la présence du public et des agents dans les bureaux. Nous avons demandé et nous redemandons que ce soit le cas aussi pour les agents postés. Le public et les agents dans les bureaux peuvent être incommodés par les émanations, les agents postés également. Nous souhaiterions que des consignes soient données à ceux-ci. Ils continuent de passer des journées à respirer ces émanations.

Dr MOREAU

Nous allons faire des campagnes de mesure pour voir quelles sont les zones touchées et comment ventiler les lieux, en sachant que des espaces peuvent être ventilés, d'autres pas.

Mme MULLER

Page 16, numéro 22, à propos des lunettes de soleil avec verres correcteurs pour les agents travaillant au Jardin des Tuileries, nous avons demandé à ce que la mesure soit étendue aux agents de Napoléon qui travaillent aussi à l'extérieur et qui ont des soucis de réverbération.

M. LEDUC

Le problème est qu'il faut recenser les personnes concernées.

Mme LEMOINE

Je ne sais pas combien cela peut représenter de personnes à Napoléon.

M. LEDUC

On doit être autour d'une trentaine de personnes, encadrement compris.

M. BARBARET

Mais tous n'ont pas besoin de verres correcteurs.

Mme LEMOINE

Cela représente peut-être dix personnes.

Mme MULLER

Sur le point 23 de la page 17, concernant les CESU Handicap, nous souhaiterions avoir une présentation en CHSCT.

Mme LEMOINE

On va voir cela.

Mme KARDIANOU

À la page 9, point 28, concernant les bureaux du département des objets d'art, une visite a été faite le 23 juin 2011, mais depuis lors il n'y a pas eu de suite. Je sais qu'une intervention de la DAMT est toujours attendue. Une DT a été faite pour un bureau en 2010, mais cela n'a pas été suivi d'effet. Lors du CHS d'avril 2011, nous avons présenté une série de photos qui montraient clairement l'état de certains bureaux de ce département, surtout au niveau des combles.

Mme LEMONNIER

Je me souviens très bien de ces photos et du fait que nous en avons parlé. Par contre, je ne suis pas en mesure de vous dire ici quelles ont été les suites données à la visite du 23 juin. Je vais me renseigner et nous compléterons cette partie-là.

Mme KARDIANOU

Je sais que la DAMT n'est toujours pas venue sur place.

Mme LEMONNIER

Qui a effectué la visite ?

Mme KARDIANOU

Françoise Moreau.

Dr MOREAU

Je peux vous renvoyer le compte rendu. Il a été transmis au directeur, et c'est à lui de répondre aux demandes.

Mme KARDIANOU

Page 10, point 1, je reviens sur une demande ancienne qui date de 2005, qui concerne l'ascenseur Mollien au niveau des AGER. Il est marqué « conservation de la gaine d'ascenseur, préétude engagée, rendez-vous donné avec les AGER en juin, perspectives budget 2012 pour étude ». Peut-on savoir ce qu'il en est ? Qu'est-il prévu pour cet ascenseur ?

Mme LEMONNIER

À l'issue d'un CHS précédent, nous nous sommes rendu compte que ce n'était pas du tout un sujet pris en charge par la DMO dans le cadre des travaux Islam/OMER, mais que c'était un sujet qui revenait entièrement à la DAMT. Il est donc revenu dans l'escarcelle de la DAMT et, depuis, nous avons pris en compte cette demande-là, ce qui n'était pas le cas formellement. Nous avons prévu de mener en 2012 l'étude de faisabilité d'implantation de l'ascenseur dans la gaine existante qui a été réalisée il y a déjà une dizaine d'années. Ces travaux seront complètement déconnectés de la livraison des espaces des Arts de l'Islam.

Mme KARDIANOU

En dehors du budget, il convient de prendre en compte l'impact des travaux auprès des personnels qui travaillent dans le secteur.

Mme LEMONNIER

Il n'y aura pas d'ascenseur avant un certain temps, puisqu'après l'étude de faisabilité il y a toutes les études de maîtrise d'œuvre et la mise au point d'un budget pour réaliser les travaux. Je ne sais pas combien de temps cela prendra, si ce sera achevé en 2013 ou 2014, mais ce n'est clairement pas pour tout de suite.

