

Procès-verbal

Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail du 4 mars 2015

Représentants de l'administration

M. Hervé BARBARET
Administrateur général du Musée du Louvre

M. Matthieu DETREZ-JACQUIN
Directeur des ressources humaines

Assistants de l'administration

M. Serge LEDUC
Directeur de l'accueil du public et de la surveillance

M. Xavier MILAN
Chef du service de la communication interne

Mme Farida LAIDAOU
Directrice adjointe de la direction du support administratif

Mme Sophie LEMONNIER
Directrice de la direction du patrimoine architectural et des jardins

M. Jean-Marc IROLLO
Directeur adjoint de la direction des ressources humaines

Membres de droit

Dr Anne CHERIN
Dr Rachid HADJ-AISSA
Dr Éric HOUDOYER
Médecins de prévention

Personnes qualifiées

Mme Katia BOUYER
Conseiller de prévention

Mme Alix HARROUK
M. Alain BALDACCHINO
Mme Christine LALO
Mme Nathalie TCHENQUELA
Assistants de prévention

M. Yann ROGIER
Inspecteur santé et sécurité au travail

Représentants du personnel présents :

CGT

M. Xavier FEMEL
Technicien des services culturels

M. Gary GUILLAUD
Adjoint technique d'accueil et de surveillance

Mme Alexandra KARDIANOU
Ingénieur d'études

Mme Soraya KAMANO
Adjoint technique d'accueil et de surveillance

M. Hamed BERLARBI
Agent contractuel

Mme Nora BELKEBLA
Adjoint administratif

SUD CULTURE

Mme Élise MULLER
Adjointe technique d'accueil et de surveillance

Mme Julia RIGADE
Adjointe technique d'accueil et de surveillance

Mme Sophie AGUIRE
Adjointe technique d'accueil et de surveillance

M. Xavier REMY DE CAMPEAU
Technicien des services culturels

Mme Sarah ABDELHEDI
Adjointe technique d'accueil et de surveillance

SNAC-FSU

M. Bruno PETIT
Adjoint technique d'accueil et de surveillance

Mme Geneviève PIERRAT-BONNEFOY
Conservateur du patrimoine

Experts

Mme Bernadette LEROY (administration)
Mme Aline CYMBLER (administration)
Mme Lina HESNARD (CGT)
Mme Léone GERBER (SUD-CULTURE)

Ordre du jour

1)	Adoption du règlement intérieur	4
2)	Election du secrétaire du CHSCT et de son suppléant	22
3)	Approbation des PV des CHSCT des 15 octobre 2014, 30 octobre 2014, 12 novembre 2014 (pour avis)	23
4)	Présentation du bilan HSCT 2014 (pour information)	27
5)	Plan d'amélioration des conditions de travail et prévention des risques professionnels 2015 (pour avis)	50
6)	Plan de formation hygiène, sécurité et conditions de travail pour 2015 (pour avis)	56
7)	Présentation du rapport d'activité 2014 du service médical (pour information)	63
8)	Présentation du bilan d'activité 2014 de la psychologue (pour information)	79
9)	Suivi des registres de santé et sécurité au travail et de l'analyse des accidents du travail par groupe de travail (pour information)	79
10)	Point sur le presque-accident du travail bureau 519 du DOA du 10 février 2015 (pour information)	102
11)	Point sur le risque poussières de bois (pour information)	102
12)	Point sur la mise en place de sièges assis-debout (pour information)	110
13)	Point Pyramide : suivi des travaux et aménagements des futurs postes de travail accueil et vente (pour information)	114
14)	Point sur la mise en place du diagnostic Risques psychosociaux (pour information)	122
15)	Point sur les sites d'implantation des défibrillateurs automatisés externes (pour information)	122
16)	Tableau de suivi des questions CHSCT	122

La séance est ouverte à 09h22 sous la présidence de M. BARBARET.

M. BARBARET

Comme vous le savez, il s'agit de la première réunion de cette instance depuis les élections professionnelles de décembre. Nous accueillons de nouveaux visages et une nouvelle organisation syndicale autour de la table. J'accueille les nouveaux élus et je leur souhaite la bienvenue dans cette instance.

M. IROLLO procède à l'appel.

M. BARBARET

Le Docteur Éric HOUDOYER rejoint l'équipe des médecins de prévention. Je lui souhaite la bienvenue au musée du Louvre. Pouvez-vous vous présenter ?

Dr HOUDOYER

Bonjour à tous. J'ai pris mes fonctions la semaine dernière. J'ai différentes expériences. J'ai travaillé à l'Opéra de Paris pendant cinq ans, puis, plus récemment dans le secteur tertiaire. Je prends mes fonctions en commençant par une période de découvertes intenses.

M. BARBARET

Merci et bienvenu au musée du Louvre.

Il y a une modification dans l'ordre des points de l'ordre du jour. Il est proposé que le point 2, l'adoption du règlement intérieur, devienne le point 1, ce dernier devenant, *ipso facto*, le point 2. Si tout le monde est d'accord avec cette modification, je vous propose de passer au point 1, l'adoption du règlement intérieur.

1) Adoption du règlement intérieur

M. IROLLO

Le règlement intérieur doit être adopté puisque cette instance est la première depuis les élections. Vous avez, dans votre dossier, le règlement intérieur tel qu'il existait auparavant et qui était consultable sur Mercure. Le seul point que nous avons ajouté à ce règlement intérieur concerne les questions diverses. En effet, nous souhaitons que les organisations syndicales nous présentent les questions diverses au moins une semaine avant la date de l'instance. Ainsi, les questions diverses n'apparaîtront pas de manière plus ou moins inattendue au moment de l'instance et à la fin des débats qui sont souvent très longs. De cette manière, l'administration pourra préparer des réponses à ces questions. Nous savons très bien qu'apparaissent parfois des préoccupations pendant la journée ou la demi-journée que tiennent les organisations syndicales pour la préparation de l'instance. Mais, dans la mesure du possible, si la plupart des questions diverses – à l'exception de celles qui pourraient apparaître tardivement – pouvaient être transmises une semaine avant, nous pourrions

apporter des réponses plus efficacement. Cette proposition sera également faite pour le Comité technique (CT).

M. BARBARET

Merci. Avez-vous des remarques ou des questions sur le règlement intérieur ?

Mme KARDIANOU (CGT)

Avant d'entrer dans le vif du sujet, je vous signale que la version électronique du règlement intérieur mise sur le réseau, sur « T », n'est pas la même.

M. IROLLO

La bonne version est sur Mercure.

Mme KARDIANOU

Il y a des différences entre le dossier papier et la version électronique sur « T ». Nous avons imprimé cette version électronique pour la donner aux suppléants et nous avons noté des différences. Les deux documents présentent de petites différences. Certains mots sont soulignés sur l'une des versions...

M. IROLLO

Le passage souligné est celui que nous vous proposons d'ajouter. Dans l'article 7, nous avons souligné le point sur les questions diverses pour que vous puissiez voir ce que nous proposons. Si cette proposition d'ajout est adoptée, ce passage ne sera plus souligné. En outre, dans l'article 4, il y a une petite modification : « éventuellement la psychologue et/ou le capitaine de la brigade du Service prévention sécurité incendie (SPSI) du Louvre ». Ce sont les deux seules modifications que nous proposons. De plus, à l'article 18, est précisé « le secrétaire administratif du comité finalise le procès-verbal ». Ces modifications ne figurent pas sur « T » car elles ne sont pas adoptées.

M. GUILLAUD (CGT)

Effectivement cela ne figure pas sur « T ».

Mme KARDIANOU

Nous imprimons le document diffusé sur « T », sur le réseau, pour le communiquer à nos suppléants car nous recevons seulement quatre dossiers papiers. Le papier que nous avons entre les mains pour discuter aujourd'hui...

M. IROLLO

C'est ce document qui fait foi pour nos discussions de ce jour. Il comporte trois propositions de modification soulignées. Ces modifications, assez mineures, sont soulignées parce qu'elles ne sont pas encore adoptées. Si elles sont adoptées, elles ne seront plus soulignées et elles feront partie intégrante du règlement.

M. DETREZ-JACQUIN

Nous dirons à la personne qui a mis le document en ligne qu'elle a commis une erreur. Nous lui dirons également que vous n'avez pas demandé de sanction à son encontre.

M. BARBARET

Cette erreur de forme est bien précisée. Il s'agit d'une différence inopportune entre le document diffusé sur « T » et le document papier. Nous avons précisé que le document papier fait foi. Je vous propose donc de travailler sur cette version.

M. GUILLAUD

Lors de l'adoption du précédent règlement intérieur, nous avons décidé qu'il serait temporaire et qu'il serait revu au bout d'un an, en fonction de l'actualité et des méthodes de fonctionnement du Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT). Depuis lors, il n'a pas été révisé. Outre les modifications que vous proposez, nous souhaitons apporter d'autres changements à la marge. En effet, divers points ne sont pas effectifs car ils ne correspondent pas au fonctionnement réel du CHSCT. Par exemple, l'article 3 précise que « Tout représentant du personnel titulaire du comité qui ne peut pas répondre à la convocation doit en informer immédiatement le président. » Compte tenu des problèmes de planning et de planifications des agents, nous faisons en CHSCT et non immédiatement.

M. DETREZ-JACQUIN

Que proposez-vous ?

M. GUILLAUD

Je vous propose de supprimer cette phrase.

M. IROLLO

Si vous voulez. Cette mention figure dans le règlement intérieur type fourni au moment de changement de statut du CHSCT. L'administration n'a pas inventé cette mention.

M. GUILLAUD

Nous n'avons pas dit que cette mention avait été inventée. Mais, dans les faits, cette mention est inutile.

Par ailleurs, j'ai également noté une coquille dans l'article 3 « mais sans pouvoir prendre part au vote ». Il manque le mot « part », page 2.

En outre, à la fin de l'article 3, je ne vois pas l'utilité d'exclure les suppléants des discussions sur les cas individuels : « ils pourront prendre part aux débats, sauf pour les cas individuels ». Cette phrase est inutile.

M. DETREZ-JACQUIN

Quelle est votre proposition ?

M. GUILLAUD

Nous souhaitons supprimer ce passage. Dans les faits, il n'y a pas de différence entre les titulaires et les suppléants.

M. DETREZ-JACQUIN

Nous supprimons ce passage.

M. GUILLAUD

Concernant l'article 4, serait-il possible de convoquer le référent CHSCT du SPSI du Louvre plutôt que le capitaine de brigade du SPSI du Louvre ?

M. DETREZ-JACQUIN

Nous pouvons inscrire : « le capitaine [...] ou son représentant ».

Mme KARDIANOU

Non, car le référent CHSCT du SPSI est plus sensible aux questions d'Hygiène, de sécurité et des conditions de travail (HSCT).

M. DETREZ-JACQUIN

Alors nous pouvons inscrire : « la psychologue et/ou le capitaine de la brigade et/ou... ».

Mme KARDIANOU

Non, le capitaine de la brigade est une option. Nous proposons : « le référent CHSCT du SPSI ».

M. DETREZ-JACQUIN

Je ne suis pas tout à fait d'accord. En plus, si je ne m'abuse, ce sont des membres d'une autre fonction publique que la nôtre. Nous ne pouvons donc pas décider à leur place. Je ne peux pas me permettre de parler de « référent CHSCT », car je ne connais pas leur organisation. Nous imaginons que le chef est au moins autant au courant que le référent CHSCT.

Mme KARDIANOU

Le référent CHSCT siège de temps en temps, il s'agit du commandant LIGIER.

M. DETREZ-JACQUIN

Nous pouvons indiquer : « le capitaine de la brigade et/ou son représentant ».

Mme MULLER (SUD CULTURE)

Sur cette phrase, nous demandons la suppression d'« éventuellement » devant « la psychologue ».

M. DETREZ-JACQUIN

Nous le maintenons. Je ne pense pas qu'il soit opportun que la psychologue soit présente à chaque instance. Elle peut venir pour des points importants. Je ne pense pas obligatoire d'obliger nos deux futurs collègues à passer la journée en CHSCT. Nous pouvons les inviter pour certains points, mais pour d'autres, leur valeur ajoutée n'est pas très importante. La psychologue peut ainsi passer du temps auprès des agents et faire de la formation aux Risques psychosociaux. Le mot « éventuellement » permet également de leur laisser cette liberté. De plus, comme dorénavant nous aurons deux psychologues, elles pourront se relayer et intervenir sur des points précis.

Mme MULLER

Nous préférons que les psychologues puissent venir de droit.

M. DETREZ-JACQUIN

Le mot « éventuellement » ne signifie pas qu'elles ne peuvent pas venir.

Mme MULLER

Cela signifie que le président convoque ou informe « éventuellement » la psychologue.

M. DETREZ-JACQUIN

Non, c'est la présence de la psychologue qui est éventuelle.

Mme MULLER

Ce n'est pas ce qui est écrit. Nous demandons la suppression du mot « éventuellement ».

M. DETREZ-JACQUIN

Nous allons l'écrire différemment : « la psychologue sera informée et convoquée et éventuellement présente ».

Mme KARDIANOU

Pourquoi souhaitez-vous absolument ajouter « éventuellement » ?

M. DETREZ-JACQUIN

Je ne veux pas obliger la psychologue à être présente à chaque CHSCT, pour toute la durée de la séance.

Mme MULLER

Personne n'y est obligé. Seul le président est contraint d'informer et de convoquer.

M. BARBARET

Si je convoque la psychologue, et qu'elle ne vient pas, je pourrais en être chagriné. Dans ce cas nous pourrions inviter la psychologue et convoquer les autres membres.

M. DETREZ-JACQUIN

Nous pourrions inscrire « [...] et invite la psychologue ». A elle ensuite de disposer de cette invitation à bon escient.

M. IROLLO

Et retirer « éventuellement ».

M. BARBARET

Il est essentiel de retenir l'idée de M. DETREZ-JACQUIN. La psychologue est présente lorsque c'est utile et qu'elle apporte une valeur ajoutée au débat. Mais sa présence ne doit pas être systématique.

Mme MULLER

Ces dernières années, nous avons pu constater que certaines personnes, dont la présence aurait été pertinente, ont cessé d'être conviées aux différentes instances.

M. DETREZ-JACQUIN

Vous voyez comme la table est remplie...

Mme MULLER

Exceptionnellement.

M. DETREZ-JACQUIN

Mais comme toujours. Donc nous invitons la psychologue.

Mme MULLER

Il revient aux organisations syndicales de voter le règlement.

M. DETREZ-JACQUIN

Nous vous proposons cette modification.

Mme MULLER

Nous continuons à réfléchir entre nous, mais nous pouvons aussi voter contre un article que vous nous proposez.

M. DETREZ-JACQUIN

Tout à fait.

M. BARBARET

J'ai également une remarque sur la forme. Le capitaine est soit capitaine du SPSI du Louvre soit capitaine de l'unité élémentaire spécialisée du Louvre SPSI, soit capitaine de la compagnie SPSI du Louvre. Malheureusement nous n'avons qu'une compagnie, et pas de brigade. Une brigade compte 6 000 pompiers, cela serait bien, mais...

M. DETREZ-JACQUIN

Alors nous inscrivons « compagnie » à la place de « brigade ».

M. BARBARET

Ou « unité spécialisée » ou simplement « SPSI ».

M. DETREZ-JACQUIN

Nous inscrivons donc « capitaine du SPSI du Louvre ».

M. GUILLAUD

Sur l'intégralité du texte, nous pourrions indiquer « le président ou son représentant ».

M. DETREZ-JACQUIN

Nous n'allons pas l'indiquer car si le président délègue la présidence du CHSCT à son représentant, il est obligé de prendre une décision. C'est de fait inscrit dans la décision.

M. FEMEL (CGT)

Concernant le mot « éventuellement », la direction propose un règlement intérieur pour le CHSCT. Mais le sujet des RPS n'a pas avancé, or il s'agit d'une priorité. Nous ne comprendrions pas que le mot « éventuellement » disparaisse du règlement intérieur. Par ailleurs, nous ne voyions pas où est la difficulté car un règlement intérieur peut toujours être modifié par la suite. Il n'est pas gravé dans le marbre. Nous devons avancer sur les RPS en 2015 et la suppression de ce mot nous chagrine.

M. DETREZ-JACQUIN

Nous proposons de remplacer « éventuellement » par « et invite la psychologue ».

M. GUILLAUD

L'article 7 dit que : « Dans le respect des dispositions des articles 47 à 63 et 70 du décret n° 82-453 susvisé, l'ordre du jour de chaque réunion du comité est arrêté par le président après consultation du secrétaire ». Depuis 2010, il faut indiquer : « l'ordre du jour de chaque réunion du comité est arrêté conjointement par le secrétaire et le président ».

M. DETREZ-JACQUIN

Après consultation, l'ordre du jour devient conjoint.

M. GUILLAUD

Non. L'arrêté de l'ordre du jour ne doit pas être fait par le président, mais : « conjointement par le secrétaire et le président ». C'est inscrit dans le code du travail.

M. DETREZ-JACQUIN

Alors répétez-moi le texte, nous le recopierons.

M. GUILLAUD

« L'ordre du jour de chaque réunion du comité est arrêté conjointement par le secrétaire et le président ».

M. DETREZ-JACQUIN

Si cela ne vous dérange pas, nous allons écrire : « l'ordre du jour de chaque réunion du comité est arrêté conjointement par le président et le secrétaire »

Mme MULLER

Nous avons une proposition pour cette phrase : « l'ordre du jour de chaque réunion du comité est arrêté conjointement par le président et le secrétaire, après consultation des membres du CHSCT ».

M. DETREZ-JACQUIN

Non. Nous n'allons pas établir l'ordre du jour après consultation de l'ensemble des membres du CHSCT. Nous ne pouvons pas réunir un CHSCT pour préparer l'ordre du jour. Ce n'est pas possible.

Mme MULLER

Une réunion, ce n'est pas la fin du monde !

M. DETREZ-JACQUIN

La réunionite est une maladie française.

Mme MULLER

Vous vous réunissez quand même pour établir l'ordre du jour.

M. DETREZ-JACQUIN

Il peut y avoir une réunion comme il peut ne pas y en avoir, notamment, si nous convoquons un CHSCT en urgence. Nous ne réunirons pas un CHSCT pour définir l'ordre du jour du CHSCT

Mme MULLER

Vous pourriez consulter au moins un membre par organisation syndicale représentative.

M. DETREZ-JACQUIN

Non, cela ne correspond pas aux textes.

Mme MULLER

Peu nous importe que cela soit dans les textes !

M. DETREZ-JACQUIN

Vous ne voulez pas respecter les textes !

Mme MULLER

Nous pouvons toujours obtenir mieux que ce que demandent les textes. Les textes imposent que l'ordre du jour soit établi conjointement par le président et le secrétaire de CHSCT. Toutefois...

M. DETREZ-JACQUIN

Nous restons sur ce texte.

Mme MULLER

Nous voterons contre.

M. DETREZ-JACQUIN

Vous pouvez voter contre.

M. GUILLAUD

En amont du CHSCT, nous avons dit que les points inscrits à l'ordre du jour dépendraient aussi des points relevés lors de la réunion sur les registres d'hygiène et de sécurité. Les organisations syndicales pourraient, lors de cette réunion « registres », proposer des points à inscrire à l'ordre du jour du CHSCT. Des problématiques importantes sont relevées lors de cette réunion, nous pourrions

donc, le cas échéant, saisir l'opportunité de les inscrire à l'ordre du jour des CHSCT. Ces réunions étant déjà programmées, relever ces points ne prendrait pas plus de cinq minutes.

M. BARBARET

Nous notons ce point pour y réfléchir.

M. ROGIER

Je souhaite rappeler l'esprit du texte et sa mise en œuvre pratique. Le texte insiste sur le rôle fondamental du secrétaire du CHSCT. Il est le relais de l'administration et l'interface avec les autres représentants du personnel. Toute disposition qui viderait le rôle essentiel du secrétaire de CHSCT en lui retirant cette prérogative d'interface affaiblirait son rôle. J'attire votre attention sur cet aspect.

Mme MULLER

Il revient aux membres du CHSCT de décider de la manière dont ils souhaitent s'organiser. Je ne vois pas en quoi la présence d'un représentant de chaque organisation syndicale lors de la réunion sur l'ordre du jour pose problème. En outre, cela ne pose pas de problème juridique.

M. BARBARET

Nous gardons ce point en suspens.

M. ROGIER

Je vous rappelle que vous avez largement la main sur l'ordre du jour et toute faculté – soit à la majorité, soit sur la volonté de trois membres parmi les représentants du personnel – d'imposer à l'administration une délibération. Vous avez donc une bonne marge de manœuvre.

M. BARBARET

D'autres remarques ?

M. GUILLAUD

Pour la phrase que vous avez ajoutée, il faudrait préciser « de préférence » ou « dans la mesure du possible ». Je reprends donc la phrase : « En outre les questions diverses que les représentants du personnel souhaitent poser devront de préférence être communiquées à l'administration une semaine au moins avant la date de l'instance. » Si une question importante survient la veille de l'instance, il faut quand même la traiter. Nous ne convoquerons pas un CHSCT extraordinaire uniquement pour répondre à une question.

M. IROLLO

Exactement. Dans ma présentation, j'ai bien dit : « devront être communiquées, dans la mesure du possible, à l'administration, une semaine au moins avant la date de l'instance. »

M. GUILLAUD

Dans l'article 12, « lors de la première réunion du comité de l'année ». Il faudrait bien ajouter « de l'année ».

M. DETREZ-JACQUIN

Est-ce l'année civile ou l'année anniversaire ?

M. ROGIER

Si vous fixez le mandat du secrétaire à un an – ce point est à délibérer, le mandat pourrait être plus long – cette durée d'un an est celle à prendre en compte. En réalité, il s'agit de plus d'une année glissante car il faut prendre la durée d'un an plus la durée avant la réunion suivante, car avoir un secrétaire de CHSCT est un besoin permanent.

M. DETREZ-JACQUIN

Il ne s'agit donc pas de l'année civile. Comment rédige-t-on ?