Mme KARDIANOU

J'ai une question sur la page 12 (point 5 sur la prévention) : les exercices d'évacuation ont-ils été faits ? Il est marqué qu'il était prévu de faire deux exercices d'évacuation pour les agents du SELEC et pour ceux travaillant à l'aire de livraison.

Capitaine ORY

Je suis certain que cela a été fait pour les agents de l'aire de livraison ; pour les autres, je ne sais pas, je vais vérifier.

M. CLÉMENT

Une information a été faite par le SPSI. Je ne pense pas que l'exercice d'évacuation ait été effectué.

Mme KARDIANOU

Sur la même page (point 6), je me demande pour quand est prévue la présentation en phase APS du projet Pyramide.

M. BARBARET

Il faut arriver en phase APS. Pour l'instant, on n'y est pas.

Mme KARDIANOU

Donc on attend.

M. BARBARET

Les esquisses ont été remises. Avant de passer en phase APS, toute une série de questions est en cours d'analyse.

Mme KARDIANOU

Page 14, point 16, je ne comprends pas ce que signifient, à propos des sanitaires des premier et deuxième étages de la région Sully, « les travaux concomitants avec mise en accessibilité des sanitaires publics ».

Mme LEMONNIER

Quand on parle de mise en accessibilité, il s'agit de rendre les sanitaires accessibles aux personnes à mobilité réduite. On profite de la problématique d'évacuation de ces sanitaires pour les refaire complètement et les rendre accessibles aux PMR.

Mme KARDIANOU

Quelle est la date prévisionnelle de mise en fonction ?

Mme LEMONNIER

Beaucoup de commandes ont été passées. Nous ne sommes maintenant plus très loin de l'ouverture de ces sanitaires qui ont été fermés depuis deux ans. Nous n'avons jamais été aussi proches du but.

Mme KARDIANOU

Espérons.

Mme HENOCQ

À la page 17, au sujet de la mise en œuvre de l'accord santé au travail et de l'organisation de la formation du CHSCT, des réunions d'information et de formation ont eu lieu avec l'avocate le 15 novembre, sauf que la formation réglementaire pour les membres du CHSCT doit durer au moins cinq jours. L'obligation de formation à la charge de l'employeur n'est pas d'une demi-journée, mais de cinq jours à chaque nouveau mandat des représentants.

Mme LEMOINE

Honnêtement, je ne me suis pas penchée sur la question. Est-ce quelque chose de négociable dans son contenu ? Faut-il obligatoirement cinq jours et pas moins ? Après tout, nous travaillons avec les deniers publics. Y a-t-il des sujets que vous estimez ne pas avoir besoin, parce que vous avez déjà été formés ?

M. ROGIER

Les cinq jours ne sont pas négociables, mais le contenu peut l'être. Tout nouvel arrivant doit être formé aux fondamentaux. Pour ceux qui sont déjà formés, il vaut mieux en profiter pour explorer les sujets nouveaux.

Mme LEMOINE

Il faut donc le faire. Mais il ne faut pas non plus que nous prenions plus de temps que nécessaire pour nous occuper des agents. La multiplication des réunions suppose de mobiliser de l'énergie. Il va falloir à un moment échelonner les sujets ; sinon, je ne vais plus que m'occuper des demandes des instances. Pour travailler efficacement, il faut aussi que j'aie du temps pour travailler sur les sujets, et vous aussi.

M. ROGIER

Beaucoup d'instances profitent de ces cinq jours pour traiter des sujets particuliers, par exemple les risques psychosociaux.

Mme LEMOINE

Monsieur Rogier, si vous avez des idées, je suis preneuse.

M. ROGIER

C'est là une suggestion.

XI. Questions diverses

Mme MULLER

Voici une question importante. Les textes ont changé, et dorénavant les refus d'aménagement de poste de l'administration doivent être présentés au CHSCT. Nous demandons qu'un point régulier sur ces refus soit inscrit à l'ordre du jour des réunions, d'autant que nous savons que de plus en plus d'aménagements de poste sont refusés – peut-être parce qu'il y a de plus en plus de demandes ; en tout cas, la multiplicité des demandes est significative aussi. Nous souhaitons travailler là-dessus, et, à ce titre, avoir des éléments quantifiables serait relativement intéressant. Cela concerne l'ensemble de l'établissement. D'un point de vue plus particulier, à la DASV, il y a beaucoup de soucis à ce niveau-là : nous sommes sollicités assez régulièrement par des collègues qui se voient refuser leurs aménagements de poste. Nous demandons à ce qu'il y ait une modification de la procédure, notamment pour les reprises d'activité, les aménagements courts, parce qu'à l'heure actuelle le circuit est long et que, le temps que la demande soit examinée, il est pratiquement trop tard pour mettre en place la préconisation demandée. Il nous semble indispensable de modifier les choses assez rapidement en ce qui concerne ces aménagements courts. De manière plus générale, dans un souci de cohérence, il nous paraîtrait également opportun de modifier la procédure actuelle en donnant pouvoir en la matière à la voie hiérarchique, qui a la connaissance du métier, une connaissance plus fine des postes de travail. On est confrontés assez régulièrement à des situations un peu aberrantes, dans lesquelles des aménagements de poste sont refusés dans le principe, mais où dans les faits les supérieurs hiérarchiques arrivent quand même à les aménager, sans que ce soit officiel. Si l'on pouvait simplifier cela, ce serait mieux pour tout le monde. Pour l'instant, c'est la SDAF qui tranche ces questions, et ensuite les services mettent en place la consigne. Or, dans un certain nombre de cas, nous avons vu que le souci pouvait se régler assez facilement.

Mme LEMOINE

Je vous ai déjà dit récemment en réunion que je pense qu'il faut que nous allions ensemble au-delà d'un traitement au cas par cas, en essayant de nous donner une stratégie. Quand je vois le nombre considérable de demandes d'aménagement qui arrivent à la DRH, je me doute qu'il y a un problème de fonctionnement à la DASV. Il faut donc prendre un peu de hauteur et essayer d'analyser une typologie des aménagements et de trouver des solutions, éventuellement en concertation avec des personnels des services concernés. Bien sûr, le médecin de prévention traite les gens individuellement ; mais quand je vois arriver des liasses entières du médecin, cela soulève des interrogations sur le fonctionnement. Il ne faut pas avoir de tabous, il faut qu'on en parle.

Mme MULLER

Si l'on modifiait la procédure et s'il revenait aux chefs de service de répondre aux requêtes, cela diluerait mécaniquement la masse de demandes à traiter. Cela permettrait aussi d'y répondre plus finement, plus précisément, étant donné que les demandes seraient moins nombreuses.

M. BARBARET

Regardons cela.

Mme LEMOINE

C'est prévu dans les objectifs fixés par la direction générale.

Mme MULLER

En outre, nous aimerions que les préconisations n'apparaissent pas sur la feuille de service, comme c'est le cas à l'heure actuelle. Que l'encadrement soit informé, c'est une chose, mais l'ensemble des agents n'a pas à savoir quelles sont les préconisations.

Dr MOREAU

C'est comme pour les mi-temps thérapeutiques.

M. BOYER

Je voudrais aborder le sujet des CACES. Cela fait dix-huit ans que je travaille au Jardin des Tuileries. Quand je suis arrivé, nous n'avions pas d'engins pour charger des matériaux ou déplacer des palettes. Aujourd'hui, les matériaux sont le plus souvent livrés en vrac, mais parfois ils arrivent sur des palettes ou des sacs, et l'on demande parfois l'aide du jardinier pour le déchargement. J'attire votre attention sur le fait qu'il y a une bonne dizaine d'années on nous a fait passer des CACES. Au Louvre, on utilise notamment une mini-chargeuse équipée d'un godet, mais qui est interchangeable avec une fourche à palettes. Avec les CACES, il existe plusieurs volets de sécurité différents selon le matériel utilisé. À l'époque, nos supérieurs ont oublié de mettre un volet (le 9, me semble-t-il) relatif aux engins de manutention. Nous ne faisons pas de la manutention tous les jours, mais, s'il arrivait quelque chose, on serait hors la loi.

Mme LEMONNIER

Je vois que vous avez été formé en 2005-2006 à la conduite sécurisée de petits engins de catégorie 1.

M. BOYER

Il n'y a pas de souci avec la catégorie 1. Mais dès qu'on met la fourche pour transporter des palettes, ce n'est plus le même volet.

Mme LEMONNIER

Cela veut-il dire qu'il faut passer en catégorie 2 ?