M. BARBARET

Il faut trouver une rédaction habile. Qui propose une rédaction ?

M. DETREZ-JACQUIN

« Les représentants du personnel titulaires élisent parmi eux, à la majorité, un secrétaire et son suppléant pour un mandat d'un an renouvelable, mandat prolongé jusqu'à la réunion du premier CHSCT suivant le terme dudit mandat. »

M. GUILLAUD

Dans l'article 13, il faudrait introduire une exception, comme nous l'avons fait jusqu'à présent : « exception faite des experts à titre de la formation syndicale ». Nous avons eu, exceptionnellement, des experts à titre de la formation syndicale présents en CHSCT. Il faut donc les exclure de ce dispositif.

M. IROLLO

C'était une pratique. En effet, en principe, les experts n'assistent pas à la totalité des débats, mais nous avons effectivement décidé que les représentants du personnel en formation syndicale pouvaient assister, en tant qu'experts, à l'ensemble des débats. Cela dit, la phrase, telle qu'elle est écrite dans le règlement, ne l'exclut pas. En effet, « ils ne peuvent assister qu'à la partie des débats relative aux questions pour lesquelles ils ont été convoqués, à l'exclusion du vote ». Il n'est pas écrit à quelle partie des débats ils peuvent assister en réalité. Cela n'exclut pas qu'ils puissent assister à la totalité des débats. Nous pouvons néanmoins préciser cette possibilité. Gary, que proposes-tu d'ajouter pour formaliser notre pratique ?

M. GUILLAUD

Il faudrait préciser : « à l'exception ou à l'exclusion des experts au titre de la formation syndicale ». Nous vous laissons trouver la formulation.

Mme KARDIANOU

Juste après « ils ont été convoqués ».

M. ROGIER

J'attire votre attention sur un point : vous pourriez avoir besoin de faire sortir ces gens dans le cadre d'une délibération particulière.

M. GUILLAUD

Effectivement, dans les cas individuels nominatifs, ils ne pourraient pas assister aux délibérations.

M. DETREZ-JACQUIN

Laissons le texte le plus vague possible. Plus on écrit, plus on resserre.

M. IROLLO

Le texte vague, tel qu'il est rédigé, n'empêche rien.

M. GUILLAUD

Si, le texte les exclut déjà du vote, de la présentation des représentants de l'administration... Ce qu'il ne faisait pas jusqu'alors.

M. IROLLO

Les experts ne participent pas au vote.

M. GUILLAUD

Le texte exclut la présence des experts lors du vote.

M. IROLLO

Alors le texte pourrait être : « ils ne peuvent assister qu'à la partie des débats relative aux questions pour lesquelles ils ont été convoqués, et ne participent pas au vote »

M. GUILLAUD

Le texte de l'article 20 correspond à la note de l'ancienne ministre, sur le temps de délégation et de préparation aux instances. Or ce temps a été majoré d'une journée en 2013, donc le texte n'est plus bon. Il faut indiquer « un temps égal à la durée prévisible de la réunion, majoré d'un jour, qui est

destiné à la préparation de la séance et au compte rendu des travaux du comité, et une journée d'analyse et de visite *in situ* des dossiers soumis à l'instance. ». Il faut aussi ajouter les deux jours de délégation supplémentaires par mois pour le secrétaire du CHSCT.

M. ROGIER

Faites plutôt référence à l'arrêté « fonction publique » d'octobre 2014 qui s'impose de toute façon.

Mme KARDIANOU

Il est préférable de mentionner dans le règlement intérieur que le secrétaire du CHSCT dispose d'un temps de délégation de deux jours par mois. Nous pouvons aussi nous interroger sur la retranscription des dispositions concernant le secrétaire adjoint. Il dispose d'un jour de délégation par mois pour l'exercice de son mandat.

M. IROLLO

Nous faisons donc référence à l'arrêté. A quel endroit intègre-t-on cette référence ?

Mme KARDIANOU

Nous l'insérons à la fin de l'article 20 qui concerne les facilités et les moyens accordés aux membres du comité.

M. IROLLO

Nous vous proposerons une rédaction.

M. BARBARET

Avez-vous d'autres questions ? Madame KARDIANOU a une proposition.

Mme KARDIANOU

Non, il s'agit d'un détail concernant l'article 3. D'habitude on note le format numérique, à la fin du deuxième paragraphe de l'article 3.

M. IROLLO

L'envoi se fait effectivement sous format papier et sous format numérique.

M. GUILLAUD

Plusieurs points du règlement ont été actés, mais en réalité, ils n'ont pas lieu. L'information des chefs de service (article 3), par rapport au CHSCT, est régulièrement non faite.

Mme KARDIANOU

Quand vous notez : « Le président du CHSCT convoque les représentants du personnel, titulaires et suppléants, du comité. Il en informe leurs chefs de service », en réalité, jusqu'à maintenant, ce sont les organisations syndicales qui s'en chargent et cela crée des complications, voire des refus.

M. IROLLO

Il y a quelque temps, nous avons envoyé la liste de tous les représentants à tous les directeurs et chefs de service. C'est aujourd'hui tout à fait acté. Cela a été fait très récemment puisque la composition des représentants du personnel a changé suite aux élections. Cela a été communiqué et il a également été précisé que c'était également valable pour la journée de préparation.

Mme MULLER

Les Responsables administratifs et financiers (RAF) ne sont pas systématiquement informés des dates des instances.

M. IROLLO

Il existe un calendrier des instances. Il est élaboré chaque année et transmis à tous les directeurs et chefs de départements. Malheureusement, nous savons que parfois les circonstances nous obligent à ajouter des instances exceptionnelles ou à supprimer certaines instances pour diverses raisons. En principe, nous le signalons aux directeurs et aux RAF. Ce calendrier a été transmis dans les directions et les départements.

M. GUILLAUD

Dans l'article 18 il est indiqué que « les relevés décisions sont affichés sur des panneaux prévus à cet effet dans l'établissement ». Il faudrait que cela soit réellement mis en place.

M. BARBARET

C'est noté.

Mme MULLER

Au dernier alinéa de l'article 2 : « Le président établit annuellement, en lien avec le secrétaire mentionné à l'article 66 du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 modifié, un calendrier prévisionnel des réunions ordinaires de l'instance. » Nous souhaitons remplacer « en lien avec le secrétaire » par « avec les organisations syndicales représentatives ».

M. DETREZ-JACQUIN

Encore une fois, c'est le rôle du secrétaire.

Mme MULLER

Il revient aux membres du CHSCT de définir ce rôle. Cela n'arrange pas forcément l'administration.

M. GUILLAUD

Le secrétaire, lors de la mise en place du calendrier prévisionnel, sera en fin de mandat.

M. DETREZ-JACQUIN

Non, car il est secrétaire jusqu'au CHSCT qui suit le terme de son mandat.

Mme MULLER

Le secrétaire de CHSCT ne dispose pas des dates de congrès, de formation, ou autres de l'ensemble des membres du CHSCT. Les organisations syndicales peuvent connaître ces indisponibilités. Toutes les organisations syndicales n'ont pas le même calendrier. Etablir un calendrier prévisionnel avec les organisations syndicales plutôt qu'avec le secrétaire du CHSCT n'est pas une révolution.

M. IROLLO

Je ne vois pas où est le problème. Quand vous recevez le calendrier prévisionnel – il est envoyé à toutes les organisations syndicales - vous pouvez réagir à ce moment-là. Effectivement, nous avons parfois eu des problèmes par rapport aux dates de congrès. Vous connaissez leurs dates en début d'année, si bien que lorsque vous recevez le calendrier prévisionnel, vous pouvez me répondre en indiquant les dates qui ne conviennent pas. Vous êtes automatiquement consultés puisque vous recevez un calendrier qui n'est que « prévisionnel ».

Mme MULLER

Il n'est donc pas nécessaire de préciser que « Le président établit annuellement, en lien avec le secrétaire ». De plus, ce n'est pas vrai.

Mme KARDIANOU

Le problème est que vous vous calez sur les agendas de la direction générale.

M. DETREZ-JACQUIN

Ce qui est logique.

M. IROLLO

Après, nous avons un retour des organisations syndicales, puisqu'elles reçoivent le calendrier prévisionnel.

M. DETREZ-JACQUIN

Vous, vous siéger 24 heures sur 24.

Mme KARDIANOU

Dans les faits, une grande instance n'a jamais été déplacée.

M. IROLLO

Beaucoup ont été modifiées l'an dernier.

M. BARBARET

Mathieu, quelle est votre proposition ?

M. DETREZ-JACQUIN

Donc nous supprimons « en lien avec le secrétaire ».

M. IROLLO

De toute façon, si vous ne siégez pas, l'instance est renvoyée.

Mme MULLER

Au dernier alinéa de l'article 12, nous demandons de regrouper deux phrases en une seule et d'en supprimer une partie : « 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 » devient « Le secrétaire du CHSCT contribue au bon fonctionnement de l'instance et effectue une veille entre les réunions du CHSCT. ». La mention « il est l'interlocuteur de l'administration » n'est pas pertinente.

M. DETREZ-JACQUIN

Vous avez raison.

M. BARBARET

D'accord. Avez-vous d'autres remarques ?

M. ROGIER

Je voudrais revenir sur la notion de suppléance du secrétaire du CHSCT. J'entendais parler tout à l'heure d'un secrétaire adjoint, or il n'existe pas. Il s'agit d'un secrétaire suppléant. Son rôle est de suppléer le secrétaire lorsqu'il n'est pas disponible. Cette notion de suppléance existe dans le décret et dans le régime d'autorisation d'absence qui s'applique au secrétaire du CHSCT.

M. DETREZ-JACQUIN

Nous rectifierons. Il ne s'agit pas d'un secrétaire adjoint mais suppléant. Vous avez raison. Pour résumer, voici les modifications apportées :

- article 2 : « le président établit annuellement un calendrier prévisionnel des réunions ordinaires de l'instance »

- article 3 : « son président convoque les représentants du personnel, titulaires et suppléants, du comité. Il en informe leurs chefs de service et en fait copie aux RAF et directeurs ou chefs de département. Sauf lorsque la réunion du comité est motivée par l'urgence telle que définie à l'article 2, les convocations ainsi que l'ordre du jour et les documents qui s'y rapportent sont adressés aux représentants du personnel sous format numérique et papier. »

Le paragraphe suivant – « Tout représentant du personnel titulaire du comité qui ne peut pas répondre à la convocation doit en informer immédiatement le président » – est supprimé.

- page 2, « 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 au vote. »

- article 4 : « le président doit également informer et convoquer l'ensemble des agents de prévention, conseillers de préventions, assistants de préventions, médecins de prévention, inspecteur de santé et de sécurité et invite la psychologue et/ou le capitaine du SPSI du Louvre et/ou son représentant aux réunions du comité ».

Mme MULLER

Puisqu'il s'agit d'une invitation, vous pouvez supprimer les « ou ».

M. DETREZ-JACQUIN

Vous avez raison. Merci.

- article 7 : « Dans le respect des dispositions des articles 47 à 63 et 70 du décret n° 82-453 susvisé, l'ordre du jour de chaque réunion du comité est arrêté conjointement par le président et le secrétaire du CHSCT [...]. En outre, les questions diverses que les représentants du personnel souhaitent poser devront être communiquées dans la mesure du possible à l'administration une semaine au moins avant la date de l'instance. »

M. ROGIER

A l'article 7, il est fait référence à l'article 11, or il s'agit de l'article 12.

M. DETREZ-JACQUIN

Merci M. ROGIER.

- article 12 : « Les représentants du personnel titulaires élisent parmi eux, à la majorité, un secrétaire et son suppléant pour un mandat d'un an renouvelable, mandat prolongé jusqu'à la réunion du premier CHSCT suivant le terme dudit mandat. [...] Le secrétaire du CHSCT contribue au bon fonctionnement de l'instance et effectue une veille entre les réunions du CHSCT. »

- article 13 (dernière phrase) : « Ils ne peuvent assister qu'à la partie des débats relative aux questions pour lesquelles ils ont été convoqués et ne participent pas au vote ». Une formulation pour permettre aux agents en formation d'assister à l'ensemble de l'instance sera trouvée.

- article 20 : il est ajouté toutes les autorisations spéciales d'absence prévues par l'arrêté ministériel octobre 2014.

Ma synthèse est-elle correcte.

Mme MULLER

Tout à fait, sauf sur le point sur lequel vous deviez réfléchir, la préparation de l'ordre du jour (article 7). Nous demandons que chaque organisation syndicale puisse envoyer un représentant à une réunion. La CGT proposait que cela soit celle de l'étude des registres d'hygiène et de sécurité préparation. Effectivement, cette réunion est pertinente.

A la demande du président, la séance est suspendue à 10h15. Elle reprend à 10h18.

M. BARBARET

Nous avons pris en considération votre demande. Par parallélisme des formes, comme Jean-Marc réunit les membres du CT, l'idée serait d'avoir quelque chose de similaire pour le CHSCT. Cela correspondrait à votre demande.

M. DETREZ-JACQUIN

« La Direction des ressources humaines (DRH) reçoit les représentants de chaque organisation syndicale élue au CHSCT pour définir l'ordre du jour du CHSCT ». Cette rédaction vous convient-elle ?

Mme MULLER

Très bien.

M. IROLLO

Il faut préciser que les représentants du personnel qui participeront à cette réunion sur l'ordre du jour du CHSCT doivent être membres du CHSCT.

M. DETREZ-JACQUIN

C'est ce que j'ai dit.

M. BARBARET

Ce qui est proposé aujourd'hui à l'adoption du CHSCT est le règlement intérieur incluant les amendements résumés par M. DETREZ-JACQUIN ainsi que la formule mentionnant la prise en compte de la demande spécifiant que l'ordre du jour fait l'objet d'une réunion spécifique avec les représentants élus du CHSCT.

M. ROGIER

Je forme le vœu que l'établissement puisse progressivement tirer toutes les conséquences du rôle du secrétaire CHSCT et que le règlement puisse évoluer pour reconnaître pleinement ce rôle afin qu'il devienne clairement l'interface de l'administration. Aujourd'hui, je pense que vous êtes encore sur un entre-deux.

M. DETREZ-JACQUIN

Nous souscrivons.

M. BARBARET

Merci, M. ROGIER pour votre remarque. Nous passons au vote. Qui vote pour ce règlement intérieur ? Unanimité. Merci.

Le règlement intérieur du CHSCT est adopté à l'unanimité (neuf votes pour).

2) Election du secrétaire du CHSCT et de son suppléant

M. BARBARET

Nous passons au point deux de l'ordre du jour - qui, jusqu'à récemment était le premier point – qui est l'élection du secrétaire du CHSCT et de son suppléant et non pas, comme indiqué auparavant du secrétaire adjoint.

M. IROLLO

Les représentants du personnel procèdent à cette élection selon les modalités du règlement intérieur que nous venons de déterminer. Nous pouvons donc passer à l'élection. Nous attendons des candidats.

M. BARBARET

Qui est candidat ?

La séance est suspendue à 10h21 à la demande des organisations syndicales. Elle reprend à 10h32.

M. BARBARET

La séance a été interrompue pour que les représentants du personnel, dans leur grande sagesse, puissent proposer le nom d'un/une secrétaire et de son/sa suppléant(e).

Mme KARDIANOU

En tant qu'ancienne secrétaire du CHSCT, je propose, d'un commun accord avec les deux autres organisations syndicales, SUD et la FSU, que la CGT continue son mandat pour un an. Au bout d'un an, nous rediscuterons de ce point. Le secrétaire sera Gary Guillaud et la suppléance sera assurée par Julia RIGADE (SUD CULTURE).

M.GUILLAUD

Je rappelle que le président a droit de vote sur ce point

M. BARBARET

M. GUILLAUD est proposé comme secrétaire du CHSCT, Madame RIGADE, suppléante du secrétaire du CHSCT. Qui vote pour ? L'unanimité. Merci. Félicitations.

*Gary GUILLAUD est élu secrétaire du CHSCT à l'unanimité (dix votes pour).
Julia RIGADE est élue suppléante du secrétaire du CHSCT à l'unanimité (dix votes pour).*

3) Approbation des PV des CHSCT des 15 octobre 2014, 30 octobre 2014, 12 novembre 2014 (pour avis)**M. BARBARET**

Je vous propose de passer au point 3 de l'ordre du jour qui est l'approbation de plusieurs procès-verbaux (PV) des CHSCT du 15 octobre 2014, du 30 octobre 2014 et 12 novembre 2014.

M. IROLLO

Ces trois PV ont été revus par la secrétaire de l'instance. Nous attendons vos remarques éventuelles sur des coquilles ou modifications. Je précise que la FSU ne peut pas prendre part aux votes sur ces approbations puisque les représentants de la FSU ne siégeaient pas encore dans cette instance.

Mme KARDIANOU

Je n'ai pas contacté M. IROLLO pour le point de l'ordre du jour du CHSCT du 12 novembre 2014 sur le cas de suicide. Nous avons, avec M. IROLLO, convenu de nous rencontrer pour savoir comment présenter ce point lors de la diffusion du PV sur Mercure. Le temps est passé et nous ne nous sommes pas vus. Ce sujet ne doit pas être négligé. Comme ce point sera-t-il diffusé.

M. IROLLO

Un CHSCT exceptionnel est prévu le 31 mars prochain. A cette occasion, le rapport d'enquête sur cet accident sera présenté à l'instance. Cette affaire s'est déroulée en juillet dernier

M. BARBARET

Concrètement, est-ce que cela entraîne des modifications dans le PV.

M. DETREZ-JACQUIN

Des noms sont-ils cités ?

Mme KARDIANOU

Non, mais des phrases peuvent choquer ou peiner certains collègues.

M. DETREZ-JACQUIN

Est-ce que vous souhaitez qu'il ne soit pas publié ? Est-ce que vous souhaitez que l'on ôte les parties sensibles ?

Mme KARDIANOU

Oui.

M. DETREZ-JACQUIN

Dans ce cas, envoyez-nous les parties à ne pas publier. Nous les ôterons.

M. BARBARET

Nous en prenons bonne note. D'autres remarques ?

Mme KARDIANOU

Oui, il s'agit d'une précision. Le Dr CHERIN, dans le PV du 12 novembre 2014, fait référence à un point qui se révèle inexact : page 76, la fiche 72 de l'Institut national de recherche et de sécurité (INRS). La fiche 72 concerne les accélérateurs industriels et médicaux de particules. J'ai écouté les bandes et vous avez dit « 72 ».

Dr CHERIN

Ce n'est pas 72 mais 612.

Mme KARDIANOU

Il faut parler nettement et clairement devant le micro.

Mme MULLER

Page 48 du PV du 12 novembre 2014, une phrase n'a pas beaucoup de sens, dans mon intervention : « On nous dit régulièrement qu'il y a trop peu de vestiaires sont insuffisants ».

M. IROLLO

C'est une coquille de transcription.

Mme MULLER

Ce n'est pas une modification du PV, mais dans les points de suivi du CHSCT du 12 novembre, le point concernant la politique d'adhésion du Musée - qui sera ou non prise en charge par l'association des Amis du Louvre - devait être abordé en instance et cela n'a pas été le cas. Les questions sur le projet Pyramide ou sur ANTENNA AUDIO n'apparaissent pas dans les points de suivi CHSCT non plus. Nous demandons pourtant depuis plus de deux ans à tenir une réunion sur le sujet des comptoirs, dans le cadre du projet Pyramide, avec les salariés d'ANTENNA AUDIO.

M. IROLLO

Ce ne sont pas des modifications à apporter au PV, mais des demandes de points de suivi supplémentaires.

Mme MULLER

L'administration s'est engagée à faire un suivi sur ces deux points. Nous n'avons pas eu ce suivi.

Mme RIGADE (SUD CULTURE)

De même, dans le PV du CHSCT du 15 octobre 2014, il devait y avoir un budget prévisionnel en 2015 pour les travaux en zone 7. Nous avons pointé l'insalubrité des locaux et, à cette occasion, nous avons appris que des travaux importants étaient prévus dans cette zone en 2015. Cela dépendait cependant de moyens financiers. Cela fait partie du suivi.

Mme LEMONNIER

En zone 7, nous avons à réaménager les réfectoires des entreprises. L'entreprise AMB était titulaire du marché jusqu'en octobre/novembre 2014. Cette entreprise nous a fourni un devis pour la mise en œuvre de ces travaux. Cependant, comme nous étions dans le cas d'un avenant de prolongation du délai de ce marché, nous n'avons plus la possibilité de commander les travaux sur ce marché. De ce fait nous avons reporté la commande des travaux de la fin d'année 2014 à l'année 2015. Nous devons refaire chiffrer ces travaux par la nouvelle entreprise titulaire du marché, ERI, qui a remplacé AMB. Effectivement, dans le suivi de la réalisation des travaux de la zone 7, la commande des travaux a été décalée de quelques mois.

Mme RIGADE

Vous deviez vérifier – point soulevé lors des questions diverses d'un de ces trois CHSCT – l'isolation phonique entre le Poste de contrôle (PC) Sully et l'agence GOUTAL.

Mme LEMONNIER

Je me souviens de ce point. Soit je n'ai pas eu la réponse, soit je ne l'ai pas transférée. Mais je n'ai pas d'information à vous donner. Il faut que je recherche.

M. IROLLO

Avez-vous d'autres remarques sur la forme des PV ?

Mme KARDIANOU

Sur la forme non. Mais j'aimerais avoir suffisamment de temps pour examiner le tableau du suivi des questions du CHSCT. Comme Julia RIGADE, j'avais relevé des décisions qui n'apparaissent pas dans ce tableau de suivi. J'avais établi une liste à partir de ces trois CHSCT. Ces questions concernent aussi la Direction du patrimoine architectural et des jardins (DPAJ).

M. BARBARET

Nous allons en rester aux PV.

Mme MULLER

En général, SUD CULTURE donne des explications de vote. Je ne les ai pas tellement vues apparaître.

M. IROLLO

Souvent – mais pas toujours – vous donnez une explication. Si tu penses qu'il en manque, nous les ajouterons.

Mme MULLER

Le problème est que je ne m'en souviens pas.

M. IROLLO

Je vérifierais. En général, nous la mentionnons.

M. BARBARET

D'autres remarques sur les PV ? D'autres questions de formes ? Si toutes les remarques ont été faites, je vous propose de passer à l'approbation des trois PV, en incluant ce qui vient d'être dit. Qui vote pour ? L'Unanimité. Merci.

Les PV des CHSCT des 15 octobre 2014, 30 octobre 2014 et 12 novembre 2014 sont adoptés à l'unanimité (neuf votes pour).

4) Présentation du bilan HSCT 2014 (pour information)

M. BARBARET

Nous passons à la présentation du bilan HSCT 2014.

M. GUILLAUD

Sur ce dossier, nous demandons une séparation. Il faut séparer la présentation du bilan 2014 et celle des lettres de mission du conseiller et des assistants de prévention.

M. BARBARET

C'est exact. Nous distinguons donc ces lettres du bilan *stricto sensu*.

Bilan HSCT

Mme BOUYER

Pour établir le bilan 2014, j'ai repris le modèle de l'année précédente. Page 5, je dispose à présent d'un élément dont je ne disposais pas au moment de l'édition du document : 3 318 salariés d'entreprises extérieures sont répartis sur 64 entreprises.

En 2014, on dénombre 102 accidents, dont 26 accidents de trajets et 76 accidents du travail. En 2013, on dénombrait 113 accidents au total, dont 44 accidents de trajets et 69 accidents du travail. Dans ces accidents, on note une prédominance d'agents de la Direction de l'accueil du public et de la surveillance (DAPS), ce qui est cohérent compte tenu du volume d'agents de cette direction, et 13 accidents concernent les ateliers. Ces accidents ne sont pas tous survenus dans les ateliers. Au total quatre accidents ont eu lieu dans les ateliers, les autres accidents ont lieu dans les salles.

La moitié des accidents sont des chutes et 28 % concernent des manutentions.

L'année prochaine, mon objectif est d'être en mesure de fournir des éléments plus étoffés sur les accidents grâce à une informatisation de l'analyse des accidents de travail, notamment. Cette année, le système a été amélioré, puisque le SGP renseigne un tableau. Néanmoins, cela reste un tableau Excel qui ne permet pas de croiser aisément les informations. Pour chaque service, chaque département ou direction, le nouveau système permettra de connaître les types d'accident et de faire ressortir des éléments sur lesquels nous pourrions agir.

Il y a eu deux maladies professionnelles. L'une concerne un technicien d'art – pour lequel nous cherchons un nouveau poste de travail – l'autre concerne un agent qui travaille sur écran, son poste de travail a dû être aménagé.

En 2014, il y a eu neuf réunions de CHSCT.

Vous sont présentées, dans le bilan, les dépenses de formation, les dépenses d'équipement de protection individuel (EPI), les travaux réalisés concernant l'amélioration des conditions de travail. Sophie LEMONNIER m'indiquait que ces travaux ont été moins importants en 2014 qu'en 2013.

En 2013, il y avait eu des gros chantiers. En 2014, les principales opérations d'amélioration des conditions de travail sont la réorganisation des espaces rue Saint-Anne et dans le palais pour un total de 1,4 million d'euros.

Nous avons le tableau de réalisation du Programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (PAPRIPACT) de 2104. Nous avons eu trois enquêtes du CHSCT : un presque accident grave chez CHALLANCIN, une électrisation – les deux ayant fait l'objet de points en CHSCT – et une tentative suicide, qui fera l'objet d'un point lors du prochain CHSCT.

Cette année le poste de conseiller prévention a été délesté de la partie handicap, qui est donc dévolue à un chargé de mission handicap et orientation professionnelle.

Le bilan handicap montre que 5,7 % des effectifs recensés au Louvre sont en situation de handicap, et la chargée de mission handicap a rencontré 27 agents depuis l'été dernier.

M. BARBARET

Merci. Avez-vous des questions ou des remarques sur cette présentation ?

M. GUILLAUD

Nous avons une demande. Nous souhaitons obtenir la liste des entreprises extérieures ayant fait un plan de prévention (juste la liste nominative, pas les plans de prévention).

M. BARBARET

C'est noté. D'autres remarques ou questions ?

Mme KARDIANOU

D'abord, page 4, nous aimerions avoir autant de détail pour les 135 départs que pour les 255 dossiers de recrutements. Vous savez très bien pourquoi, ce n'est pas la peine que je vous l'explique. Nous aimerions connaître les taux de fonctionnaires, de contractuels, les catégories et les motifs de départ (départs à la retraite, démissions, détachements, mutations ou fins de contrat). En 2014, malheureusement, nous avons assisté aux départs de nombreux collègues. Si l'on retire des 255 dossiers de recrutements les 138 mobilités internes, l'effectif total est minoré.

Ensuite, si possible, nous souhaitons mieux cerner la durée des stages. Leur durée moyenne est de six semaines et demie, mais, pourrait-on connaître leurs durées minimales et maximales. En effet, les stagiaires peuvent rester plusieurs mois. En réalité, ce sont de faux vacataires et de vrais emplois précaires.

M. DETREZ-JACQUIN

Une loi encadre l'accueil des stagiaires. Il est illégal de les accueillir plus de six mois. Nous pouvons vous donner les précisions que vous demandez pour vérifier qu'aucun stagiaire n'a été présent plus de six mois.

Mme KARDIANOU

Même quand il s'agit de stagiaires entrant dans le cadre de la loi, très souvent, ils comblent des départs ou des congés maternité. Des stagiaires en remplacent d'autres sur des postes qui devraient normalement être occupés par des personnels titulaires.

M. BARBARET

Cela ne doit pas être le cas et depuis l'arrivée de Jean-Luc MARTINEZ, la Direction générale (DG) surveille le recours aux stagiaires. Pour chaque stagiaire, le service utilisateur doit préciser à la DG l'objectif pédagogique du stage, le type d'encadrement et dans quelle formation cela s'intègre. Avec toutes les réserves d'usage – car nous ne pouvons pas tout vérifier sur le terrain de manière précise – nous souhaitons que tout stagiaire accueilli au Louvre inscrive la période qu'il passe chez nous dans le cadre d'une formation avec un objectif pédagogique clairement déterminé. Beaucoup de gens s'en sont plaints, mais le regard est porté par la DG. Nous essayons de satisfaire aux obligations réglementaires en la manière de la façon la plus stricte possible.

Mme KARDIANOU

J'entends vos arguments, néanmoins, je ne trouve pas normal qu'un stage soit suivi ou précédé par deux ou trois mois de vacation, par exemple. Cela montre vraiment l'utilisation d'un stage pour boucher les trous. Je passe, ce n'est pas le débat, mais nous aimerions donc avoir des précisions sur les durées des stages.

Ensuite, à combien de jours d'arrêt maladie correspondent les 76 accidents du travail ? Est-ce une majorité d'un ou deux jours d'arrêt ou de plus de cinq jours ? Vous comprenez que l'importance n'est pas la même. Si vous avez 58 accidents de travail entraînant chacun un jour d'arrêt maladie ce n'est pas la même chose que 58 arrêts de 5 jours. La prochaine fois, pour la répartition des accidents de travail par service, vous pourrez faire une colonne « avec ou sans arrêt ». Nous pourrions ainsi constater, par direction et par service, le nombre d'accidents avec et sans arrêts de travail, et éventuellement, le nombre de jour d'arrêt.

Enfin, page 13, j'ai une remarque sur la sensibilisation des directeurs à l'hygiène et à la sécurité. Vous parlez d'un mémo. En quoi cela consiste ? Vous dites : « il leur est distribué un mémo sur les questions relatives à l'hygiène et à la sécurité qu'ils doivent suivre ». Qui suit celui qui doit suivre ? Comment vous faites pour qu'ils suivent ? Je connais des têtes brûlées qui ne suivront jamais. Il faut les poursuivre.

Mme BOUYER

Le mémo est celui cité un peu plus bas. Il est mis en annexe du document.

Mme KARDIANOU

Ce mémo n'est pas passé en CHSCT. Je ne m'en souviens pas.

M. FEMEL

Nos remarques concernent également le plan de prévention que nous verrons par la suite. Concernant la sensibilisation des directeurs à l'hygiène et à la sécurité, nous aimerions voir comment cela se traduit concrètement sur les feuilles de route des directeurs. Qui dit feuille de route, dit indicateurs. Nous aimerions donc avoir plus de précision sur ce point. Comment cela se mettra-t-il en place concrètement pour que nous puissions avoir des données chiffrées.

Ensuite, page 14, sur le projet Pyramide, nous aimerions avoir un point concernant le travail de concertation avec les caissiers contrôleurs sur l'ergonomie des postes de contrôle de billet etc. Nous avons déjà demandé une visite du CHSCT pour voir in situ la modification des conditions de travail des agents en situation réelle, pour tenir compte des flux. Nous aimerions également avoir l'avis de la médecine de prévention sur l'ergonomie des postes de travail.

M. DETREZ-JACQUIN

Ce point est inscrit à l'ordre du jour. Le médecin de prévention fera une intervention sur ce point. Je vous propose donc de différer la réponse pour ce point précis.

M. FEMEL

En bas de page 15, concernant la prise en compte des conditions de travail dans les nouveaux projets, nous préconisons que nous soient systématiquement présentées les fiches de postes établies par la médecine de prévention. Ces fiches de risques professionnels sont une très bonne idée, nous demandons qu'elles nous soient systématiquement proposées. Cela nous permettra de bien analyser les postes travail.

Dr CHERIN

Cela ne pose pas de difficulté. A priori, c'est prévu. Dans le secteur privé, cela se passe comme cela et je n'y vois aucun inconvénient. C'est une présentation annuelle des fiches et de leur actualisation.

Mme KARDIANOU

En page 15 également, nous avons deux points sur les troubles musculo-squelettiques. Vous dites qu'il est à faire dans le cadre de la rénovation du PC. Nous aimerions donc avoir des propositions de dates pour planifier la consultation des préventeurs et du CHSCT sur l'aménagement du PC à faire dans le cadre de la rénovation du PC.

Dr CHERIN

Nous avons abordé ce sujet avec Serge LEDUC, pour lui demander comment l'intégrer dans le réaménagement des PC à venir, dans le cadre du schéma directeur incendie. Mais nous n'avons rien prévu de plus que cette demande, à savoir que l'on peut être consulté sur ce sujet.

M. LEDUC

A ce stade, la réflexion n'en est qu'à ses débuts. Quatre PC seront touchés par le schéma directeur incendie : Denon, Richelieu, Lemonnier et Napoléon. Par conséquent est prévu le départ de l'ensemble des équipements d'exploitation des organes de sécurité incendie. Cela créera des disharmonies dans ces lieux de travail : des murs apparaîtront vides, des écarts de coloris seront visibles au sol etc. Par ailleurs, un certain nombre de ces PC de zone sont équipés d'un mobilier qui n'est plus adapté aux technologies actuelles. Par exemple, nous n'utilisons plus d'écrans cathodiques mais d'écrans plats etc. Ces énormes pupitres qui encombrent les espaces des PC Napoléon, Lemonnier et Richelieu doivent être remplacés par du mobilier plus ergonomique adapté aux outils informatiques actuels. Ceci mobilisera des personnes de compétences différentes - c'est évident – sur la base d'un programme qui reste à élaborer. La DAPS doit être en mesure d'exprimer un certain nombre de fonctionnalités et de besoins attendus dans ces PC pour qu'ensuite les directions techniques concernées, notamment la DPAJ, puissent élaborer le cahier des charges de réaménagement qui conviendra. Il en va de même pour le service intérieur concernant le mobilier. Pour l'instant, nous avons connaissance de la nature du besoin, le calendrier (puisque le schéma directeur incendie arrivera à son terme en 2017). Il nous reste du temps - entre nous, à la DAPS et avec nos partenaires internes à associer dès le départ pour la définition des programmes : la médecine de prévention, des acteurs de la DPAJ et du service intérieur – pour mettre en place un mini-groupe projet avec les agents concernés afin de poser la première brique qui sera la définition du programme. Ensuite, nous travaillerons avec le service intérieur et la DPAJ, en groupe plus réduit, sur l'élaboration d'un cahier des charges de réaménagement (travaux architecturaux et mobiliers). Voilà où nous en sommes. Nous connaissons le besoin et la méthode, mais nous n'avons pas encore engagé le processus.

Pour mémoire, la situation actuelle est la suivante :

- le PC Sully a été créé avant le démarrage du schéma directeur incendie, et sa création était directement liée à celle des escaliers Marengo, dans le cadre de la réhabilitation du premier étage de l'aile nord. Son implantation dans le sud de l'aile Sully s'est faite sans difficulté puisque les équipements de sécurité incendie n'ont pas été transférés dans le nouveau PC Sully. Dans le cadre du chantier des escaliers Marengo, ils ont été directement intégrés au Poste de contrôle incendie (PCI). C'est un prélude à ce qui se passera dans les autres PC.

- dans l'aile Denon, le schéma directeur incendie touche à sa fin, la modernisation des équipements est presque achevée. Nous assisterons progressivement au départ des anciens équipements de sécurité incendie du PC Denon. Ensuite, ce sera le tour du PC Lemonnier, puis la zone Napoléon et enfin la zone Richelieu.

Je ne sais pas si j'ai répondu à la question.

Mme KARDIANOU

La question initiale est : quand ?

M. LEDUC

Je vous ai donné une idée de l'échéance. Il est très difficile pour les services techniques et intérieurs de rénover un PC puis un autre six mois après, puis un autre. Il faut attendre la fin du schéma directeur incendie. Cela dit nous allons engager le processus d'élaboration des cahiers des charges parallèlement au déroulement du schéma directeur incendie pour que les chantiers de réhabilitation commencent rapidement après la fin de ce schéma.

Mme KARDIANOU

J'ai une deuxième remarque sur la page 15, sur les réserves externalisées. Je vois que vous indiquez comme « fait » l'intégration des préventeurs dans la réflexion préalable sur les conditions de vie et de travail dans le cadre de ce projet. Nous aimerions que les documents soient présentés en CHSCT, car cette réflexion doit aussi avoir lieu au sein du CHSCT.

Mme BOUYER

Ce qui est fait c'est que les préventeurs sont intégrés.

Mme KARDIANOU

Ceci étant dit, nous insistons. Le CHSCT doit être partie prenante dans la réflexion préalable sur les conditions de vie et de travail dans le cadre du projet des réserves externalisées.

M. BARBARET

Effectivement, nous avons vu dans le cadre d'autre projet que le moment pertinent pour la présentation précise des projets est celui de l'APS. Comme pour le projet Pyramide, nous avons pris en compte vos remarques, nous allons donc nous caler sur une séquence type pyramide. D'autres remarques ou observations ?

M. GUILLAUD

Pour les ambiances thermiques, toutes les fenêtres identifiées ont été calfeutrées. Mais, j'en doute, car, dans certains districts, il faisait 16 °C en salle et les courants d'air étaient bien réels (par exemple district Van Eyck). Le calfeutrement en intégralité des fenêtres n'est pas terminé, au moins dans les espaces muséographiques. Je ne parle pas spécifiquement du calfeutrement des pourtours des fenêtres, mais aussi de celui des ouvertures en carré qui laissaient passer à l'intérieur des salles un vent à moins 3 °C.

Mme LEMONNIER

Nous les traitons au fur et à mesure de leurs signalements. S'il y a eu de nouveaux signalements il y a quelques mois, il faut du temps pour qu'ils soient traités. Le calfeutrement passe par les services de l'Architecte des bâtiments de France (ABF). Actuellement, nous travaillons sur les fenêtres du mobilier 18^e sur lesquelles le calfeutrement n'est pas satisfaisant. Indépendamment des parois froides et du positionnement des agents, des infiltrations d'air s'insinuent entre les différents menuisés des fenêtres. Nous avons donc fait appel au Métiers du bois, l'entreprise qui avait réalisé les travaux, pour faire un calfeutrement plus efficace et systématique sur ces fenêtres. C'est le sujet

lourd dont j'ai connaissance. La fenêtre dont vous parlez, dans le district Van Eyck... Nous devons recevoir un signalement pour pouvoir activer l'intervention de l'ABF. Ce sujet est récurrent. Il y a toujours de nouveaux problèmes de mise en jeu, des fenêtres qui se dégradent, qui se referme mal... Les éléments menuisés vieillissent, jouent et se dégradent au fil du temps.

M. FEMEL

En page 16, concernant la prévention des RPS (point 3.1), vous inscrivez que c'est fait. Or, nous ne pouvons pas considérer que c'est fait. Nous estimons que la prévention des RPS sera faite quand nous la verrons apparaître dans le document unique d'évaluation des risques professionnels. Vous citez les traitements de cas individuels. C'est nécessaire, mais nous voulons aussi avoir une vision collective de cela. Il n'y a pas que les cas individuels. Il s'agit d'analyser le terreau malheureusement, fertile pouvant engendrer les RPS dans un service ou dans une organisation.

M. DETREZ-JACQUIN

Nous vous en donnons acte et nous aurons l'occasion de vous expliquer comment nous souhaitons que cela soit piloté et pris en charge.

Dr CHERIN

Evidemment, vous avez raison. Ce qui est fait, c'est le point précis et non le reste qui reste à faire.

Mme KARDIANOU

Cela ne concerne pas uniquement la DAPS mais tout le musée.

M. DETREZ-JACQUIN

Y compris les directeurs que vous avez tout à l'heure appelés « certaines têtes brûlées ». Suite à ce genre de propos, ils pourraient être en RPS.

M. BARBARET

D'autres remarques ?

Mme MULLER

Nous ne reviendrons pas sur un certain nombre de points évoqués par la CGT avec lesquels nous sommes en accord. Connaître le nombre d'interruption du temps de travail (ITT) afférent aux accidents du travail est important. Page 11, sur les chantiers et modifications importantes impactant les conditions de travail des agents, il manque le projet Pyramide. Il est en cours et déjà très impactant. Il manque également l'ouverture des objets d'art 18^e. Là aussi, les éléments impactant les conditions de travail sont majeurs. Nous avons constaté des conditions thermiques déplorables. Les calfeutrements de fenêtres doivent être faits dans tout le secteur. Il y a des courants d'air. Nous tirons au maximum les rideaux pour limiter les courants d'air, mais cela ne suffit pas. Nous y reviendrons plus tard. Les conditions thermiques sont un véritable problème l'hiver (pour le froid) comme l'été (pour le chaud). Nous avons abordé cette question en juin dernier. Il aurait été bien de s'y prendre à l'avance pour ne pas avoir froid l'hiver après avoir eu trop chaud l'été. Cela n'a pas

été fait puisque même les mesures individuelles, consistant à se regrouper autour de petits chauffages, sont limitées.

Sur le versant formation – nous en reparlerons dans le cadre du projet de plan de formation – nous constatons que nos demandes antérieures n'ont visiblement pas été actées. Page 12, ce qui relève de la sûreté, à savoir les normes techniques de vidéo protection et le vol et la malveillance, apparaît toujours dans le plan de formation CHSCT alors que le vol n'est pas un risque CHSCT. Nous avions demandé que ces éléments soient retirés du plan de formation CHSCT. Cela n'a pas été fait. Nous le redemanderons dans une dizaine de minutes, lors du point sur le plan de formation.

Au point 3 de la page 13, les travaux réalisés sur le mobilier 18^e ne prennent pas en compte les conditions thermiques. C'est un véritable problème. J'insiste car cette problématique revient à chaque CHSCT comme pour les toilettes. Nous courons après des conditions acceptables pour les agents. C'est compliqué de le faire a posteriori.

Au point 1.3 de la page 14, sur le fonctionnement du CHSCT et des groupes de travail, il avait été dit que l'absentéisme ne faisait pas l'objet d'un groupe de travail. Il s'agit d'un indicateur dans le cadre des RPS. Néanmoins, ce groupe de travail apparaît encore. Par ailleurs, je n'ai pas le souvenir que nous ayons mis en place un groupe de travail sur le maintien dans l'emploi. Il apparaît alors que, pour nous, il n'existe pas.

M. DETREZ-JACQUIN

Nous ôtons ces deux groupes de travail.

Mme MULLER

Au point 2.6, page 15, sur la question du bruit, SUD CULTURE avait demandé, il y a quelque temps déjà, le suivi de l'audition des agents. La cartographie du bruit permet de lister des éléments objectifs ou objectivés de volumes sonores. Mais, pour nous c'est insuffisant. Nous avons donc demandé que les agents, dans le cadre des visites médicales réalisées par la médecine de prévention, passent un audiogramme, et particulièrement les nouveaux agents qui arrivent en poste, quel que soit leur service ou direction d'appartenance. Cela nous permettrait de voir si l'audition des agents subit une diminution notoire ou pas. Nous l'avions demandé, mais cela n'apparaît pas.

Mme RIGADE

Sur le point 2.3, déjà abordé tout à l'heure, concernant la consultation des préventeurs et du CHSCT sur le futur aménagement des PC, avant 2017, les agents qui travaillent dans les PC seront-ils amenés à s'exprimer sur les futurs aménagements ?

M. LEDUC

Oui, je l'ai peut-être dit de manière trop rapide. Nous aurons tout intérêt à profiter de la présence de Virginie PRIGENT à la tête de la sous-direction de la sûreté pour impliquer les utilisateurs. Elle a, en effet, une importante expérience dans ce domaine car elle a piloté le réaménagement de l'ensemble de la sûreté de l'îlot Beauvau, le siège du ministère de l'Intérieur, et de ses annexes avec la direction du renseignement etc. Elle a piloté cet énorme chantier qui n'aurait pas pu se faire sans

l'association des utilisateurs. Ces compétences nouvelles arrivées au sein de notre direction seront mises à profit afin que les agents soient consultés de manière pertinente.

Mme MULLER

En page 16, concernant le point 3.3 (violences externes), nous aurions souhaité savoir pourquoi la sensibilisation, par conférence, de l'ensemble des agents du Louvre au risque d'agression a été annulée.