M. BOYER

Je crois qu'un volet est à rajouter.

Mme LEMONNIER

Je note ce point, et nous regarderons pour vous inscrire.

M. BOYER

Je pense que c'est important de faire la vérification.

Mme HENOCQ

Le projet d'exposition à Fukushima est-il maintenu ?

M. BARBARET

Bien sûr.

Mme HENOCQ

Avec quelles conditions ?

M. BARBARET

Soyons très clairs. Il existe un lien assez étroit avec l'ambassade de France au Japon. Les trois musées qui seraient concernés par l'opération en faveur de ce pays n'ont pas de niveau de radioactivité supérieur à la normale, parce qu'ils sont très loin des 20 kilomètres qui correspondent à la zone de sécurité qui a été établie autour de la centrale. Cette opération est une opération extrêmement généreuse que fait le Musée du Louvre vis-à-vis de nos amis japonais. Je ne pense pas que le Japon ait besoin d'aides humanitaires – c'est quand même le troisième pays le plus riche du monde. L'idée que le Musée du Louvre puisse lui apporter une exposition gracieusement est une idée extrêmement généreuse. Les conditions de sécurité liées à cette opération sont naturellement très surveillées. Aujourd'hui, les trois localisations des musées, qui sont en plus de très beaux musées, apportent toutes les garanties. Il est même prévu qu'une mission soit faite avec des gens du Louvre pour aller sur place le vérifier. Je me permets de parler de cela en réponse à ce qu'a écrit le petit journal sur Internet qui s'appelle latribunedelart.com. Il est très clair que nous n'enverrons jamais les agents là où les doses de radioactivité sont supérieures à la normale.

Mme KARDIANOU

Les Japonais ne sont pas au courant de tout ce qui se passe. De notre côté, le nuage radioactif s'était arrêté en Alsace. Il est essentiel de connaître la réalité de l'exposition pour les agents comme pour les œuvres.

M. BARBARET

On peut toujours penser qu'il y a un plan caché. Par exemple, s'agissant du questionnaire sur les risques psychosociaux, il a été émis l'idée que les gens avaient peur d'être fichés. En l'occurrence, un geste généreux est apporté dans des conditions de sécurité que l'on essaie de garantir par des mesures que l'on estime scientifiques. Mais on peut toujours penser que la grande préoccupation de la direction est d'envoyer des agents dans des zones radioactives. Non, soyons un peu sérieux.

Mme KARDIANOU

Puisque la direction souhaite faire un geste, mesure-t-elle pleinement les dangers que les agents risquent d'encourir en allant dans ces trois musées ?

M. BARBARET

Je peux reformuler cette question : la direction est-elle complètement irresponsable et veut-elle mettre en danger les agents en les envoyant dans une zone radioactive ? En fait, vous me posez cette question-là. Je réponds : non.

M. GUILLAUD

Des agents seraient-ils suffisamment fous pour aller dans ces régions et valoriser le Louvre ?

Mme KARDIANOU

Un chef de département a dit qu'il était suicidaire et qu'il voulait y aller.

M. BARBARET

S'il a dit cela, il a fait ce qu'on appelle une boutade.

Mme KARDIANOU

Ce n'est pas une réponse.

M. BARBARET

La réponse est qu'il n'y a aucune raison de sécurité de ne pas aller dans les trois musées en question. Nous avons posé très clairement cette question à des fonctionnaires français sur place, qui ont les informations les plus précises, et la réponse est non.

Mme KARDIANOU

Je voudrais poser des questions sur la circulation dans le couloir des ateliers. Lorsque nous étions dans ce couloir en attendant une réunion suite à l'accident grave, nous avons vu une voiturette de la Poste qui a traversé les lieux à toute allure à l'aller et au retour. À l'aller, nous avons crié et avons demandé au type de faire attention. Il a rigolé et il a fait la même chose au retour. C'était inadmissible. Il était d'une insolence ! Or, il faut vraiment circuler au pas dans cette zone, parce qu'il s'y est déjà produit un accident.

Mme LAIDAOU

J'ai convoqué les agents en question et leur ai rappelé qu'ils doivent rouler au pas dans cette zone-là. J'ai envoyé un courrier en recommandé à leur direction. Je lui ai retransmis le protocole relatif à la circulation. Si ces personnes ne le respectent pas, elles seront obligées de marcher.