M. DETREZ-JACQUIN

Nous ne le savons pas, nous vous répondrons quand nous le saurons, si un jour nous le savons... Serge, est-ce que tu sais ?

M. LEDUC

Non. Je ne me rappelais même plus de l'action. Cela ne dépendait vraisemblablement pas des compétences de la DAPS de piloter cette action. Je ne sais pas. L'annulation est peut-être liée au départ d'Olivier VAILLANT. Je ne peux pas vous dire.

M. BARBARET

Nous notons la question et nous vous répondons au plus vite.

Mme MULLER

Nous attendons des réponses et une remise à l'ordre du jour de la sensibilisation de l'ensemble des agents au risque d'agression.

M. DETREZ-JACQUIN

D'après les discussions que j'ai pu avoir, il m'a semblé que cette action n'est plus très attendue par les agents. Quand il est question d'agression, il s'agit plutôt d'agression entre soi. A la demande des agents, nous voulions donc réorienter cette formation vers l'agression entre soi plutôt que vers l'agression du public envers les agents.

Mme MULLER

Les constats de l'administration et les demandes des agents sont intéressants, néanmoins la question de la sensibilisation au risque d'agression de l'ensemble des agents du musée faisait partie des préconisations du CHSCT suite à la grande épidémie d'agressions liées aux pickpockets. A partir du moment où il s'agit d'une préconisation et une demande du CHSCT, il nous semble que l'administration ne doit pas décider seule de réorienter l'action.

M. DETREZ-JACQUIN

Nous allons en débattre avec vous dans le point sur le plan de formation.

Mme MULLER

Ah bon, alors c'est pour cela que c'est annulé !

Mme KARDIANOU

Vous souhaitiez donc attirer notre attention...

M. DETREZ-JACQUIN

Bien sûr. Nous en parlerons lors des débats sur le plan de formation. Nous souhaitons savoir ce que vous pensez de cette demande des agents qui vise à réorienter cette action.

Mme MULLER

Cet argument nous paraît un peu spécieux. Mais nous en reparlerons lors des discussions sur le plan de formation.

M. GUILLAUD

Ce que nous considérons comme des agressions ne l'est pas forcément par un certain nombre d'agents. Ils doivent être sensibilisés à cela, même si eux ne les considèrent pas comme des agressions. Les propos racistes et les insultes tenus par les visiteurs à l'égard des agents ne sont pas considérés comme des agressions par certains agents : c'est inadmissible.

M. DETREZ-JACQUIN

C'est inquiétant.

M. GUILLAUD

Quand j'assiste à cela, en tant que représentant du personnel en arriver à essayer de convaincre l'agent de remplir un formulaire d'agression, car c'est une agression.

M. DETREZ-JACQUIN

Vous avez l'impression que les agents sont devenus si tolérants aux agressions qu'ils finissent par se dire que ce n'en sont plus. Nous l'inscrivons.

M. BARBARET

Nous en prenons bonne note et nous y reviendrons dans le point sur le plan de formation.

Mme MULLER

Concernant le point 4.2 (actions spécifiques de prévention), nous souhaitons savoir pourquoi l'élaboration d'un plan d'action spécifique sur la prévention des accidents liés aux chocs et chute de plain-pied n'a pas été faite. Il s'agit pourtant du premier motif d'accident de travail. C'est d'ailleurs

pour cela que nous avons demandé que cela figure au plan d'action, mais ce n'est visiblement pas le cas.

M. GUILLAUD

Suite à des réunions que nous avons tenues, en parallèle, au niveau de l'hygiène et de la sécurité, nous savons qu'il existe aujourd'hui des produits très efficaces et invisibles pour éviter de glisser sur le marbre etc. cela permet d'éviter les chutes de plain-pied. Le CHSCT se devra très rapidement de préconiser ce traitement dans tous les escaliers monumentaux en marbre essentiellement.

Mme LEMONNIER

Quand nous observons une récurrence des chutes de plain-pied sur des endroits accidentogènes, cet endroit est traité, qu'il s'agisse d'une marche d'escalier, d'un manque d'éclairage dans un sas... Nous avons traité un certain nombre de problématiques qui avaient été identifiées ponctuellement. En revanche, élaborer un plan d'action efficace pour toutes les chutes de plain-pied qui interviennent - où que ce soit dans le musée et sans raison particulière - est difficile à imaginer. Il est difficile de remédier aux chutes de plain-pied quand les causes ne sont pas identifiées. Je veux bien que nous en discutons et que vous puissiez nous faire des propositions de signalétique, de sensibilisation...

M. GUILLAUD

Il s'agit de traitements.

Mme LEMONNIER

Parfois, des traitements sont nécessaires, pour éviter les glissades, pour réparer les marches abîmées, pour éclairer les endroits sombres... Nous traitons ces cas au fil de l'eau. Il s'agit de traitements physiques d'endroits accidentogènes et non d'un plan de prévention des chutes de plain-pied. Dire aux agents que quand ils marchent, ils doivent faire attention de ne pas chuter, en l'absence de cause physique... J'ai du mal à imaginer un plan de prévention.

Mme MULLER

Toutefois, cette action était inscrite dans le plan de prévention de l'an passé. C'était donc un engagement de l'administration. On voit juste qu'il n'est pas fait.

M. DETREZ-JACQUIN

Il n'a pas été fait car il n'était peut-être pas faisable.

Mme MULLER

Dans ce cas, il fallait le dire et ne pas l'inscrire au plan de prévention.

M. DETREZ-JACQUIN

Nous avons le droit de nous tromper...

M. GUILLAUD

C'est partiellement faisable, au moins pour toutes les chutes régulières. Nous avons des points très spécifiques (Henri II, Henri IV, ici même à l'entrée, la Vénus...). Nous y recensons automatiquement, chaque semaine, des accidents.

M. BARBARET

Il y a peut-être eu un petit malentendu entre un plan d'action générique, qui comme l'a expliqué Sophie LEMONNIER, consiste à identifier les lieux accidentogènes pour apporter des réponses, et la prévention, de manière générique, des accidents de plain-pied. Il faut sans doute modifier l'intitulé de l'objectif visé. Dès lors, la mention « pas fait » n'apparaîtra plus car certaines actions ont déjà été menées. Nous devons peut-être travailler dans ce sens pour préciser les choses et bien montrer que la direction n'est pas restée inactive vis-à-vis des lieux accidentogènes.

M. FEMEL

Finalement, nous parlons du document unique d'évaluation des risques professionnels. Si nous traitons les choses au coup par coup, nous ne faisons pas de prévention. A partir de nos constats, et avec le document unique, nous pouvons nous interroger sur la pertinence d'élaborer un plan de prévention. La difficulté est de coordonner le bilan, les registres d'hygiène et de sécurité, le plan prévention et le document unique. Pour nous, cela concerne également l'organisation du CHSCT. Nous ne sommes pas négatifs, beaucoup de choses ont progressé et le travail est gigantesque. Mais la coordination et la prise en compte des réglementations sont nos seules préconisations. Il reste encore beaucoup de travail.

M. BARBARET

Je suis parfaitement d'accord avec votre remarque.

M. DETREZ-JACQUIN

Oui, votre remarque est totalement pertinente. C'est d'ailleurs à cet effet que nous renforcerons le pôle bien-être et santé au travail : un professionnel sera en charge de tous ces sujets aux côtés du conseiller de prévention et du médecin coordinateur. Nous en sommes très conscients et en pleine adhésion avec vos propos.

Mme MULLER

En page 17, concernant le point 6.5 (amiante), une information devait être faite aux agents sur les pictogrammes relatifs à l'amiante. L'amiante constitue un danger avéré, mais génère parfois une angoisse infondée par rapport à ce danger. Nous avons dit qu'il était nécessaire d'informer spécifiquement les agents des équipes d'intervention et des PC nuit, et, plus globalement, les agents qui circulent dans les locaux techniques, quitte à leur dire qu'ils ne courraient aucun risque.

Mme LEMONNIER

Des fiches d'informations sur l'amiante ont été réalisées et présentées lors du dernier CHSCT. Ces fiches sont à diffuser très largement pour que les agents en prennent connaissance. Elles expliquent

aux agents, quels qu'ils soient et où qu'ils soient, la signalisation amiante, le suivi réalisé sur l'amiante... Cette information littérale faisait partie du dossier du CHSCT précédent. Elle a été diffusée aux personnes qui nous l'ont demandée. Sa diffusion doit se poursuivre.

Dr CHERIN

Nous avons dit que nous étions d'accord pour y participer. Je vous propose de l'ajouter au programme que nous présentons dans le point suivant. Ainsi, nous serons sûrs que cette action y sera inscrite.

Mme MULLER

Certaines choses inscrites sont parfois annulées ou non faites. Mais, au moins, elles sont notées...

M. DETREZ-JACQUIN

Donnez-nous *quitus* de tout ce qui a été fait et arrêtez d'être pessimiste. Un peu d'optimisme, s'il vous plaît, chère Madame MULLER.

Mme RIGADE

Cette année, en janvier, des travaux type amiante ont eu lieu dans une VDI, mais les agents d'interventions n'ont pas été informés en amont que ce type de travaux aurait lieu.

M. DETREZ-JACQUIN

Si, il y a eu une réunion d'information mais tous ne sont pas venus à la réunion, j'en conviens. Pour rester élégant, je m'arrêterai là.

Mme RIGADE

Je vérifierai.

Mme MULLER

Page 18, concernant le point 8 (registre de santé et de sécurité au travail), il est indiqué que la communication auprès des agents sur le recours à la vigie technique pour les informations a été faite. Effectivement, les agents sont régulièrement orientés par leurs encadrants vers la vigie technique. Mais, dès lors que les encadrants envoient les agents vers la vigie technique, il est estimé que l'aspect hygiène et sécurité a bien été pris en compte. Il n'y a donc pas de remontée en CHSCT de ces problèmes. C'est notamment le cas des problèmes d'ambiance thermique. Les interventions de la vigie technique ne laissent aucune trace hygiène et sécurité que le CHSCT pourrait utiliser (occurrence, fréquence, récurrence, températures basses etc.). Le circuit de traitement des problèmes est uniquement technique. En outre, lorsqu'un agent signale à la vigie technique qu'il fait froid, cette dernière envoie quelqu'un pour mesurer les températures après le déjeuner, lorsqu'il fait plus chaud, et en hauteur. De plus, l'entreprise qui fait le relevé des températures est la même que celle qui est chargée de maintenir les températures dans les locaux. Cette entreprise ne va donc pas signaler elle-même qu'elle ne remplit pas ses obligations. La vigie technique est importante mais insuffisante.

M. GUILLAUD

Par exemple, un problème technique a été signalé 24 fois à la vigie technique lors de 24 journées différentes. Ce problème était irrésoluble et les agents ne savaient pas qu'ils devaient en référer dans le registre hygiène et sécurité. Pour eux, le cahier de bord des districts tient lieu de registre hygiène et sécurité. J'en ai reparlé lors de la réunion hygiène et sécurité, je n'ai retrouvé aucune référence concernant ce problème. Pendant deux mois, les appartements Napoléon ont été privés de chauffage et aucun retour n'a été fait dans le registre d'hygiène et de sécurité.

Mme LEMONNIER

Le recours à la vigie technique permet de régler les problèmes. Si un problème n'est pas réglé, il doit alors être inscrit dans le registre d'hygiène et de sécurité. Au bout de plusieurs recours à la vigie technique sur un problème récurrent sur plusieurs jours consécutifs, nous sommes alertés soit via le cahier hygiène et sécurité soit par voie hiérarchique. Nous avons alors d'autres moyens d'intervenir, soit en faisant intervenir l'entreprise de maintenance, soit en vérifiant sur place les conditions thermiques. Nous le faisons régulièrement quand des problèmes sont remontés par des canaux parallèles à la vigie technique.

Pour moi la vigie technique est la base. Quand une problématique est récurrente et qu'elle n'est manifestement pas résolue par l'intermédiaire de la vigie technique, il faut qu'elle nous remonte par d'autres canaux.

M. BARBARET

C'est bien noté. C'est ce genre de chose qu'il faut mettre en place.

M. DETREZ-JACQUIN

Le rôle des assistants de prévention est d'expliquer aux agents l'importance du registre de sécurité et à quel moment il doit être rempli, pourquoi, pour quoi faire... Je me tourne vers eux et je leur dis que leur mission est d'être pédagogue à ce sujet.

Mme MULLER

Moi, je me tourne vers vous. Les agents doivent savoir qu'ils peuvent contacter les quatre assistants de prévention. Ils sont quatre pour 2 500 personnes, ils ne peuvent pas aller voir tout le monde pour dire à chacun « contactez-moi ».

M. DETREZ-JACQUIN

Non, mais ils sont connus et reconnus.

Mme MULLER

Leur fonction n'est pas forcément connue. Les encadrants ont tendance à tout orienter vers la vigie technique et les problèmes ne remontent pas aux intervenants CHSCT au sens large. Concernant les problèmes d'ambiance thermique, l'organisation du travail dans les espaces muséographiques ne permet pas aux agents de constater qu'un endroit est froid quatre jours consécutifs. En effet, les agents changent souvent de lieu de travail. De plus, certains problèmes, même résolus

techniquement, nécessite d'être inscrit au registre d'hygiène et de sécurité. Ce sont deux notions différentes. D'une part il s'agit d'améliorer, et d'autre part, d'informer et de laisser une trace des dysfonctionnements. Il est important d'avoir un suivi, pour les années à venir, même si les conditions s'améliorent, même si ce n'est pas le cas des conditions thermiques.

Mme KAMANO (CGT)

Est-ce qu'il existe un lien entre la vigie technique et les interventions de la DPAJ ? Est-ce qu'il pourrait être établi une corrélation qui permettrait de faire remonter au registre d'hygiène et de sécurité et au CHSCT les problèmes qui ne peuvent pas être relevés chaque jour dans les districts ? Les remontées d'informations seraient plus simples s'il existait une liaison entre les personnes censées intervenir en salle sur les questions d'hygiène et de sécurité, notamment pour les relevés de température, et la vigie technique.

M. MILAN

Je vous rappelle qu'à l'occasion de la dernière répartition nous avons élaboré un Louvre express pour informer, de nouveau, les agents de la présence de ces cahiers, de leur localisation, de l'importance des assistants de prévention... Nous ferons une nouvelle piqure de rappel pour insister sur le fait qu'il faut noter dans les cahiers tout ce qui doit l'être même si la vigie a été appelée. Toutefois, une information a déjà été refaite récemment.

Mme MULLER

Nous l'avons également rappelé en assemblée générale.

Mme TCHENQUELA

La DRH, lorsque Madame LEMOINE en était la directrice, avait fait une note de service, mais uniquement au sein de la DRH, concernant tous ces problèmes, notamment les dysfonctionnements et la saisine du registre HSCT en lien avec la vigie technique. Cette information expérimentale s'était limitée à la DRH. Mais je peux retrouver cette note.

M. DETREZ-JACQUIN

Tous les managers seront formés sur les problématiques HSCT et risques professionnels. Cette information sera inscrite dans ce qui leur sera dispensé. Aujourd'hui a eu lieu une formation des directeurs et elle sera dupliquée à l'ensemble de la chaîne managériale, jusqu'au management de proximité. Ce sujet sera évoqué avec les managers afin qu'ils soient les ambassadeurs de ce dispositif, tout en précisant que tout ne doit pas être systématiquement inscrit au registre.

Mme LEMONNIER

Pour répondre à votre question sur les processus de remontée d'information, la vigie technique gère avec les entreprises extérieures la remontée d'information et demande l'intervention des entreprises extérieures. Quand nous avons, en parallèle, des remontées d'informations, par les utilisateurs ou par le cahier HSCT ou autre, nous interrogeons la vigie technique pour savoir quels recours ont été engagés auprès des entreprises extérieures (le nombre de recours et leur fréquence). Ensuite, nous décortiquons, avec la vigie technique, sur les points qui nous ont été remontés en parallèle, les

actions faites ou non par les entreprises extérieures. Le système est celui-là. 22 000 interventions correctives sont enregistrées par la vigie technique chaque année. Nous recoupons les informations avec la vigie seulement quand nous recevons des signalements via un réseau parallèle. Il est donc important, quand une correction n'est pas réalisée, que nous en soyons informés via les cahiers d'hygiène et de sécurité ou via d'autres canaux.

Mme KAMANO

En aucun cas la vigie technique ou les entreprises extérieures ne vous remontent des informations pour attirer votre attention sur des problèmes récurrents.

Mme LEMONNIER

Si, car nous avons des réunions assez régulières avec les entreprises extérieures. Elles sont force de proposition sur des interventions plus lourdes qu'elles auraient à réaliser pour éliminer un problème récurrent. En effet, régler ce type de dysfonctionnement nécessite souvent des investissements et des commandes particulières. Nous le faisons au fil de l'eau. Quand les entreprises nous signalent un problème qu'elles ne peuvent pas régler ou qui nécessite une démarche plus radicale pour être solutionné, nous les suivons et nous passons les commandes adéquates.

M. GUILLAUD

Si vous êtes informés, il serait bien que le CHSCT le soit aussi.

M. BARBARET

Tout à fait. Merci. D'autres questions ?

Mme MULLER

Page 18, concernant les autres conditions de travail, la durée et les aménagements du travail, il nous semble qu'il manque un élément vraiment important, à savoir le nombre d'agents travaillant en planning atypique, notamment ceux qui travaillent le dimanche. Les plannings atypiques ont de fortes conséquences sociales, notamment au regard des RPS. Il nous semble donc nécessaire de l'inscrire, sachant qu'un agent peut travailler en horaire fixe sans être en planning atypique.

Mme KARDIANOU

Nous avons aussi une remarque sur la durée et les aménagements du travail. A défaut d'avoir une réunion sur le sujet du temps de travail des agents en horaires variables – réunion que nous demandons depuis très longtemps – nous aimerions avoir des détails sur les jours de congé perdus. Comme je le signale de temps en temps dans cette instance, la dernière réunion sur le temps de travail des agents postés a eu lieu en 2011 ou 2012, depuis, nous avons demandé une réunion sur les agents en horaires variables. Le dernier nombre des jours de congé non pris par les agents dépassait 1 500. C'était peut-être lié à des périodes exceptionnelles de très grande activité (montage d'exposition, extension des départements...). Cependant, de nombreux jours de congé ne sont pas pris. A défaut d'avoir une vraie réunion et une vraie réflexion sur le temps de travail, nous aimerions avoir des détails sur ces points.

M. DETREZ-JACQUIN

Ce point relève du CT plus que du CHSCT.

Mme KARDIANOU

Les conditions de travail relèvent aussi du CHSCT.

M. DETREZ-JACQUIN

Bientôt, je pense, certains sujets nous obligeront à nous réunir pour discuter du temps de travail.

Mme MULLER

Page 31, concernant le handicap, nous avons demandé quel était le pourcentage des effectifs de travailleurs handicapés par direction. En effet, il nous semble que les agents perçus comme difficiles à intégrer dans l'établissement (les pauvres, les handicapés...) sont principalement intégrés à la DAPS. A ma connaissance, 70 agents travailleurs handicapés sont au sein de la DAPS. Afin d'avoir une vision plus précise, nous aimerions connaître les pourcentages de travailleurs handicapés pour chaque direction.

M. DETREZ-JACQUIN

Vous avez les nombres, vous pouvez en déduire les pourcentages.

Mme MULLER

Effectivement, je peux prendre le bilan social, mais nous n'avons pas de bilan social des nouvelles directions, sinon nous l'aurions fait.

M. DETREZ-JACQUIN

N'en avez-vous pas assez de demander toujours plus ?

Mme MULLER

C'est notre fonction.

M. DETREZ-JACQUIN

Ah, pardon ! Je n'avais pas compris.

Mme MULLER

Nous demandons également la répartition des travailleurs handicapés par niveau d'emploi (catégories A, B et C) et en comparaison avec la répartition de l'ensemble des agents du musée. Si 99 % des travailleurs handicapés appartiennent à la catégorie C cela fait apparaître un problème. Le nombre de travailleurs handicapés au sein de la DAPS me semble indiquer un problème d'équilibre entre les travailleurs handicapés et l'ensemble des agents du musée.

M. DETREZ-JACQUIN

La liste de vos demandes est tellement longue que je vais devoir vous recruter pour faire ce travail.

M. MULLER

Vous exagérez. Deux demandes pour l'ensemble du dossier handicap ce n'est pas beaucoup.

M. DETREZ-JACQUIN

Je souhaiterais que les organisations syndicales travaillent en amont pour avoir une seule voix et pas 50 qui...

Mme MULLER

Ce n'est que le rappel d'une demande antérieure.

M. GUILLAUD

Je n'ai pas retrouvé, dans le bilan HSCT, les retours des accidents de travail des entreprises extérieures. La société utilisatrice doit être informée de toutes les situations d'urgences, des accidents du travail et des accidents graves. Nous avons montré au CHSCT les importantes problématiques d'accidents de travail au Louvre, mais nous n'avons toujours pas de retours sur ces accidents. L'an dernier, les représentants du personnel ont présenté au CHSCT au moins deux accidents, ceux concernant CHALLANCIN (un doigt coupé et une personne dans le coma). Mais nous n'avons de retour sur aucun accident de travail d'entreprises extérieures. Or, elles ont l'obligation d'en informer le comité. Nous n'avons rien.

M. DETREZ-JACQUIN

Comment voulez-vous que nous ayons cette information ?

M. GUILLAUD

Les entreprises ont l'obligation d'informer le donneur d'ordre des accidents ou des incidents graves. C'est inscrit dans le code du travail (R 45-13-1).

M. DETREZ-JACQUIN

Je méconnais cet article.

M. GUILLAUD

L'an dernier, sur trois accidents, les services concernés – je ne parle pas des directeurs – étaient au courant, mais aucune remontée n'a été faite au CHSCT. Si cela était fait, cela nous permettrait de cibler les endroits accidentogènes.

M. ROGIER

Je confirme qu'il s'agit d'une obligation de principe, mais elle doit être traduite dans les documents contractuels (cahier des charges et plan de prévention), et le canal d'information doit être précisé aux différentes entreprises. Le médecin de prévention de cet établissement peut être le point de convergence de cette information.

M. DETREZ-JACQUIN

Cette modalité doit être inscrite dans le relevé de décisions à transmettre à la Direction financière, juridique et des moyens (DFJM) et aux directions contractualisant des marchés de ce type.

M. BARBARET

Dès à présent, nous retenons, pour les directions les plus concernées, la DPAJ et la DAPS, que ce rappel doit être fait aux entreprises extérieures.

Mme KARDIANOU

Page 17, concernant la prévention des conduites addictives, la définition d'une politique d'établissement sur l'usage de la cigarette électronique n'est pas faite. Nous demandons la programmation d'une réflexion. En attendant, il faut donner des consignes aux intervenants et entreprises extérieures, car des conflits ont eu lieu entre ces derniers, qui utilisent la cigarette électronique, et nos agents, pour lesquels l'usage de cet instrument est interdit. Pour clarifier les choses, une réflexion s'impose. Nous devons revoir le règlement intérieur et celui des visites sur ce point.

M. GUILLAUD

Je vais donner un exemple.

M. DETREZ-JACQUIN

Mais arrêtez ! Vous ne pouvez pas parler d'une seule voix au lieu de trois voix...

M. GUILLAUD

Non, je souhaite donner un exemple car j'étais présent. Lors de visites techniques, des gens fument des cigarettes électroniques en salle. Techniquement, rien n'interdit cette pratique dans les espaces muséographiques. Or, les agents l'interdisent aux visiteurs.

M. BARBARET

Sur ce point, il y a une réglementation spécifique.

Dr CHERIN

Ce problème nous est remonté. Nous avons fait des propositions. Nous pouvons les remettre sur la table sans problème. Nous pouvons élaborer une note pour appuyer la décision qui serait prise par l'établissement. Mais je n'ai pas connaissance...

M. DETREZ-JACQUIN

Donc, l'interdiction de l'usage de la cigarette électronique à tout le monde, à tous les partenaires, à tous les visiteurs doit être mise en œuvre. Action à ceux qui ont la main sur ce sujet.

M. GUILLAUD

Interdiction ou autorisation, peu m'importe.

M. DETREZ-JACQUIN

Interdiction.

M. LEDUC

Comme beaucoup d'autres, j'ai été interpellé par des agents de ma direction sur ce sujet. Pour l'instant, la loi interdit l'usage du tabac. Il est donc interdit de fumer du tabac. Dans la cigarette électronique, il n'y a pas de tabac. Je suis donc plutôt partisan de la suggestion de la CGT sur la proposition d'ouvrir un débat entre nous. Si le législateur met autant de temps à décider de la position à tenir vis-à-vis de la cigarette électronique, c'est bien qu'il ne s'agit pas d'interdire le tabac mais d'interdire autre chose. Tant qu'aucune loi n'est adoptée sur ce sujet, le principe est que ce qui n'est pas interdit est autorisé. Je pense qu'il faut donc mener la réflexion en étant attentif aux travaux des parlementaires sur ce sujet.

M. BARBARET

Comme ce sujet ne sera peut-être pas traité en séance, je vous propose de demander à la DRH, notamment au pôle santé et bien-être au travail, d'entreprendre une réflexion pour aboutir à une préconisation qui pourra être faite au Président-directeur sur ce sujet rapidement, avec avis du CHSCT.

Mme MULLER

Tout cela modifierait le règlement de visite et le règlement intérieur... C'est une usine à gaz... Si ces documents devaient être modifiés, d'autres mises à jour devront également être faites, au-delà de la question de la cigarette électronique.

M. BARBARET

Le point est, en premier lieu, d'avoir une position soit consensuelle, soit arbitrée par le Président-directeur par ce sujet pour nourrir les évolutions des règlements de visite et intérieur. Nous ne traiterons pas ce point maintenant. Avez-vous d'autres remarques ?

Mme MULLER

J'ai quelques questions pour les assistants de prévention. Auparavant, nous avions des documents plus conséquents que la liste des réunions auxquelles ils ont participé.

Les moyens mis à la disposition des assistants de prévention sont-ils suffisants ? Ils sont très peu nombreux pour assurer une masse de travail considérable.

La sensibilisation des directeurs et directrices a-t-elle eu des effets positifs en ce qui les concerne ? Leurs préconisations sont-elles davantage suivies d'effet ?

Une procédure existe-t-elle sur la question des préconisations qu'ils formulent ? Que se passe-t-il lorsqu'une préconisation n'est pas suivie ? Le positionnement des assistants de prévention est très compliqué car ils n'ont pas de pouvoir hiérarchique. Ils dépendent des directeurs et directrices qui sont censés appliquer leurs préconisations. Quand ces dernières ne sont pas suivies, sont-elles annulées ou existe-il un circuit non hiérarchique ? Voilà beaucoup de questions embarrassantes !

M. ROGIER

Une réunion se prépare, et il me semble que certaines questions peuvent être élucidées avant une séance plénière.

Mme MULLER

En creux, ce silence apporte quand même quelques réponses.

Pourriez-vous répondre à ma question sur les préconisations ? Quand vous êtes informés d'une problématique via les registres HSCT et que vous faites une préconisation au directeur concerné et qu'il ne l'estime pas pertinente, est-ce que votre procédure s'arrête là ?

Mme LALO

A la Direction des relations extérieures (DRE) et la DRC, les agents n'écrivent pas sur les registres. Il n'y a donc pas de suivi des registres. Avec la DAPS, nous avons une heure mensuelle pour étudier les remarques une par une et nous décidons des suites à y apporter (demandes de travaux, informations...). Si les choses ne sont pas faites, nous avons quand même pas mal de souci avec le suivi des travaux avec la DAPJ. Certains travaux traînent des mois durant. Il faut relancer la DAPJ assez souvent. Notre principal problème est le suivi des demandes de travaux.

Conformément à notre lettre de mission, nous avons à gérer les préconisations faites suite à des accidents du travail. Nous venons de découvrir cette lettre de mission. Nous verrons comment cela se passera. Le service médical a du mal à obtenir des résultats, nous verrons ce qu'il en sera pour nous. A mon avis, cela sera également assez compliqué.

Mme TCHENQUELA

Pour rappel, nous avons un rôle d'assistance, de conseil. Lors des rencontres avec les directeurs, nous pouvons formuler une préconisation. Les directeurs eux-mêmes peuvent apporter des améliorations pour ces collaborateurs. En fonction de la faisabilité des propositions, le directeur les met en œuvre ou pas. Si une préconisation est faisable, le directeur sera plus sensible à cette saisine. Il transmet donc en général au service technique *ad hoc* ce qu'il convient de faire. Nous ne rencontrons donc pas trop de souci avec notre directeur – je pense parler au nom de mes collègues – quand les préconisations sont faisables.

Votre question portait-elle sur les moyens humains ou techniques ?

M. BARBARET

Je pense que c'est une habile transition pour passer au point suivant sur l'amélioration des conditions de travail et prévention des risques professionnels.

Mme KARDIANOU

Avant cela, nous devons parler des lettres de mission des assistants de prévention.

Les lettres de missions des préventeurs**Mme BOUYER**

Vous sont présentés les projets de lettre de mission. Ont été modifiés les périmètres des assistants de prévention suite à la réorganisation. Pour coller au mémo remis aux directeurs lors de la sensibilisation hygiène et sécurité, ont été précisés des points autour desquels s'articulent leurs missions : le suivi des visites et des questions de CHSCT, l'analyse des accidents de travail et leur suivi. Cela répond donc à la question qui vient d'être posée sur le suivi des préconisations par les assistants de prévention. Le mémo avait été présenté aux assistants de prévention, mais pas la lettre de mission. C'est une maladresse.

Parallèlement nous travaillons avec les assistants de prévention sur une fiche action qui leur permettra de préciser les modalités de travail avec leur directeur sur ces questions.

M. BARBARET

Merci. Avez-vous des remarques ?

M. GUILLAUD

D'abord, en lisant les lettres de mission des assistants de prévention, nous avons eu plusieurs questionnements. Nous n'étions pas au courant des problématiques de dates sur la reconduction de leurs postes. La mise à jour de la fiche de poste des assistants de prévention date de quand ? La fiche de poste sera-t-elle présentée en CHSCT ? En quoi consiste la mise à jour ? Nous ne pouvons pas valider dans une lettre de mission une fiche de poste dont nous n'avons pas connaissance, surtout si elle a été modifiée.

Ensuite, parmi les différentes missions proposées aux assistants de prévention, le suivi des visites CHSCT ne peut pas en faire partie. Cela ne peut pas être réalisé par les assistants de prévention. Par exemple, concernant les Arts de l'islam, chaque assistant de prévention avait sa place lors de la visite : les travaux sont faits par la DPAJ, le service des alarmes est concerné, cela concerne le département des Arts de l'islam et la DAPS... Les assistants de prévention ne peuvent pas faire un suivi tous ensemble. Il revient au coordinateur ou au conseiller de prévention de gérer le suivi des visites.

Enfin, pour nous, le retour au directeur des analyses des accidents de travail ne peut pas passer que par les assistants de prévention. Ce point doit passer au-dessus des assistants de prévention. La DRH, voire la direction, devraient lancer ces préconisations sur les accidents de travail.

Dr CHERIN

Nous parlons en CHSCT du suivi des visites de CHSCT. Nous avons essayé de progresser sur le tableau de suivi CHSCT, comme vous l'avez vu. Dans l'absolu, comme cela avait été demandé en comité, nous essayons de mettre en place un système de traçabilité qui reprenne les fiches de risque professionnel, le suivi des visites CHSCT, le suivi des questions CHSCT et le Document unique (DU). Quand nous avons réalisé l'audit du DU – dont les résultats vous seront présentés ultérieurement – nous avons évoqué ce point : il faut rassembler tous les éléments. Le suivi des visites CHSCT et des accidents du travail sont remontés lors de l'audit du DU. Un niveau doit permettre de tracer l'ensemble. Cela pourra être mis en place au niveau de la coordination du pôle. L'objectif, à terme, est de disposer d'un document intégrant le DU, la fiche de risque professionnelle et le suivi de l'ensemble des questions de CHSCT. Nous avons déjà évoqué plusieurs fois cette modalité de traçabilité.

Mme KARDIANOU

Pouvons-nous proposer des améliorations du texte ? J'aimerais que les assistants de prévention nous disent s'ils sont d'accord ou non avec nos propositions. Je ne pense pas que la lettre de mission de Katia BOUYER, en ce qui concerne le suivi des visites et des questions de CHSCT et l'analyse des accidents de travail et de leurs suivis doit être exactement la même que celle des assistants de préventions. Je pense qu'il faut hiérarchiser qui fait quoi. Il faut que les choses soient claires. Ils ne sont pas au même niveau d'exécution. Par exemple, si nous prenons la lettre de mission de Katia, nous pouvons mettre : mise en application des préconisations. Ce n'est pas aux assistants de prévention de faire cela, car ils ne seront jamais écoutés. Sur les lettres de mission des assistants de prévention, nous ne pouvons pas laisser le suivi CHSCT. Il faut préciser. Je ne sais pas comment nous pouvons distinguer les choses. Il ne revient pas aux assistants de prévention de prendre des décisions ni de mettre en application les préconisations. Il faut affiner la rédaction des lettres. Ce que vous appelez suivi des questions et des visites CHSCT est large. Cela concerne peut-être les cahiers ?

Dr CHERIN

Vous faites une différence entre les lettres des assistants de prévention et du conseiller de prévention. Je le comprends tout à fait. La trame reprend celle des lettres antérieures (modèle présenté en 2012). Les lettres antérieures ont été reprises et deux points ont été ajoutés : le suivi des accidents du travail et des visites CHSCT. Nous pouvons affiner ces lettres en inscrivant différents niveaux d'intervention. En revanche, il faut que l'assistant de prévention soit au courant et puisse suivre ces sujets-là. Cela fait partie de ce dont il a besoin pour le DU. M. DETREZ-JACQUIN pourra vous expliquer les choses précises et cadrées qui seront réalisées à ce sujet.

Mme KARDIANOU

Suivre et assurer le suivi sont deux choses différentes. Par ailleurs, la phrase « votre mission d'assistant de prévention a pour objet principal d'assister et de conseiller » est identique pour le conseiller de prévention et les assistants de prévention. Nous souhaitons ajouter, pour les assistants « avec le conseiller de prévention ». Cela change un peu leur niveau de responsabilité.

Dr CHERIN

Ces termes ont été repris de lettres de missions antérieures.

M. DETREZ-JACQUIN

Je vous propose de vous les envoyer sous format Word en mode modification. Vous ferez vos préconisations de modification. Vous nous les renverrez et nous les étudierons ensemble pour les valider ou non.

Mme KARDIANOU

A qui les envoie-t-on ? Il ne s'agit pas de modifier tout le texte mais deux ou trois choses.

M. DETREZ-JACQUIN

Allez-y, donnez-les.

Mme KARDIANOU

Je peux vous les donner par écrit à la pause méridienne. Nous n'allons pas tergiverser sur ça avec des tas de mails. Je peux les donner à Katia BOUYER et Anne CHERIN tout à l'heure.

M. DETREZ-JACQUIN

C'est bon, nous les prenons. C'est accepté et nous passons au point 5.

5) Plan d'amélioration des conditions de travail et prévention des risques professionnels 2015 (pour avis)

Mme BOUYER

Pour le PAPRI Pact 2015, nous avons repris les mêmes thèmes que pour l'année précédente. Je vous propose de le reprendre point par point.

La sensibilisation des encadrants à l'hygiène et à la sécurité a débuté décembre 2014 pour les directeurs. Des sessions ont également eu lieu en janvier 2015. A ce jour, 51 directeurs et sous-directeurs sur 53 ont été sensibilisés, dont le Président-directeur. Ces sensibilisations seront déclinées au printemps auprès des chefs de service, de leurs adjoints et des RAF. Elles seront ensuite déclinées jusqu'au niveau des encadrants de proximité.

Nous venons de parler de la structuration du réseau de prévention et les lettres de missions.

Concernant le fonctionnement du CHSCT et des groupes de travail, une formation sera proposée aux membres du CHSCT. Le travail en groupe de travail sera poursuivi. Nous vous proposons d'organiser une visite CHSCT des radiers et des combles.

Nous venons de parler de la traçabilité des actions et des décisions. Nous devons établir un mode écrit. Nous avons commencé à améliorer le suivi des questions. L'amélioration du suivi des accidents du travail est également en cours grâce à l'informatisation de ces éléments.

Un dispositif d'accueil des nouveaux arrivants sera mis en place. A l'origine, un point accueil et sécurité était intégré au dispositif d'accueil. Ce point sera transformé en véritable formation d'accueil et sécurité détachée de l'accueil administratif. Cette nouvelle formation concernera tous les nouveaux arrivants. Ensuite, comme les textes le prévoient, les encadrants formeront aussi au poste travail et à la sécurité leurs agents.

Concernant le projet pyramide, le travail de concertation sera poursuivi. Ce point ainsi que les phases de travaux seront explicités par le Dr CHERIN au cours de cette séance.

Le recueil de l'avis des personnels sur les déménagements fera l'objet d'un point à l'ordre du jour du prochain CHSCT.

Sont prévues la construction d'un programme d'amélioration des ambiances thermiques, la cartographie bruit dans tous les ateliers, l'intégration des préventeurs dans les projets réserves externalisées et tampon.

Concernant l'évaluation des risques, les conclusions de l'audit qui vient de dérouler seront présentées au CHSCT du 20 mai 2015. La prise en compte de ces conclusions, la finalisation et l'actualisation du DU et les plans d'action associés seront également présentés en CHSCT.

Concernant la prévention des accidents du travail, nous allons poursuivre les travaux du groupe. Au-delà d'actualiser la procédure de suivi des accidents de travail, il s'agit d'informatiser et mieux exploiter les analyses des accidents.

Le groupe de travail sur les registres de santé et de sécurité au travail a commencé, et continuera, avec invitation systématique d'un responsable de la DPAJ. Cette modalité nous permet de répondre directement à certaines questions.

Concernant, l'étude des RPS, nous avons : l'actualisation de la procédure alerte suicide, le diagnostic RPS, en partenariat avec l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT) et les propositions de plans d'action, la formation à la prévention des RPS des encadrants, des préventeurs et des membres de CHSCT, la réalisation de l'enquête médicale RPS. Une formation sur le harcèlement moral et sexuel a été récemment proposée aux membres du CHSCT, aux assistants de prévention et à certaines personnes de la direction du musée qui n'avaient pas suivi cette formation et un dispositif de prévention du harcèlement doit être mis en place.

Dans le groupe de travail conduites addictives, un médecin de prévention sera systématiquement associé au binôme.

Pour la prévention du risque chimique, nous continuons l'actualisation de l'inventaire des produits chimiques et la mise à disposition des RDS. Nous continuons à lister les produits CMR et à chercher à les substituer et à améliorer les conditions de stockage des produits dans les réserves.

Sont également prévus : l'amélioration du système de ventilation à la forge, la finalisation des campagnes de dépoussièrisme pour les poussières de bois, le nettoyage et dépoussiérage par aspiration deux fois par mois (mis en place très récemment), la réalisation des mesures d'exposition chronique aux fumées de diesel sur l'aire de livraison et l'atelier d'installation, le suivi du Dossier technique amiante (DTA) au fil des chantiers et des interventions.

Le PAPRI Pact 2015 comprend la finalisation des travaux du Schéma directeur incendie (SDI), l'évolution de la désignation des équipiers de première intervention et des chargés d'évacuation et la réalisation des exercices d'évacuation associés.

Dans l'aménagement des postes de travail et le maintien dans l'emploi sont prévus : la constitution d'un dispositif pluridisciplinaire pour traiter les demandes de reclassement des agents et le bilan de la convention qui vient d'être réalisée. En revanche, la réalisation d'une nouvelle convention triennale est retirée du PAPRI Pact car il n'y en aura pas. Anne CHERIN en expliquera la raison.

Des formations hygiène et sécurité sont prévues dans le PAPRI Pact 2015 ainsi que quelques points que nous venons d'ajouter en discutant du bilan HSCT :

- une réflexion sur la cigarette électronique
- l'information des agents sur l'amiante (en plus de l'affichage réglementaire).

M. BARBARET

Merci. Nous passons aux remarques et observations.

M. GUILLAUD

Dans ce PAPRI Pact, il faudrait aussi indiquer, en 1.6, que les informations sur les accidents de travail des entreprises extérieures doivent être récupérées pour être présentées au CHSCT. Nous avons discuté de ce point au cours de nos débats aujourd'hui.

M. DETREZ-JACQUIN

Nous ajoutons un 1.6.

M. GUILLAUD

Oui, ne serait-ce que pour avoir une idée du nombre d'accidents de travail et de maladies professionnelles survenant dans les entreprises extérieures intervenant sur le Louvre.

M. DETREZ-JACQUIN

Au début cela sera un peu ténu car cela n'est pas inscrit dans les cahiers des charges. Nous ne pourrions donc pas exiger cette information. Mais nous l'inscrivons. C'est un début d'engagement et une très bonne idée.

M. GUILLAUD

Toutes les directions sont concernées.

M. BARBARET

Oui. Avez-vous d'autres remarques sur ce programme ?

M. FEMEL

Je comprends le découpage du point relatif au fonctionnement du CHSCT. Cependant, nous souhaitons nous assurer que le fonctionnement du CHSCT ne se limite pas aux trois parties inscrites au PAPRI Pact. L'harmonisation des documents à notre disposition est un point majeur. Discuter du fonctionnement du CHSCT et coordonner les différents documents n'implique pas de segmenter les dossiers.

M. DETREZ-JACQUIN

Comment souhaitez-vous le formaliser ?

M. FEMEL

Nous souhaitons inscrire : « harmonisation et coordination des documents utiles au fonctionnement du CHSCT ».

Mme AGUIRRE (SUD CULTURE)

Nous ne sommes pas d'accord sur ce point. La responsabilité du DU est fixée par la loi. Il n'appartient pas au CHSCT de coordonner le DU.

M. FEMEL

Ce n'est pas ce que nous demandons. Il y a des outils réglementaires et des informations. Nous pouvons les partager et les coordonner sans nous substituer à la responsabilité de l'employeur.

Mme AGUIRRE

La loi indique que tous les salariés ont accès au DU.

M. FEMEL

Je suis d'accord. C'est l'idéal et nous devons cheminer vers cela. Mais, quand je verrai, dans cette instance, le DU, le plan d'action et le budget afférent... Pour l'instant, nous avançons. Vouloir toujours plus, alors que nous n'avons même pas les bases me semble bizarre.

M. DETREZ-JACQUIN

Pourriez-vous en discuter entre vous et nous dire la façon dont vous voulez que cela soit formalisé ?

M. FEMEL

Nous maintenons qu'il faut ajouter un quatrième tiret :

- organisation du fonctionnement du CHSCT en général, point sur la réglementation, point sur les différentes sources d'information et comment coordonner l'ensemble.
Cette formulation n'est pas très bonne.

M. DETREZ-JACQUIN

Faites-nous une proposition. Nous la renverrons aux autres organisations syndicales et nous la validerons par mail. Est-ce cela vous convient ? Oui, merci.

M. BARBARET

Nous avons bien pris note du point supplémentaire avec une formulation à trouver. D'autres remarques ?

M. FEMEL

Pour poursuivre sur l'organisation, les échéances inscrites ne sont pas précises. Nous pouvons ne pas être précis, mais, tous ces points devraient figurer à l'ordre du jour d'un CHSCT. Nous ne pourrions peut-être pas le faire car nous n'aurons pas avancé sur certains dossiers. Est-il possible de prioriser ces points pour les inscrire au calendrier du CHSCT ? Peut-on anticiper ? Je sais que c'est difficile.

M. DETREZ-JACQUIN

Cela serait idéal mais c'est idéaliste. Lors de l'élaboration de l'ordre du jour du CHSCT avec M. IROLLO, vous pourrez attirer son attention pour que soit inscrit tel ou tel point. Nous comptons sur votre partenariat indéfectible avec nous pour nous aider à avancer. Je compte beaucoup dessus. Depuis vingt ans, j'ai entendu, dans « partenaires sociaux » le mot « partenaire ».