M. ROGIER

Sur ce sujet, je ne voudrais pas manquer de rappeler que les engins qui circulent dans cette zone sont les mêmes que dans la VDI, et que les piétons y sont pareillement exposés. La situation demeure préoccupante, la cohabitation des engins et des piétons continue de poser problème du fait des vitesses que l'on constate, des comportements qui ne sont pas compatibles avec la sécurité.

Mme LAIDAOU

Aujourd'hui, tous les véhicules des prestataires de la DAMT et des différentes directions du Musée sont bridés à 10 kilomètres par heure, mais c'est encore trop rapide. Je pense que les personnes concernées ne le font plus, parce que je crois avoir été assez claire avec eux.

Mme KARDIANOU

À la VDI, une largeur permet de marcher sur les côtés ; mais, dans le couloir des ateliers, avec les portes qui s'ouvrent, les objets qui circulent, les gens qui entrent et qui sortent, l'espace est vraiment très restreint.

Un autre problème concerne la serrure organigramme du Louvre pour la réserve temporaire de la métallerie et de la marbrerie. Il y a dedans une armoire électrique. Seuls les ateliers et les pompiers ont une clé, mais il y a un problème avec l'ouverture de cette porte qui a été très récemment soudée. Ils demandent une clé organigramme pour qu'ils puissent contrôler l'ouverture de cette porte. Cette question est en suspens depuis 2008.

M. CLÉMENT

Le coffre de la serrure de la porte blindée a été changé. Je n'ai plus ici la réponse exacte, mais cette affaire est suivie au STMB.

Mme KARDIANOU

Une autre question concernait la rampe de l'oratoire soi-disant accessible aux handicapés, sauf qu'ont été annoncés des travaux sur cette rampe du lundi 16 janvier au vendredi 20 pour refaire le pavage – je ne sais pas exactement de quel type. C'est l'exemple type des travaux qui nous hérissent le poil, si vous me permettez l'expression, parce que ces choses sont décidées avec beaucoup de retard et sont mal faites. Cette rampe est difficile à prendre avec un fauteuil roulant à la descente et encore plus à la montée. L'essai a été fait, et il apparaît que ce n'est pas du tout commode de l'emprunter pour les personnes à mobilité réduite. Pouvez-vous nous expliquer ces futurs travaux ?

Mme LEMONNIER

Dans le cadre du schéma directeur sur l'accessibilité, nous avons identifié quatre zones qui nécessitent une amélioration de leur accessibilité, dont la zone de l'oratoire. L'une des grosses opérations dans cette zone était de rendre conforme la rampe qui auparavant n'avait pas de palier de repos et donc ne permettait pas à des agents en fauteuil roulant de se reposer sur un palier comme c'est demandé. La maîtrise d'œuvre est assurée par le STAP, c'est-à-dire que notre ABF est maître d'œuvre sur cette opération. Il a réalisé la forme de pente que vous avez constatée, avec une épaisseur de joint relativement faible pour pouvoir garder la finition de pavage qu'on avait précédemment, non avec des pavés et des joints complètement alignés comme ce que l'on peut voir dans d'autres lieux. À la suite de ce premier essai qui consistait à mettre de petits joints avec de gros pavés bombés, on a fait un test avec la personne de la DASV qui est en fauteuil roulant et surtout avec l'Association des paralysés de France, qui participe aux commissions de sécurité et d'accessibilité. L'ABF a fait un test avec ces personnes pour voir comment améliorer la situation, qui a rapporté non au palier, mais à la régularité de cheminement. Ces tests se sont passés il y a trois semaines ou un mois. Suite à cela, l'ABF a demandé à ce qu'on puisse améliorer la situation avec

les travaux qui sont prévus la semaine prochaine et qui consistent donc à épaissir les joints pour diminuer la dénivellation entre les pavés et à araser quelques pavés qui étaient particulièrement bombés. Nous procédons là de façon empirique, par des tests qui donnent lieu à des observations pour effectuer des améliorations.

Mme KARDIANOU

Pendant les travaux, l'accès sera fermé. Il sera conseillé de prendre d'autres accès, ce qui n'est pas toujours évident.

Mme LEMONNIER

Tout à fait, mais ces travaux seront moins lourds que ceux qui ont eu lieu pendant un mois en octobre.