M. BARBARET

D'autres remarques.

M. GUILLAUD

Qu'en est-il de la convention triennale ?

M. DETREZ-JACQUIN

Le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) n'a plus les fonds suffisants pour reconventionner avec nombre d'employeurs, dont nous. Nous venons d'en être informés il y a 48 heures. Néanmoins, nous aurons accès à une « Union des groupements d'achats publics (UGAP) » FIPHFP. Nous aurons accès à une plateforme d'un ensemble de dispositifs auxquels nous pourrions accéder directement. Ils nous seront alloués par rapport à l'ensemble des sujets qui étaient les nôtres (transport, achat d'équipements spécialisés, autres). Nous regrettons cette situation car nous avons lancé un marché et réalisé un cahier des charges pour qu'un cabinet nous accompagne dans le reconventionnement. Mais le FIPHFP vient de nous informer qu'il ne donnerait pas suite. Nous allons donc retirer immédiatement la publication du marché. Comme vous, nous subissons.

Mme MULLER

Nous regrettons que ce programme de prévention ne soit pas budgétisé. Nous avions auparavant discuté de l'intérêt d'avoir des éléments chiffrés. Cela nous permet de voir où se situent les engagements de la direction.

Autre remarque, nous avons décidé, l'an dernier, d'adopter un plan de prévention pluriannuel qui nous permettrait d'évaluer la pertinence des échéances et d'avoir une hiérarchisation des actions. Nous regrettons que cette pluriannualité n'apparaisse pas. Mais cela pourrait être repris l'an prochain.

Par ailleurs, concernant la prise en compte des conditions de travail dans les nouveaux projets, et notamment l'intégration des préventeurs dans le projet réserves externalisées à Liévin, il nous paraît indispensable que le CHSCT soit informé, ce n'est pas le cas et n'a pas l'air d'être prévu. Nous demandons que cela soit ajouté. Nous demandons une information, si ce n'est régulière, au moins annuelle.

M. DETREZ-JACQUIN

Nous vous en donnons acte.

M. BARBARET

Sans autre remarque, ce qui est proposé à l'avis du CHSCT est le programme présenté et les amendements qui viennent d'être retenus. Je vous propose de procéder au vote. Qui vote pour ? L'unanimité. Merci.

Mme MULLER

J'explique notre vote : le plan de prévention présenté par l'administration ne nous heurte pas, les éléments listés sont, pour partie, ceux que nous avons repérés. Nous votons pour avec l'idée que l'administration s'engage à suivre ce qu'elle nous a elle-même proposé.

M. BARBARET

D'accord. Nous retenons que nous éviterons les points « annulés ». C'est bien ce que vous voulez dire ? Nous tâcherons d'éviter ce genre de situation.

Mme MULLER

Si des éléments devaient être annulés, il faut que nous en discussions au préalable tous ensemble.

M. BARBARET

Je pense que c'est une demande raisonnable. Nous pouvons passer au point suivant.

Le plan d'amélioration des conditions de travail et prévention des risques professionnels 2015 est adopté à l'unanimité (neuf votes pour).

6) Plan de formation hygiène, sécurité et conditions de travail pour 2015 (pour avis)

Mme LEROY

Je vous présente le plan 2015-2017 des actions dédiées à l'hygiène, sécurité et conditions de travail. Ce plan constitue l'une des parties du plan global qui sera présenté en CT la semaine prochaine.

Les actions évoquées dans ce document sont à la fois des actions existantes - et qui vont se poursuivre – et des actions nouvelles inscrites dans deux orientations particulières du plan global 2015-2017 :

- l'orientation 11, garantir la sécurité des personnes, des collections et des bâtiments
- l'orientation 16, s'assurer des meilleures conditions de travail d'hygiène et de sécurité.

Un certain nombre de ces actions sont liées à un marché formation lancé en 2014. Le déploiement de ce marché a commencé en septembre 2014 et se poursuivra dans les trois prochaines années.

Parmi les actions nouvelles, nous pouvons souligner les formations de sensibilisation de l'encadrement à la prévention des risques professionnels. Ces formations ont débuté en décembre 2014 et ont été poursuivies en ce début d'année. Elles seront déployées à d'autres encadrements au cours de l'année 2015. Les autres actions nouvelles sont :

- les formations de Prévention des risques liés à l'activité physique (PRAP)
- les sensibilisations à l'utilisation des défibrillateurs
- les formations liées au plan de prévention
- les formations harcèlement moral et sexuel des groupes agressions et conflits, une première session a eu lieu en 2014, une deuxième s'est mise en place très récemment
- les formations et les sensibilisations sur les RPS.

Ces formations se réalisent très majoritairement dans un cadre collectif (le cadre « intra »). Elles peuvent aussi donner lieu à des actions plus spécifiques en interne. Un grand nombre d'entre elles s'appuie sur le recours à des prestataires extérieurs. Le service de sécurité incendie en anime également certaines, tout comme les formateurs internes de la DAPS (pour la formation sécurité, vol et malveillance).

Le budget prévisionnel pour la réalisation de l'ensemble des actions listées en fin de document s'élève à environ 102 000 euros pour 2015, soit un peu plus de 10 % du budget de la formation continue.

Le détail des actions figure dans le document qui vous a été remis. Certaines existaient et seront poursuivies, comme, entre autres, les formations sécurité, vol et malveillance et les formations engins explosifs improvisés. Nous avons souligné, dans ce document, les formations qui pour l'instant n'existent pas et sont à concevoir, dont celle intitulée « comprendre le fonctionnement et la mise en œuvre d'un système de vidéo-surveillance » qui correspond à une attente de la DAPS.

Concernant la mise en œuvre schéma directeur prévention incendie, des actions EPI dont déjà en place, mais elles doivent être poursuivies. Certaines d'entre elles étaient en suspens en raison de la réorganisation et de la nouvelle définition des zones d'alarme.

Les formations au Service de sécurité incendie et d'assistance à personnes (SSIAP) se poursuivent également dans leurs différents niveaux (SSIAP 1, SSIAP 2 et SSIAP 3), tant pour les formations initiales que les formations de recyclage et de remise à niveau.

Une formation des membres du CHSCT sera mise en place, consécutivement aux élections de décembre dernier. La formation s'adressant aux représentants du personnel sera mise en place durant le premier semestre 2015.

Je ne reviens pas sur les formations harcèlement moral et sexuel qui se sont déroulées.

Les formations gestes et postures, après un temps d'interruption, vont reprendre. Nous avons la volonté de les adapter au plus près des besoins et des situations rencontrées dans les postes de travail, consécutivement à une analyse de ces postes.

Les formations de sensibilisation de l'encadrement à la prévention des risques professionnels sont un temps fort, avec la sensibilisation des directeurs. Ces formations ont déjà eu lieu en décembre 2015 et début d'année 2015 et se poursuivront durant l'année. Elles seront déployées auprès des chefs de service, de leurs adjoints, des RAF et des assistants de prévention.

Seront également proposés deux types de formations sur les plans de prévention :

- une formation s'adressant aux rédacteurs
- une action de sensibilisation de l'encadrement.

Seront également reprises les formations de prévention et de management des situations difficiles. Ces actions découlaient du travail conduit sur le risque addiction. Des actions avaient eu lieu en 2013, puis elles s'étaient interrompues en 2014, elles reprennent en 2015 en abordant plus spécifiquement le management des situations complexes sur les risques d'addiction et élargies à des comportements complexes.

Des formations PRAP seront mises en place pour la première fois en 2015. Elles s'adressent aux agents d'encadrement des entités dans lesquelles les activités impliquent des manutentions de charge.

Au titre des actions nouvelles, se mettront en place des formations et des actions de sensibilisation sur la prévention des RPS, suite au diagnostic et à l'élaboration de plans.

Ensuite seront poursuivies un certain nombre d'actions réglementaires : les Certificats d'aptitude à la conduite en sécurité (CACES) - formations initiales, de remise à niveau et de recyclage - et les habilitations électriques. Ces actions ont d'ores et déjà repris et correspondent à la programmation affichée. Les formations sur l'utilisation en sécurité des échafaudages roulants sont poursuivies, entre autres, pour les professionnels des départements qui montent sur des échafaudages. Un certain nombre d'actions sont déjà programmées. Se poursuivront les formations Prévention secours civique 1 (PSC 1) animées par la brigade des sapeurs-pompiers. Les formations de sauveteurs secouristes du travail seront également poursuivies pour un certain nombre de professionnels affectés à des zones de travail où l'exercice professionnel comporte des risques.

Enfin, au titre des actions nouvelles, seront mises en place des actions de sensibilisation à l'utilisation des défibrillateurs implantés dans l'enceinte du musée.

La description de chaque action, les sessions, une projection prévisionnelle du nombre de stagiaires et le budget prévisionnel apparaissent dans le document de séance.

M. BARBARET

Merci pour cette présentation. Avez-vous des observations ?

Mme MULLER

Comme nous l'avons dit précédemment, nous demandons le retrait du plan de formation des actions sur le vol et la vidéo surveillance. Ces actions relèvent de relève la sûreté et non du CHSCT. La sécurité des collections est importante mais ne relève pas de la santé des agents.

M. DETREZ-JACQUIN

D'accord, nous basculons ces deux items dans le plan général.

M. ROGIER

L'établissement a mis en œuvre un plan d'actions sur la prévention des risques d'agression. Concernant la malveillance à l'égard des collections, il ne faut pas méconnaître les risques de charge mentale pour les personnels qui constatent un vol. Les établissements qui subissent un vol voient leur collectivité de travail déstabilisée.

Mme MULLER

Dans ce cas, il faut ajouter également « connaissance des marchés publics », car un agent administratif qui rédige mal un marché public devra faire face à des conséquences en termes de RPS. Je comprends bien, mais si faire au mieux ce travail constitue une formation CHSCT, alors mettons toutes les formations du Louvre dans ce plan de formation HSCT...

M. DETREZ-JACQUIN

Les points sont repris dans le plan de formation général.

M. GUILLAUD

Qui est l'ingénieur de prévention ? Est-ce le conseiller de prévention ? D'accord, la conseillère de prévention.

M. BARBARET

Nous corrigerons cette coquille. D'autres observations ?

Mme MULLER

La mise en œuvre du SDI doit tenir compte de la spécificité des plannings atypiques. Cette problématique est récurrente. Désigner quelqu'un est plus simple sur des plannings administratifs que sur les autres plannings. Nous l'avons dit à plusieurs reprises.

Concernant le SSIAP, des décisions avaient été prises par la DG en 2014 sur l'intégration du recyclage dans le plan de formation HSCT. Le recyclage n'est donc pas intégré au Droit individuel de formation (DIF). Nous avons eu des remontées selon lesquelles cette modalité ne serait pas simple.

M. DETREZ-JACQUIN

Dès lors qu'un agent en a besoin dans le cadre de son activité professionnelle, c'est pris en compte dans le plan de formation. Hors besoin ou activité professionnelle, c'est affecté au DIF.

Mme MULLER

Nous n'allons pas refaire tout l'argumentaire. L'arbitrage a été rendu l'an passé. La formation initiale n'était pas dans le DIF. Il a été estimé qu'elle était nécessaire en termes de formation métier. Il paraissait logique à tout le monde que le recyclage, pour ces personnes-là ne soit pas au DIF non plus. C'est une évidence. D'où l'arbitrage favorable de la direction l'an dernier. Je peux vous ressortir les PV mais à un moment...

M. BARBARET

Nous allons veiller à la cohérence des prises de décision. Si cela a été fait l'an dernier, nous le maintenons pour cette année.

Mme MULLER

Cela a été acté. Après, que cela ait été mis en œuvre...

M. BARBARET

Le raisonnement est le suivant : si la formation est nécessaire en formation initiale, le recyclage est également nécessaire, à moins que la personne ait changé de fonction entre-temps.

M. DETREZ-JACQUIN

Au sein du Louvre les sapeurs-pompiers interviennent.

Mme AGUIRRE

Notre souci est de connaître exactement le rôle du SPSI. Nous avons des soucis de coordination, je pense aussi. Parfois, nous les appelons pour de la « bobologie ». Certains répondent que ce n'est pas leur rôle au sein de l'établissement. Les interventions pour des soins de première urgence, même avec une brigade sur place, nécessitent un délai de 15 minutes, comme dans un endroit où il n'y aurait pas de pompier sur place. C'est pareil. Le problème est qu'il y a une partie de ping-pong entre eux et nous pour savoir qui fait quoi. Les missions générales sont claires, mais pas les missions plus

fin : que doivent faire les agents en postes et le SPSI ? Nous souhaitons donc que l'établissement, hors SPSI, ait sa propre autonomie sur ce point.

M. BARBARET

Ce n'est pas tout à fait l'objet du point d'aujourd'hui. Le SPSI a clairement pour rôle de porter secours aux victimes. Un visiteur qui aurait une ampoule au pied – la « bobologie » – ne requiert pas l'intervention du SPSI mais d'un médecin de ville. Le point de partage n'est peut-être pas toujours évident. Nous pourrions en rediscuter lors d'une réunion *ad hoc* avec le SPSI. Ce qui est clair est que le secours à victime suppose une victime, pas une ampoule au pied.

M. DETREZ-JACQUIN

Sur le SSIAP, nous regarderons la décision prise. Je demande la consultation du PV avant de prendre une décision.

M. GUILLAUD

Quand est prévue la deuxième session de formation sur le harcèlement moral et sexuel ? En février 2015 ?

M. DETREZ-JACQUIN

Elle s'est tenue le 13 février 2015. Cette session était réservée aux gens qui n'avaient pas bénéficié de la première session. Nous avons uniquement invité ceux qui n'avaient pas pu venir à la première session.

M. BARBARET

Merci. D'autres questions ?

Mme MULLER

Pourquoi le service du mécénat est-il cité en tant que rédacteur des plans de prévention ?

Dr CHERIN

Le mécénat avait été identifié comme travaillant beaucoup avec des entreprises pouvant générer des plans de prévention.

M. ROGIER

Je vous propose de faire une évaluation du fonctionnement actuel des plans de prévention. Ce point pourrait faire l'objet d'une seule réunion. Il faudrait faire le point. Nous évoquions précédemment les remontées d'information sur l'accidentologie dans les entreprises extérieures, je pense que vous avez l'opportunité de regarder comment vous pourriez mieux fonctionner.

M. GUILLAUD

Dans les derniers plans de préventions, nous avons directement fait des retours aux entreprises et des demandes de retour des accidents de travail au donneur d'ordres. Ce n'était pas spécifié sur papier mais nous avons fait une demande et nous avons eu une acceptation de la part de l'entreprise et de son CHSCT qui a prévu de prendre contact avec nous. Je parle de grosses entreprises sur le Louvre.

M. ROGIER

Les formations gestes et postures font maintenant partie des PRAP. C'est un changement de nomenclature.

Mme MULLER

Dans les PRAP, nulle part n'apparaît la problématique du piétinement. Les agents des espaces muséographiques et de Napoléon sont souvent debout, immobiles ou ils piétinent. Cela doit être pris en compte par la médecine de prévention.

Dr CHERIN

Je n'ai pas réfléchi au type de formation qui pourrait leur être proposé sur le sujet du piétinement. Nous nous intéressons à cette problématique dans le cadre du dossier des sièges assis-debout, sièges assis surélevés... Nous pourrions l'aborder au cours de la séance.

M. DETREZ-JACQUIN

Nous l'ajoutons.

M. BARBARET

D'autres remarques ?

Mme MULLER

L'utilisation des défibrillateurs sera également abordée au cours de la séance, mais nous insistons sur la nécessité de ne pas prioriser l'encadrement de proximité sur la sensibilisation à l'utilisation des défibrillateurs.

M. DETREZ-JACQUIN

L'idée est de former l'ensemble des 350 agents qui n'ont pas eu cette formation à l'utilisation des défibrillateurs. C'est bien les agents sur le terrain, au plus près des victimes potentielles qui seront formés. C'est notre volonté. Nous en avons parlé avec Serge qui était d'accord. Nous sommes d'accord avec vous.

Mme MULLER

Les encadrants sont prioritaires sur les formations au risque explosion, alors que les premiers au contact d'objets suspects sont les agents dits d'exécution.

Sur la question des formations Sauveteurs secouristes du travail (SST) initiales et recyclage, effectivement, pour les agents affectés à des zones de travail où l'exercice professionnel comporte des risques – typiquement les ateliers – les gravités des accidents sont plus importantes. Néanmoins, les agents confrontés au public, dans les espaces muséographiques, sont également confrontés à des risques. Plus il y a d'humains, plus il y a de risque. Ne pas savoir réagir face à quelqu'un en difficulté grave est un souci.

Dr CHERIN

Cela correspond à PSC 1. Le SST est une formation spécifique de la personne qui est au travail et qui, de par la manipulation d'outils dangereux peut se blesser. Or, vous parlez, je pense, de porter secours à une personne qui fait un malaise ou a un problème. C'est différent.

Mme MULLER

Les formations qui s'adressent aux ateliers au Louvre sont accès sur le travail réel des agents.

Dr CHERIN

Oui. Il y a un socle de base et un module spécifique en fonction des produits manipulés ou des machines utilisées.

M. LEROY

Les prestataires interviennent souvent après une phase d'observation ou de rencontre pour ajuster les contenus.

M. BARBARET

D'autres remarques ? Sans autres questions ou remarques je vous propose de passer au vote pour l'adoption de ce plan de formation HSCT amendé des remarques faites durant les débats. Qui vote pour ? L'unanimité. Nous vous remercions.

Le plan de formation hygiène, sécurité et conditions de travail pour 2015 est adopté à l'unanimité (neuf votes pour).

Je vous propose de faire une pause déjeuner d'une heure.

La séance est suspendue de 13h07 à 14h21.

7) Présentation du rapport d'activité 2014 du service médical (pour information)

M. BARBARET

Nous en étions au point n° 7, qui concerne la présentation du rapport d'activité 2014 du service médical. Je passe la parole au Docteur Anne CHERIN. Pardon ? Monsieur GUILLAUD ?

M. GUILLAUD

Excusez-moi. En amont de la présentation, nous aimerions que plusieurs points du CHSCT d'aujourd'hui soient reportés, vu la difficulté des débats de ce matin, au CHSCT exceptionnel prévu le 31 mars prochain.

M. BARBARET

Ce que je propose peut-être, c'est que nous essayions quand même d'épuiser le plus possible l'ordre du jour. Néanmoins, ce que nous pouvons imaginer, c'est que, le cas échéant, nous priorisions, en se disant que, si jamais nous sommes hors délai... Quels seraient les points qui pourraient utilement être reportés ?

M. GUILLAUD

Les points n° 8, n° 10, n° 14 et n° 15.

Mme KARDIANOU

La présentation du bilan de la psychologue (point n° 8), le point sur le presque accident du bureau du département des objets d'art (point n° 10), le point sur la mise en place du diagnostic Risques psychosociaux (RPS) (point n° 14) et le point sur les sites d'implantation des défibrillateurs (point n° 15).

M. BARBARET

D'accord. Ce que je propose, c'est que nous traitons les points n° 7, n° 9, n° 11, n° 12, n° 13 *et cætera*. Si nous sommes dans les délais, nous nous remettons dans la série normale, à savoir que nous verrons les points n° 8, n° 10, n° 14 et n° 15. Si nous sommes hors délai, effectivement nous reporterons.

Mme KARDIANOU

Notre motivation est très simple : ne pas bâcler les sujets qui viennent à la fin de l'ordre du jour, comme par exemple, comme je l'ai dit ce matin, le tableau de suivi, qui était très dense.

M. BARBARET

Je rajouterai un point, c'est que, pour ma part, j'ai une obligation à 18h. Pour justement essayer d'aller le plus vite possible, ce que je propose, c'est que, sans bâcler, tout en étant efficaces, nous

allions droit au but et fassions un effort de synthèse. Pour le point n° 7, la parole est donnée au Docteur Anne CHERIN.

Présentation du dossier par le Dr CHERIN

Dr CHERIN

D'abord, avant de commencer ce rapport, je souhaite apporter une précision par rapport à la question posée ce matin sur le numéro de la note de l'Institut national de recherche et de sécurité (INRS). J'ai vérifié ce midi. En fait, il s'agit de la note n° 6012, j'ai dû dire 60-12, mais c'est 6012.

M. BARBARET

La rectification est prise en compte.

Dr CHERIN

Je vais vous faire une présentation rapide du rapport, parce que je pense que vous avez dû le lire et que par conséquent, vous allez peut-être faire un retour sur certaines pages pour me demander des précisions. Comme les années antérieures, ce rapport consiste à reprendre les différents moyens dont disposent les médecins, qu'il s'agisse des locaux, du matériel, des ressources pédagogiques et des formations. Ensuite, nous présentons le travail réalisé, à la fois comme études, recherches et participations à des groupes de travail. Nous avons recensé l'ensemble des groupes de travail auxquels nous avons participé, dans le détail.

Nous avons intégré une analyse des consultations réalisées. L'année dernière, nous avons réalisé 1 533 consultations, dont 810 visites périodiques. Parmi ces 810 visites périodiques, un tiers d'entre elles environ étaient des visites annuelles. Elles concernent les agents qui travaillent dans les ateliers et qui sont exposés à des risques professionnels particuliers, ainsi que les agents qui bénéficient d'un suivi particulier, soit parce qu'ils sont porteurs d'une pathologie chronique et que le médecin a jugé nécessaire de les revoir régulièrement, soit parce qu'ils peuvent être, par exemple, travailleur handicapé ou en raison d'un certain nombre de circonstances qui sont précisées dans le rapport.

Nous avons également vu 26 personnes en visite de préreprise. Il s'agit d'un élément assez particulier, j'allais dire, à la fonction publique et à cette structure, et qui est très intéressant. La visite de préreprise est une visite qui est faite avant que les agents ne reprennent le travail. Elle permet d'essayer de préparer au mieux la façon dont les choses se passeront lorsqu'ils reprendront leur poste de travail ou un autre poste de travail. En ce qui concerne les conclusions de ces visites, il n'y a pas eu d'incompatibilité à tous postes l'année dernière. Il y a eu 18 consultations pour lesquelles une incompatibilité temporaire a été prononcée. Cela veut dire que l'agent ne pouvait pas travailler à ce moment et qu'il devait être en arrêt de travail, et qu'il fallait différer la reprise ou l'organiser d'une autre façon.

Pour ce qui est des orientations, il y a énormément d'examens complémentaires qui sont pratiqués : 1 233 examens complémentaires ont été pratiqués au cabinet médical, en particulier des audio-tests, des contrôles visuels et urinaires. Un certain nombre d'orientations sont faites vers l'extérieur, parmi lesquelles des orientations vers le médecin traitant ou différents spécialistes. Il y a également des orientations qui sont assez sensibles dans notre rapport, vers la Maison départementale des personnes handicapées (MDPH).

En ce qui concerne les visites sur le terrain et les visites de locaux, là aussi vous avez le détail de tout ce que nous avons pu réaliser l'année dernière.

Nous avons mentionné par grand type les principaux risques pour lesquels l'avis des médecins de prévention a été sollicité, soit au cours de visites particulières, soit dans le cadre de mails. Nous recevons en effet beaucoup de mails ou de questions qui nous sont adressés directement et auxquels nous répondons par écrit.

Nous avons participé quand même les années antérieures au groupe sur les accidents du travail et à certaines enquêtes CHSCT. L'année dernière, je pense que vous vous en souvenez, il y a eu trois enquêtes CHSCT qui ont été décidées dans le cadre de ce CHSCT. Je ne vais pas revenir dessus car nous en avons parlé tout à l'heure, ce n'est donc pas la peine.

Pour ce qui est de notre plan d'activité, c'est-à-dire ce que nous avons programmé pour l'année 2015, bien sûr l'essentiel de notre temps, les deux tiers jusqu'à présent, doit être consacré aux consultations médicales, et cela va continuer ainsi. Nous ferons également des visites de terrain. Nous consacrerons aussi du temps à l'actualisation des fiches de risques professionnels dont nous avons parlé ce matin, pour les faire vivre. Nous devrons également en écrire certaines, notamment pour les médecins plus nouvellement arrivés. Le Docteur VILAINE avait écrit, avant de partir, la fiche de risques professionnels des agents de la surveillance des Tuileries et de la surveillance extérieure. Cette fiche sera présentée lors d'un prochain CHSCT. Par contre, il reviendra au Docteur HOUDOYER, lorsqu'il aura découvert les postes, donc il lui faudra effectivement du temps, de rédiger les premières fiches initiales correspondant aux agents qu'il suit.

Nous allons continuer à travailler sur le risque bruit. Nous en avons également dit un mot ce matin. Pour ma part, j'ai souhaité que soit réalisée une cartographie bruit dans l'ensemble des ateliers, de la même manière que nous l'avons réalisée sous Pyramide, ne serait-ce que parce que les agents des ateliers bruit sont très satisfaits, pour ceux qui en ont été dotés, des bouchons moulés individualisés. Les agents des autres ateliers aimeraient bien disposer également de ce type de bouchons moulés adaptés à leur conduit auditif. Néanmoins, ce que j'ai fait remarquer, c'est qu'il pouvait être dangereux de ne rien entendre, et qu'il était nécessaire d'adapter le filtre en fonction du niveau de bruit ambiant, d'où la nécessité de faire d'abord des mesures de bruit pour savoir quelle est la hauteur du filtre que nous devons leur fournir.

Un des grands travaux qui va nous occuper beaucoup cette année, c'est la réalisation du diagnostic RPS bien sûr. Nous avons un point sur le sujet à l'ordre du jour, nous en parlerons plus tard. Les médecins vont beaucoup s'impliquer dans ce diagnostic. Il y aura également à terminer des objectifs sur le document unique. Sur ce sujet, nous avons déjà essayé de contribuer en aidant les assistants de prévention à obtenir des rendez-vous et à se rendre sur place dans les secteurs où il n'y aurait pas encore de document unique au Musée du Louvre.

En ce qui concerne les travaux d'expérimentation, ou en tout cas les travaux qui incluent la consultation des agents, nous avons travaillé l'année dernière sur la question des sièges assis-debout, que nous avons présentée dans le cadre du groupe de travail. Cela fait également l'objet d'un point à l'ordre du jour, nous y reviendrons donc, mais bien sûr nous allons continuer à nous impliquer sur ce sujet et sur les futurs postes de travail sous Pyramide, à propos desquels nous aurons également un point particulier.

En ce qui concerne la question de la sensibilisation de l'encadrement aux questions d'hygiène, de sécurité et de responsabilité, nous avons également été très actifs sur la co-construction de cette formation, et nous continuerons bien évidemment à y participer.

Nous avons naturellement écrit que nous contribuerions à la préparation du renouvellement de la convention. Comme nous l'avons dit ce matin, il n'y aura pas de renouvellement, mais ce travail sur le handicap, la reconnaissance du handicap et l'aménagement des postes de travail, sera toujours

particulièrement suivi au niveau du service médical. Voilà pour les principales activités ou principaux objectifs que nous avons dans le cadre de notre plan d'activité pour cette année.

De façon plus générale, et pour conclure, en tant qu'observation générale sur notre travail, nous constatons, et nous en avons souvent parlé ici, et nous avons essayé de nombreuses procédures différentes, que nous avons toujours du mal à voir les agents dans le cadre de leur visite annuelle ou quinquennale. Ce n'est pas très facile. Nous avons nous aussi des problèmes d'organisation au niveau du service médical qui peuvent expliquer au moins partiellement ces difficultés. Nous avons toujours de grosses difficultés d'enregistrement informatique des consultations. Pour faire le rapport, j'ai dû me débrouiller comme j'ai pu. Nous avons eu de gros problème d'applications informatiques et cela continue. Nous espérons pouvoir travailler avec un nouveau logiciel d'enregistrement des consultations.

Enfin, pour ce qui est des risques particuliers du musée, nous arrivons à faire avancer un certain nombre de situations de prise en compte d'évaluation des risques. Je pense par exemple aux poussières de bois, au bruit et à d'autres sujets. Néanmoins, cette année, le travail sera principalement axé sur les RPS. Je développerai tout à l'heure, avec un fait particulier que nous voyons émerger par le biais des nouvelles fiches de signalement des agents victimes d'agression, qui est la question des conflits entre les agents. Nous avons encore eu une fiche de signalement la semaine dernière ou en début de semaine, qui concernait un conflit entre agents. Il y a vraiment un travail à effectuer sur ce sujet. Dans le cadre du groupe de travail sur le harcèlement, nous allons pouvoir nous saisir de cette question.

Nous sommes tous les trois à votre disposition pour répondre à vos questions.

M. BARBARET

Merci beaucoup. Monsieur GUILLAUD ?

M. GUILLAUD

Avant de rentrer dans le cœur du dossier, je voulais poser une question qui concerne le problème des convocations. Je voudrais savoir quelles sont les personnes chargées d'envoyer les convocations.

Dr CHERIN

Nous envoyons un tableau avec l'ensemble des agents à convoquer aux Responsables administratifs et financiers (RAF), il s'agit de la nouvelle procédure. Nous envoyons ensuite les convocations, qui sont rédigées par notre secrétariat, aux RAF. Ensuite, charge aux RAF de les remettre aux différents chefs de service pour qu'ils puissent les répartir. Ce système fonctionne plutôt bien à la Direction de l'accueil du public et de la surveillance (DAPS). C'est plutôt dans les autres directions que nous rencontrons beaucoup de difficultés. Comme vous le savez, puisque nous en avons parlé, nous avons rédigé cette nouvelle procédure, car avant, nous les envoyions directement au domicile des agents, mais cela ne fonctionnait pas bien non plus. Nous essayons de faire différemment, en comptant sur le fait que les chefs de service sont au courant. Le problème, ce n'est pas qu'il y a des agents qui ne viennent pas, il y en a toujours qui ne peuvent pas être présents car la date ne leur convient pas. Par contre, nous sommes rarement prévenus quand les agents ne viennent pas, ce qui est tout de même assez étrange.

M. DETREZ-JACQUIN

Rarement ? Il faut dire un chiffre Docteur : 50 %. Il s'agit de temps de travail payé pour des médecins qui attendent, c'est intolérable. Donc, de toute façon, que cela plaise ou non, nous allons mettre en place des sanctions disciplinaires. Ce n'est plus possible. Ce n'est pas respectueux. Nous nous sommes battus pour avoir une médecine professionnelle. Nous avons la chance au Louvre de disposer de trois médecins et d'avoir une couverture du lundi au vendredi. C'est intolérable. C'est irrespectueux. C'est impossible de poursuivre ainsi. Je le dis fermement : il y aura du disciplinaire.

M. GUILLAUD

Je vais répondre directement car pour ma part, j'ai fait ma visite médicale avec le Dr HADJ-AISSA il y a maintenant deux semaines. J'ai reçu, le lendemain de ma visite médicale, ma convocation pour un rendez-vous que j'aurais dû avoir en décembre, d'où ma question. Et j'ignorais totalement que j'avais raté ma convocation de décembre, étant donné que j'avais reçu celle de février et étant demandeur, où je me suis rendu, d'où ma question.

M. DETREZ-JACQUIN

C'est pour cette raison que nous avons une nouvelle procédure. C'est aux RAF que cette mission incombe. C'est aux managers qu'il revient de s'apercevoir si l'agent est présent, absent ou malade au dernier moment, et de prévenir la médecine. Tout cela est écrit dans la procédure. Chacun a droit à une absence. La deuxième est sanctionnée.

Mme MULLER

Allez-vous aussi sanctionner les encadrants qui n'avertissent pas ou qui ne transmettent pas les convocations ?

M. DETREZ-JACQUIN

Si tel est le cas, ils seront sanctionnés avant les agents.

Mme MULLER

Je ne demande pas de sanctions pour les encadrants, soyons clairs.

M. DETREZ-JACQUIN

Sera sanctionné celui qui doit l'être.

Mme MULLER

Après, il faut prendre en compte certains éléments d'organisation classiques, notamment à la DAPS. Selon l'endroit dans lequel nous travaillons, soit les agents se voient remettre le courrier directement, soit on ne leur remet pas.

M. DETREZ-JACQUIN

Comme vous l'a dit le Docteur, à la DAPS, cela fonctionne très bien, il n'y a aucun problème.

Mme MULLER

Ca marche mieux. Le Docteur n'a pas dit très bien, elle a dit mieux. Le moins pire ne veut pas forcément dire que c'est brillant.

M. DETREZ-JACQUIN

C'est le secteur où il y a le moins d'absences. C'est donc que le système fonctionne.

Mme MULLER

Juste, qu'il soit entendu que cela ne règle pas tout. A la DAPS, si les agents ne passent pas à l'encadrement de région récupérer leur courrier – dans certaines régions, ils n'ont pas leur courrier, parce que l'encadrement ne les distribue pas – ils peuvent donc ne pas savoir qu'ils sont convoqués.

M. DETREZ-JACQUIN

Très honnêtement, la procédure de la DAPS, nous l'avons écrite de concert avec la médecine professionnelle. Ce n'est plus un sujet. C'était ce qui était le plus inquiétant, et c'est ce qui fonctionne dorénavant le mieux. Ce qui est beaucoup plus ennuyeux et grave, ce sont les micro-équipes, les équipes de 25 agents qui se voient tout le temps, qui travaillent tous ensemble dans dix bureaux, et qui sont incapables de pouvoir honorer les rendez-vous. Cela, ce n'est pas tolérable. Et après, certains agents se plaignent de ne pas avoir vu le médecin depuis plusieurs années. Ce n'est pas tolérable. Il s'agit d'un d'irrespect à la personne. Je suis désolé mais il m'incombe également de veiller à ce que les médecins soient respectés et aujourd'hui, ils ne le sont pas.

Mme MULLER

Cela n'est pas le même sujet, mais je pense que nous avons les mêmes problématiques sur les questions de formation. Nous devons peut-être réfléchir sur ce sujet. Les inscriptions puis la non-participation aux formations relèvent probablement en partie des mêmes mécanismes.

M. DETREZ-JACQUIN

Je suis d'accord. Je ne suis pas pour brandir l'étendard des sanctions à tout va, je suis pour la pédagogie. C'est pour cette raison que nous avons renoué un dialogue avec les RAF. Nous les voyons tous les deux mois. Nous avons travaillé ensemble sur la procédure médicale, elle a été acceptée et partagée. Il faudra faire de même sur la formation. La sanction est toujours un échec. Sanctionner n'est pas un plaisir. Néanmoins, à certains moments, il faut marquer les choses, parce que je pense qu'il faut aussi respecter les formateurs et la formation. Il y a des places qui sont prises et par conséquent, d'autres ne peuvent pas être attribuées. Je suis tout à fait d'accord avec vous et nous aurons le même travail pédagogique à faire sur ce sujet. Ce que je souhaite, c'est que vous ayez ce même relais de dialogue, à savoir bien dire aux agents, que lorsqu'ils reçoivent une convocation à une visite médicale, il ne s'agit pas d'une inspection générale du bras armé de la direction, mais bien d'une chance de bénéficier d'un suivi médical et d'un médecin de prévention, pour pouvoir aussi nous alerter sur des situations que nous ignorons, que nous ne pouvons pas

connaître. C'est la même chose pour la formation, sauf qu'il s'agit de développement de compétence. Vraiment, je vous demande d'être des relais dans des mondes qui sont très loin de tout ça, qui se sentent presque intouchables, peut-être se prennent-ils pour des êtres supérieurs. Néanmoins, il existe une règle, c'est celle-ci, et je souhaite vraiment que nous l'appliquions. Je le dis très calmement, mais je suis très fâché par rapport à ce que le médecin m'a dit hier sur le fait que nous sommes revenus à 50 % de non présentation. C'est-à-dire que nous gâchons la moitié du temps de travail de travail de tous les médecins.

M. BARBARET

Sur ce point, bien évidemment, je suis à 100 % d'accord avec ce que Matthieu DETREZ-JACQUIN vient de dire. Je pense aussi que dans cette instance du CHSCT, il s'agit d'un intérêt collectif pour la santé des agents, que tous les moyens soient mis en œuvre pour qu'ils puissent profiter de la médecine du travail. C'est une évidence. Je pense que notre intérêt est commun, avec des moyens d'action, Matthieu DETREZ-JACQUIN l'a rappelé, qui ne sont naturellement pas les mêmes. Mais en tout état de cause, l'intérêt de l'agent, c'est qu'il puisse profiter de la médecine du travail. Ce n'est pas acceptable que les agents ne viennent pas pour des raisons qui relèvent du manque de respect ou de la désinvolture. En ce qui concerne la mauvaise information, nous devons naturellement nous assurer que les procédures permettent que les convocations arrivent en temps et en heure. Mais, manifestement, le diagnostic montre que cette raison-là doit sans doute exister à certains moments mais qu'elle n'est pas majoritaire. Il faut absolument que nous trouvions des moyens. Le disciplinaire est un des outils de la boîte à outils, mais comme Matthieu DETREZ-JACQUIN l'a rappelé, moins nous l'utilisons et mieux c'est. Néanmoins, il faut absolument, pour la santé et le bien-être des agents, qu'ils aient cet accès à la médecine du travail. C'est une évidence. Pour nous, il s'agit d'un impératif, un impératif collectif du CHSCT j'entends.

Mme MULLER

Même si nous restons en désaccord sur la question de la sanction disciplinaire, en ce qui concerne l'importance de la médecine du travail, nous ne sommes évidemment pas à convaincre. D'ailleurs, j'en profite d'ailleurs pour rappeler qu'il y a des agents du Louvre qui n'en bénéficient absolument pas, et notamment tous ceux qui relèvent du personnel précaire, comme les contractuels à temps incomplet. Je veux parler des vacataires weekend et ou nocturnes, qui ne travaillent pas pendant les horaires d'ouverture du service médical, et n'ont donc absolument jamais de visite.

Dr CHERIN

A ce sujet, nous avons rencontré Corinne LEBOWSKI et nous allons nous organiser pour recevoir tous ces agents progressivement cette année. Nous les recevrons le samedi, pour les vacataires du weekend qui ne travaillent que le samedi et le dimanche. La DAPS nous a montré les plannings et nous avons vu qu'un certain nombre d'entre eux travaillait soit le mercredi et le weekend, soit le vendredi et le weekend, soit d'autres jours. Nous nous adapterons en fonction. Ce que nous espérons lorsque nous viendrons le samedi, c'est que les agents se présentent aux convocations, car nous trouverions cela encore plus désagréable. En tout cas, nous avons effectué ce travail avec la DAPS pour pouvoir recevoir tous ces agents.

Mme MULLER

J'ajouterais le cas des précaires récurrents, à savoir les collègues des expositions temporaires qui ont des petits contrats et ne bénéficient donc pas de ces visites, alors qu'ils sont embauchés et rembauchés à maintes reprises, sachant qu'en plus leur situation financière est telle que bien souvent, ils ne sont pas en possibilité de disposer d'un suivi médical normal de ville.

Dr CHERIN

Vous pouvez vous faire le relais auprès de ces personnes dont vous parlez, en leur disant qu'ils peuvent aussi nous demander à bénéficier d'une visite, et nous les recevrons dans ce cadre-là. Si nous ignorons qu'ils viennent d'arriver parce qu'ils sont déjà dans un système de vacation qui fait que nous ne les voyons pas réapparaître, par conséquent, nous n'avons pas l'information. Les seuls agents que nous ne verrons pas, peut-être plus tard mais en tout cas pas cette année, ce sont les saisonniers et les stagiaires, car nous ne pouvons pas voir tout le monde. En ce qui concerne les vacataires présents de manière répétitive, vous pouvez leur dire que pour notre part, si nous les voyons à la demande, nous considérerons cela comme une visite de première affectation, et qu'ils seront donc rencontrés.

M. BARBARET

Y a-t-il d'autres questions ou remarques ?

Mme MULLER

Par curiosité, en ce qui concerne le suivi particulier des femmes enceintes, je souhaiterais connaître le circuit qui vous permet de savoir que certaines collaboratrices sont enceintes, du moins pour celles qui ne sont pas à proximité immédiate du service médical.

Dr CHERIN

Majoritairement, ce sont les femmes elles-mêmes qui viennent nous prévenir au début de leur grossesse. Je pense par exemple aux agents des ateliers, il n'y a pas beaucoup de femmes potentiellement exposées à des produits chimiques, mais pour ces personnes, d'ailleurs nous leur disons au moment des visites annuelles, leur intérêt est que nous le sachions le plus tôt possible pour voir s'il y a des dispositions particulières à prendre. Effectivement, notre principale source d'information, ce sont les agents eux-mêmes. Après, il n'existe pas de circuit particulier. Etant donné qu'elles ne sont pas dans l'obligation de déclarer leur grossesse à leur employeur avant le quatrième mois, le temps de présence d'une femme enceinte au travail, entre le moment où la déclaration à l'employeur est obligatoire, et le moment où elles partent en congé maternité, est finalement assez court. Là encore, il s'agit d'un message que vous pouvez tout à fait relayer. Ceci dit, certaines viennent directement nous voir ou bien nous envoient un mail, pour nous demander, par exemple, si elles ont des démarches spécifiques à accomplir ou bien solliciter un rendez-vous.

Mme MULLER

Ce n'est pas nécessairement suffisant. En ce qui concerne les risques physiques, on pense effectivement plus facilement à certains services, notamment les ateliers, mais il y a également les agents jardiniers. En revanche, pour tous les agents de la DAPS et les agents administratifs, qui ne

bénéficient pas a priori de la mise en place d'aménagements spécifiques ou d'une surveillance particulière, la pensée n'est pas automatique. Il faudrait peut-être voir si, au moment de la déclaration auprès de l'employeur, un suivi peut-être envisagé.

M. DETREZ-JACQUIN

C'est que je vous propose, c'est de transmettre en effet toutes les déclarations de grossesse à la médecine professionnelle. Je rêve, un jour, d'un fichier partagé, protégé.

M. BARBARET

Y a-t-il d'autres questions ou remarques ? Madame MULLER garde la parole ?

Mme MULLER

En ce qui concerne les examens médicaux non périodiques, à la page 14, nous constatons que 55 examens médicaux ont été réalisés à la demande de la hiérarchie. Nous souhaiterions en connaître les motifs et savoir si les agents avaient été informés sur le motif et l'identité de la personne qui avait effectué cette demande.

Dr CHERIN

La grande majorité de ces 55 personnes sont des agents qui ne vont pas bien, qui sont repérés comme étant en difficulté, c'est-à-dire qui expriment des symptômes émotionnels, ou qui ont l'air en mauvaise santé tout simplement, même indépendamment de tout souci d'ordre psychologique. C'est donc le principal motif à la demande de la hiérarchie. Dans tous les cas, nous, médecins, nous demandons systématiquement à la hiérarchie de prévenir l'agent que le médecin a été informé et qu'il va lui proposer un rendez-vous. Nous demandons également qu'un document écrit soit rédigé par la hiérarchie permettant d'échanger avec la personne sur ce qui pose problème. Cela peut par exemple concerner des agents qui ont des problèmes au travail ou qui sont anxieux. Souvent, j'ai des situations particulières en tête, ces agents ne voient aucun médecin. Aucune évaluation n'est réalisée en ville et ces agents ne souhaitent en fait pas consulter. Ils sont parfois en situation précaire. Par conséquent, le risque, lorsqu'ils viennent nous voir, c'est qu'ils ignorent la raison de leur présence à cette consultation. Pour ma part, j'ai horreur de rapporter des propos aux agents de l'ordre de « on m'a dit que », *et cætera*. C'est pour cela que nous demandons à ce que les choses soient clarifiées au préalable pour que les agents puissent, au moment de la consultation, savoir pourquoi ils sont là.