M. GUILLAUD

Est-il prévu une plate-forme électrique ?

Mme LEMONNIER

Je ne pense pas. Il aurait été mis en place, vu que les travaux commencent lundi prochain. Je crois qu'on doit laisser un passage de côté ; il faut que je vérifie cela.

Mme KARDIANOU

Il est marqué qu'en raison des travaux la rampe sera inaccessible aux véhicules, que le passage sera très difficile pour les personnels et qu'il est conseillé de privilégier un autre accès.

Mme LEMONNIER

Ce n'est donc pas interdit complètement.

Mme KARDIANOU

J'ai une dernière question en rapport avec les animations au restaurant du personnel. Lors de la commission des menus du 3 novembre, un des points qui a été abordé concernait l'animation Beaujolais. Je cite : « Le docteur Moreau fait remarquer qu'elle n'est pas d'accord pour cette opération compte tenu que le Musée mène un chantier sur les conduites addictives. Mme Boussac et M. Léger proposent de mettre à la disposition des agents deux plats cuits à base de vin. Cette proposition est retenue. » J'ai lu cela bien après le jour du Beaujolais. Quelle ne fut pas ma surprise de savoir qu'il y avait ce jour-là au restaurant un petit producteur qui faisait promotion de son vin !

M. IROLLO

Nous en avons déjà parlé en commission Restaurant.

Mme KARDIANOU

Je sais qu'il est 21 heures et que tout le monde est fatigué. Mais nous sommes en CHSCT qui est compétent pour parler des addictions.

M. IROLLO

Elior a reconnu qu'il y avait eu un raté. Cela ne se reproduira plus.

Mme MULLER

J'aurai une question sur les conditions climatiques en muséographie. Il y a quelques semaines, les agents sont allés eux-mêmes chercher un thermomètre pendant leur pause pour prouver qu'il faisait 10 degrés dans la salle dans laquelle ils travaillaient. Suite à cela, le secteur a été fermé, ce qui d'ailleurs a été assez complexe. Visiblement, le problème technique a été résolu. Nous avons la chance que l'hiver soit pour l'instant relativement clément, mais nous savons que l'année dernière il a fait très froid dans certaines zones, notamment au deuxième étage à Sully et dans une partie du premier à Denon. Nous voudrions savoir ce qui a été fait dans l'intervalle.

M. CLÉMENT

Dans cette zone-là, le problème lié à la chaleur a été réparé. Il s'était produit une panne franche. Il a fallu aussi procéder à un désembouage, car des bouchons faisaient que l'eau ne circulait plus. Des interventions sont encore en cours sur le taux d'hygrométrie. Suivant le taux d'hygrométrie, on a une sensation de fraîcheur ou pas. Des humidificateurs sont en cours de remplacement – je ne peux pas être plus précis, je ne m'attendais pas à la question, mais je pourrai apporter des précisions.

Mme MULLER

Il serait intéressant de lister les lieux où il y aurait encore des problèmes de température.

M. CLÉMENT

Nous le faisons pour la partie muséographique. Nous avons mis en place un petit système d'échanges avec Anne de Wallens. Nous le faisons ponctuellement, et nous avons convenu ensemble de faire un suivi permanent des ambiances. Nous commençons par Sully, pour des raisons que tout le monde comprend. Le système d'échanges est mis en place avec la DCPCR. A priori, les œuvres ont la même sensibilité au froid que le personnel.

Mme MULLER

Elles bleussent moins vite.

M. CLÉMENT

Ce sera un suivi non en temps réel, mais au moins un suivi mensuel.

Mme MULLER

Il est assez étonnant, d'autre part, que la climatisation soit froide dans pas mal de salles, notamment au département de l'Égypte. Avez-vous une explication ?

M. CLÉMENT

Je vous rappelle que la température ressentie dépend d'un certain nombre de choses, de sa propre humidité, de l'humidité de l'air, etc. A priori, le souffle n'est pas froid. Les températures de

soufflage sont normalement supérieures à la température de l'ambiance ; et l'ambiance est normalement à 19 degrés en période hivernale – et non plus à 20. Il peut y avoir des déséquilibres sur des réseaux, par exemple à Denon où des bouches soufflent fort et d'autres moins. La température ressentie peut être liée aussi à la vitesse de l'air. Sachez en tout cas que la vigie suit tous ces aspects. Ensuite, le prestataire est plus ou moins énergique. Une sensation de froid peut donner lieu à une réclamation justifiée.

Mme MULLER

Je reviens par ailleurs sur le problème des sanitaires. À Sully, cela devient un gros problème pour les agents et pour le public. Entre la fermeture des passages qui empêchent d'accéder à Richelieu et celle de la salle de la Maquette, cela devient très compliqué. Non seulement les agents n'ont pas accès à des sanitaires, mais en plus ils se retrouvent confrontés à un public qui est très fâché, surtout quand les personnes sont malades. On va arriver à un moment où cela va poser un souci pour les œuvres elles-mêmes, parce que, les parents n'arrivant pas à emmener leurs enfants aux toilettes assez rapidement, les enfants urinent dans les coins du Musée, comme cela a déjà été constaté à plusieurs reprises.

Mme LEMONNIER

Cette situation à Sully est conjoncturelle, parce que nous avons fermé toute l'aile nord et que des sanitaires au deuxième étage ne sont plus accessibles. À la salle de la Maquette, nous avons commencé les travaux de mise en accessibilité avec une entreprise, puisque nous avons un marché de travaux de mise en conformité et accessibilité de tous les sanitaires publics. Les travaux ne sont pas encore complètement terminés, de sorte qu'on ne peut pas rouvrir ces sanitaires-là. Effectivement, ceux du premier et du deuxième étages au sud sont fermés depuis deux ans. Mais les travaux sont commandés, et les sanitaires de Sully vont rouvrir assez rapidement. Il faut aussi qu'on rouvre bientôt la Maquette en pressant l'entreprise de terminer les travaux. La manière dont nous avons géré la très forte fréquentation de fin d'année a été de mettre en place des équipes de nettoyage et de maintenance des sanitaires en nombre suffisant, largement supérieur à ce qu'il y a d'habitude, pour ne pas avoir à fermer des sanitaires supplémentaires pour des questions de maintenance ou de nettoyage. La période s'est plutôt bientôt déroulée sur ce plan.

Mme MULLER

Quand les dates de réouverture seront connues, il serait bien d'en informer les agents. Charlotte Lemoine était outrée qu'on parle à ce point-là des sanitaires, mais maintenant on en parle en AG, ce qui démontre une vraie demande.

M. CLÉMENT

Lundi, à Richelieu, la situation a été rétablie : douze sanitaires étaient ouverts.

Mme KARDIANOU

Puisque l'on parle des sanitaires, je signale que les ateliers m'ont fait de l'état de propreté des douches et des toilettes.

Mme LEMONNIER

Il faut changer les parois de douche, qui sont devenues trop vieillissantes même si elles sont nettoyées régulièrement.

M. GUILLAUD

Désolé de m'appesantir sur les toilettes, mais le problème est général.

Mme LEMONNIER

L'année dernière, nous avons fait quand même pas mal de travaux de rénovation des sanitaires, en particulier en bas de Sully et sous la pyramide. Quand l'aile nord rouvrira, on aura au deuxième étage des sanitaires tout neufs. Améliorer les conditions d'accès aux sanitaires reste une de nos préoccupations.

M. N'GUYEN

J'aurai deux petites remarques. Dans le PV du dernier CHS, à la page 47, il est écrit que la DASV s'est engagée à faire un listing des alarmes inutiles pour réduire les bruits dans les PC. Nous n'avons toujours pas cette liste.

M. LEDUC

C'était lié à la réforme des PC. Si l'on ne réforme rien, à mon avis on ne change rien.

Mme KARDIANOU

À noter que des alarmes dans certains bureaux ne servent à rien.

M. LEDUC

On ne peut pas enlever des alarmes incendie.

Mme KARDIANOU

Ce ne sont pas des alarmes incendie.

M. N'GUYEN

Pour finir, le passage de la Cour carrée vers Saint-Germain-l'Auxerrois n'est pas éclairé.

Mme LEMONNIER

Nous venons de rouvrir la porte.

En l'absence d'autres questions diverses, le président lève la séance à 21 h 03.

Musée du Louvre

Le Président
Hervé BARBARET

Le Secrétaire
Jean-Marc IROLLO

Le Secrétaire adjoint