Mme MULLER

Si la hiérarchie ne l'a pas déjà fait, vous n'expliquez pas aux agents le motif de la consultation ?

Dr CHERIN

Lorsque la hiérarchie nous fait part des motifs par écrit mais n'en informe pas l'agent, nous le recevons tout de même, et nous lui révélons ce que la hiérarchie nous a dit.

Mme MULLER

Mais la hiérarchie, c'est très vague. Pour ma part, je suis N-9 ou 10, la hiérarchie, cela peut concerner un grand nombre de personnes. Cela n'a pas forcément de sens. J'ai récemment été sollicité par un collègue, qui était convoqué à une visite médicale à la demande de sa hiérarchie. Il a demandé à ses chefs de service de quoi il retournait. Ils lui ont répondu qu'ils l'ignoraient. Un des soucis que nous rencontrons au Louvre, notamment en ce qui concerne les conduites addictives, c'est qu'il y a une sorte de lâcheté, personne ne dit jamais rien vraiment. Ce système permet de transmettre le problème à la médecine de prévention, sauf qu'encore une fois, la hiérarchie n'assume pas complètement ses responsabilités et se charge uniquement du signalement. Je parle des conduites addictives mais c'est également le cas dans d'autres situations, même lorsque la demande de visite est tout à fait légitime. Cela nous arrive également en tant que représentants du personnel de remarquer un agent en détresse et de contacter le médecin du travail pour organiser une consultation. Quoi qu'il en soit, si nous le faisons, nous en parlons à l'agent. Se débarrasser, en quelque sorte, de sa responsabilité en faisant un signalement sans avertir l'agent, voire en niant qu'on l'a fait, ce n'est pas possible.

Dr CHERIN

Je partage votre opinion. C'est pour cela que je vous dis que la procédure prévoit en premier lieu que la hiérarchie prévienne l'agent qu'une consultation a été demandée et que le médecin soit informé des faits spécifiques qui motivent la demande.

M. LEDUC

En ce qui concerne la direction dont j'ai la charge, je l'indiquerai aux agents concernés.

Mme MULLER

A la page 17, en ce qui concerne les conclusions portant sur la compatibilité et l'incompatibilité, j'ai une première question sur la différence que vous faites entre préconisation et avis, dans la phrase : « Suite à la visite de préreprise, il n'y a pas d'avis de donné mais le médecin peut faire des préconisations pour préparer le retour de l'agent ».

Dr CHERIN

Il n'y a pas de fiche de visite émise puisqu'il n'y a pas d'avis de la médecine du travail dans le cadre d'une visite qui n'est pas programmée sur le temps de travail, comme c'est le cas des visites de préreprise. En revanche, le médecin peut rédiger des documents, comme par exemple un certificat ou une lettre, que l'agent pourra remettre à sa hiérarchie s'il le souhaite. En général il le fait, pour justement préparer la suite.

Mme MULLER

D'accord. Dans le cadre de ces préconisations, si l'agent vous indique par la suite qu'elles n'ont pas été suivies d'effet, que se passe-t-il ?

Dr CHERIN

Une visite de préreprise ne dispense pas de la visite de reprise. Ce n'est pas la même chose, justement parce que dans le cas d'une visite de préreprise, il n'y a pas de fiche de visite obligatoire. Lorsque l'agent reprendra son poste, il devra de toute façon passer une visite de reprise et à cette occasion, les préconisations seront écrites sur la fiche de visite.

Mme MULLER

En ce qui concerne ces avis – cela faisait l'objet d'une de nos questions sur le règlement intérieur, mais nous allons en parler maintenant – le fait que l'administration ne les suivent pas ou ne mettent pas en place les préconisations de la médecine de prévention, cela ne devrait-il pas faire l'objet d'un point en CHSCT ? Cela n'a jamais été le cas jusqu'à présent. Ma question est la suivante : sommes-nous au pays merveilleux du Louvre où toutes les préconisations sont suivies d'effet où tout simplement n'avons-nous pas les retours ?

Dr CHERIN

Dans une large majorité, les préconisations que nous faisons sont suivies.

Mme MULLER

Cela suppose donc que ce n'est pas toujours le cas. Comment pouvons-nous être au courant que ces préconisations ne sont pas suivies d'effet ? Nous aimerions vraiment qu'il y ait un retour sur ces cas en CHSCT.

Dr CHERIN

Normalement, ce qui est prévu, c'est que lorsqu'un employeur ne suit pas les préconisations écrites dans le cadre d'une véritable fiche de visite, il doit se justifier par écrit sur les raisons qui l'empêchent de suivre ces préconisations. Et c'est cela en fait qui devrait être débattu.

M. DETREZ-JACQUIN

Depuis que je suis arrivé, je n'ai jamais vu un manager refuser de suivre les préconisations. Je dirais, une fois de plus, que la DAPS est un modèle en la matière, puisque systématiquement, une copie de la préconisation est reprise dans une note signée par la hiérarchie et remise au médecin. Elle permet d'informer l'agent sur la préconisation mise en place. Je n'ai jamais vu, depuis que je travaille au Louvre, un refus de prise en compte de la préconisation. Il existe d'ailleurs un dialogue permanent entre la médecine de prévention et la DAPS, entretenu notamment au moyen d'un rendez-vous mensuel. Nous nous assurons qu'en ce qui concerne les cas potentiellement problématiques, il y ait une discussion en amont, et que l'agent ne se sente pas pris au piège. Pour les autres directions, c'est plus ténu, mais depuis que je suis ici, je n'ai pas vu de refus. Mais y a-t-il eu des refus oraux et non transcrits ou des agents pris en otage ? Compte tenu de la qualité du dialogue social et de la présence des organisations syndicales dans cet établissement, j'aime à croire que nous le saurions depuis longtemps si tel avait été le cas. Mais en tout cas, vous pouvez nous relayer les cas éventuels, et nous répondrons présents.

Mme MULLER

Toujours sur ces questions de compatibilité et d'incompatibilité, nous constatons que 137 visites n'ont pas donné lieu à un avis. A priori, si nous suivons ce qui est écrit plus loin, il s'agit en fait de rendez-vous à la demande d'agents qui sollicitent un aménagement de poste, requête qui n'est pas approuvée par la médecine de prévention, c'est bien cela ?

Dr CHERIN

Il s'agit effectivement souvent de visites à la demande des agents, et qui ne donnent pas lieu à des modifications par rapport à la compatibilité qui a été notée sur leur fiche de visite courante, dans le cadre de leur visite. Ces agents nous consultent car ils ont besoin d'un conseil ou parce qu'ils souhaitent nous transmettre une information. Comme il n'y a pas de modification en ce qui concerne la compatibilité avec le poste de travail, nous ne réécrivons pas une fiche de visite sur le sujet. C'est de cela qu'il s'agit essentiellement. Par exemple, pour citer un cas qui ne soit pas lié à la DAPS, cela peut concerner des agents qui partent en mission et qui demandent une fiche de visite et pour autant, il n'y aura rien à écrire dessus. Je vais simplement leur donner des conseils sur certaines démarches à entreprendre.

Mme MULLER

J'ai une question sur les sigles, même si je commence à en maîtriser certains. Qu'est-ce que le SGP et le SRM ?

Dr CHERIN

Le SGP désigne le Service de gestion du personnel et le SRM désigne le Service de recrutement mobilité de la Directions des ressources humaines (DRH).

Mme MULLER

J'ai une question plus générale. Etant donné que nous avons un nouveau médecin avec nous, est-ce qu'à l'occasion de son arrivée, le portefeuille de répartition des services sera rediscuté ?

Dr CHERIN

Non. Le Docteur HOUDOYER reprendra les agents qui étaient suivis par le Docteur VILAINE.

Mme MULLER

Nous le redisons : il serait pertinent, en tout cas pour SUD Culture, de rediscuter de ces portefeuilles. Nous savons que nous sommes dans un musée où, même si nous échangeons beaucoup, cela n'est pas toujours suffisant. Cela nous semblerait plus simple de pratiquer un redécoupage, pas forcément en retirant ou en ajoutant la totalité d'un service à un médecin, pour avoir une répartition qui soit un peu plus, j'allais dire équitable, mais ce n'est pas le bon terme.

Dr CHERIN

La répartition a été faite vraiment de manière équitable en termes de temps à passer d'une part entre les différents médecins, en fonction du pourcentage de temps dont nous disposons pour faire de la médecine de prévention, puisque, même si nous sommes trois, nous n'exerçons pas la médecine de prévention à temps complet. Deuxièmement, excepté pour la DAPS qui concentre au moins la moitié des agents du musée à elle seule, chacune des autres directions est gérée par un médecin, ce qui simplifie grandement les choses. En ce qui concerne la Direction de la médiation et de la programmation culturelle (DMPC), j'ai gardé cinq ateliers dont je m'occupais du temps de la DAMT. Pour le reste, les autres ateliers et la DMPC sont prises en charge par le Docteur HOUDOYER. Ce sont là les deux exceptions. Sinon, une direction est égale à un médecin, pour que ce soit plus cohérent et plus logique.

Mme MULLER

Pour les autres directions peut-être, mais pour la DAPS, cela ne nous semble pas forcément pertinent car cela augmente notre difficulté à faire se rendre les agents aux visites médicales. Nous faisons ce que nous pouvons de notre côté, mais à un moment...

Dr CHERIN

A la DAPS, nous avons décidé qu'une sous-direction était égale à un médecin. Par exemple, la surveillance muséographique est celle qui concentre le plus d'agents, cela ne nous a pas semblé pertinent de la diviser entre plusieurs médecins.

Mme MULLER

SUD Culture trouverait cela pertinent.

M. LEDUC

Je crois qu'au contraire, la fonction médicale ne devrait pas supporter, je dirais, la dégradation de l'image ou la critique. La fonction hiérarchique est faite pour cela. Et donc, lorsqu'on occupe un poste dans la hiérarchie, c'est normal d'être critiqué, attaqué, *et cætera*. C'est normal, nous le savons, même si ça ne nous fait pas plaisir. Nous savons que nous, nous sommes là pour ça. En revanche, je crois que la fonction médicale doit conserver une image de neutralité et de bienveillance, en quelque sorte, que chacun lui accorde dans nos sociétés. Je crois qu'il serait certainement utile, peut-être pour faire écho à ce que nous disent les représentants de SUD Culture, d'imaginer une répartition plus mélangée, plus mixte des différentes sous-directions de cette direction entre les trois médecins. Il faudrait peut-être même imaginer une rotation, pourquoi pas, pour éviter que tel ou tel médecin cristallise la critique.

M. GUILLAUD

Une fois n'est pas coutume, je suis d'accord avec les préconisations de Monsieur LEDUC.

M. BARBARET

Madame MULLER, avez-vous terminé ? Madame KARDIANOU ?

Mme KARDIANOU

Pour ma part, je souhaiterais faire quelques observations que j'avais déjà émises lors de la présentation du rapport annuel d'activité du service médical en 2013. Elles concernent notamment les locaux. Déjà, à l'époque, j'étais étonnée qu'au sein du CHSCT nous discussions de tous les endroits du musée. Lors des visites et des enquêtes, un grand nombre de problèmes sont remontés, que nous essayons de résoudre. Et je constate qu'en 2014, les nouveaux locaux figurent parmi les moins bien adaptés au sein du musée. Le proverbe dit que les cordonniers sont les plus mal chaussés, mais vraiment, cela commence à suffire.

M. DETREZ-JACQUIN

En effet, c'est pour cela que nous avons fait inscrire une ligne dans le Budget prévisionnel (BP) 2015 et que les études doivent commencer. Monsieur CARREAU travaille sur ce projet. Si vous pouvez nous aider à le faire avancer, nous en serons ravis. Il y a des crédits d'études, je trouve que cela ne va pas assez vite, je l'ai dit et je le redis. Je vous rejoins sur le fait que ces locaux ne sont pas dignes d'un service de médecine de prévention. Je ne suis pas SUD Culture ni la CGT ou SNAC-FSU, mais je pense qu'il est important que nous travaillions sur ce point, et je sais que Sophie LEMONNIER en est convaincue et qu'elle l'a inscrit à son budget.

Mme LEMONNIER

Ce projet était d'ailleurs déjà inscrit l'an passé, mais nous avons pris un peu de retard. Nous avons déjà fait des plans qui avaient été soumis au Docteur CHERIN et qui sont à reprendre. Ce qui se passe, c'est qu'au service maintenance et architecture, il y a un plan de charge qui est un peu délicat depuis un certain temps déjà. Nous avons un nouveau dessinateur-projeteur qui est arrivé il y a un peu plus de six mois. Il s'est beaucoup occupé de Delacroix dans un premier temps. Il commence maintenant à s'atteler aux sujets qui l'attendaient déjà à son arrivée. Les choses vont se faire. Cela a pris un peu plus de temps que ce que nous avions tous imaginé. Comme je le disais tout à l'heure, le fait que l'entreprise AMB soit arrivée en fin de marché et que pour autant, nous étions arrivés au niveau maximum du marché, nous a également beaucoup freiné dans notre capacité à faire. Avec la reprise du marché ERI, nous allons pouvoir atteindre un rythme de croisière un peu plus correct maintenant, entre la capacité d'étude et la capacité de travaux, que nous retrouverons, normalement, de manière nominale.

M. BARBARET

Merci. Y a-t-il d'autres points ou remarques sur ce rapport d'activité avant que nous ne passions au point suivant ? Madame MULLER ?

Mme MULLER

Brièvement, en ce qui concerne les annexes, le compte-rendu de la visite du standard du musée est assez succinct. Nous souhaitons savoir quel était le statut, titulaire ou contractuel, des agents concernés et quel était leur planning. Par rapport aux tranches 8h30-13h30 ou 13h30-18h30, nous avons également des indications qui sont incomplètes quant au planning.

M. BARBARET

Farida LAIDAOUI, pouvez-vous répondre à ces questions ?

Mme LAIDAOUI

Je peux en effet répondre. Les agents du standard sont tous titulaires. Ils travaillent en brigade, c'est le terme technique. Une semaine sur deux, ils travaillent le matin, et la semaine suivante, ils travaillent l'après-midi, à raison de cinq heures par jour. Ce planning a été vu avec eux et mis en place il y a longtemps.

Mme MULLER

Notre question s'inscrit dans le cadre du CHSCT, donc dans la visite d'un espace de travail. Notre question ne relève pas de l'organisation par rapport au CT, ce n'est pas ce cela qu'il s'agit. Mais c'est toujours intéressant de savoir s'il s'agit d'un planning administratif ou non. Effectivement, leur planning change d'une semaine à l'autre. Nous savons que ces changements d'horaires d'une semaine à l'autre ne permettent pas forcément à l'organisme de se remettre. Même si cette organisation est arrangeante, socialement parlant, physiologiquement ce n'est pas exactement la même chose. Les problématiques ne se posent pas de la même façon, qu'on les observe d'un point de vue CT ou CHSCT. Nous nous posons simplement des questions à la lecture du compte-rendu de visite.

M. BARBARET

Y a-t-il d'autres remarques ou questions ? Allez-y.

Mme MULLER

Toujours sur les annexes, quelles sont les suites à donner aux résultats de l'enquête agression ? Ces résultats sont assez atterrants. Nous constatons d'ailleurs qu'il y aurait probablement des pistes à travailler au sein de l'établissement, lorsqu'on voit que les tensions dans les rapports avec le public sont extrêmement fortes. Tout le monde a été interrogé, mais les relations avec le public ne recouvrent pas la même réalité selon les métiers. Par exemple, le public rencontré par les départements ou les ateliers n'est pas le même que le public des visiteurs côtoyé par les caissiers-contrôleurs, la surveillance muséographique, l'accueil, la surveillance extérieure et les jardiniers, qui eux aussi sont assez impactés par les difficultés relationnelles avec le public. Cette constatation sur les différentes facettes de la notion de public amène aussi à constater que les taux de situation de tension sont très élevés : 100 % pour les caissiers-contrôleurs, 83 % pour la surveillance muséographique, 89 % pour l'accueil, 87 % pour la surveillance extérieure, 80 % pour les jardiniers. Le contact avec le public est source de nombreuses tensions. Cela signifie qu'il y a vraiment quelque chose à travailler dans ce domaine. Certes, d'un point de vue mathématique, plus il y a de personnes, plus les risques de faire face à un visiteur agressif sont élevés. Néanmoins, les ratios sont tout de même faramineux. Je reprends une étude réalisée à la RATP dont les résultats avaient montré que la clientèle des bus était d'autant plus agressive envers les conducteurs et excédée, lorsque l'attente à l'arrêt de bus était longue. Au Louvre, très probablement, attendre trois heures sous la pluie pour pouvoir entrer dans l'établissement, attendre à nouveau pour obtenir son billet et après, se retrouver dans une sorte de tunnel de foule selon les endroits du musée, forcément

cela génère de l'agressivité. Il y a quelque chose à repenser pour améliorer les conditions de visite et donc les conditions de travail.

Dr CHERIN

Bien entendu. Cela fait d'ailleurs partie des éléments qui seront intégrés dans le diagnostic RPS, et qui ensuite devront donner lieu à des préconisations. Pour ma part je fais partie d'un club qui travaille sur les incivilités et dont font partie des entreprises comme La Poste, la SNCF, ADP, le Stade de France et plein d'autres grandes entreprises qui ont affaire avec le public et qui témoignent sur leurs expériences et les solutions qu'ils ont pu mettre en place. Ce sujet fera bien sûr partie des éléments structurants du diagnostic RPS.

M. BARBARET

Vous avez tout à fait raison. Pour éviter les files d'attente et améliorer la fluidité, il y a la billetterie, il y a le projet Pyramide et puis nous pouvons également imaginer une amplitude horaire accrue. Monsieur FEMEL ?

M. FEMEL

C'est pour cela qu'en ce qui nous concerne, lorsque nous avons participé au groupe de travail prévention, agressions et incivilités, nous l'avions demandé et nous continuons à le demander : le but des fiches d'agression était aussi de dresser une cartographie, pas uniquement en termes de pourcentage sur les personnels les plus confrontés à ces problèmes, mais également en termes de secteurs de travail, voire même de l'affiner en zones muséographiques. Certains points créent plus de tension chez les agents que d'autres. Cette cartographie serait également à mettre en relation avec les zones de travaux, car cela peut parfois expliquer le mécontentement des visiteurs, ou bien la signalétique défaillante. Pour nous, tout cela rentre dans le cadre des RPS et des charges mentales dont nous parlions tout à l'heure. Nous avons également évoqué précédemment la possibilité de retravailler le règlement de visite. Cela n'a pas été fait. Certaines choses sont demandées aux agents qu'ils ne peuvent pas forcément faire car il y a trop de monde. Les agents ignorent même le but de certaines demandes du règlement de visite.

Mme MULLER

Pour rebondir sur ces questions de tension et d'agressions, je souhaite reprendre les propos tenus par Monsieur GUILLAUD ce matin. Le taux d'agression de la part du public diminue mais, à mon sens, très probablement, ce qui est évoqué comme une situation de tension dans les rapports avec le public, relève d'agressions verbales, comme des critiques sur la fonction publique ou des insultes racistes. Ce que les agents identifient comme un climat de tension, plus que d'agressivité, est très probablement directement lié à ces agressions verbales.

M. BARBARET

Merci pour tous ces éléments. Je pense que nous allons pouvoir passer à la suite de l'ordre du jour. Comme nous le disions en introduction de cet après-midi, nous allons passer le point n° 8 et le garder soit pour la fin de la séance, si nous avons le temps, ou bien sinon, nous le reporterons à un prochain CHSCT. Donc nous passons directement au point n° 9, qui porte sur le suivi des registres de santé et sécurité au travail et sur l'analyse des accidents du travail par le groupe de travail. Je passe la parole à Katia BOUYER.

8) Présentation du bilan d'activité 2014 de la psychologue (pour information)

Ce point est reporté au prochain CHSCT.

9) Suivi des registres de santé et sécurité au travail et de l'analyse des accidents du travail par groupe de travail (pour information)

Présentation du dossier par Katia BOUYER

Mme BOUYER

En ce qui concerne les analyses des accidents de travail, le groupe n'en avait pas fait remonter, puisqu'en fait, nous choisissons de faire remonter une analyse de travail une fois qu'elle a été examinée par les directeurs et qu'ils ont noté ce qu'ils voulaient mettre en place comme action en rapport.

Pour ce qui est des registres, les points que le groupe a souhaité faire remonter concernent pour partie la climatisation. Au PC Napoléon notamment, il n'y a pas de climatisation dans la base vie. Toujours au PC Napoléon, pendant les manifestations de l'auditorium, la climatisation est coupée. De même, dans la base vie Rohan, la climatisation est défaillante et il y a en plus un manque d'isolation de la fenêtre.

A l'atelier électromécanique, la climatisation est bruyante, et par ailleurs, l'atelier est dépendant du Centre de recherche et de restauration des musées de France (C2MRF) pour sa ventilation.

D'autres observations portant sur l'eau ont été remontées. Des problèmes de qualité de l'eau et du suivi de la qualité de l'eau ont été signalés, notamment dans les locaux sociaux et la salle de sport. Cela concerne les robinets et les fontaines. L'eau qui sort des robinets des sanitaires du restaurant administratif et en mezzanine d'accueil des groupes est brûlante.

Il y a également des odeurs nauséabondes dans les salles OMER, liées au fait qu'il n'y a pas de points d'eau et de vidange pour la société de ménage, et que par conséquent, ce sont les points Robinets d'incendie armés (RIA) qui sont utilisés et donc l'eau stagne, puisqu'ils n'ont pas été prévus pour cet usage. Le groupe a donc proposé de revoir cette organisation du travail, notamment la possibilité de fournir un carré qui permettrait d'accéder aux points d'eau ménage pour la société de ménage.

Certaines observations mettent en lumière des problèmes de propreté dans les locaux sociaux Sully vestiaires G, ainsi qu'une problématique de nettoyage dans les espaces du département des objets d'art.

Il y a également le problème des messages sonores d'évacuation dont le volume est trop élevé et qui ne sont pas forcément sectorisés. Par conséquent, chaque agent du musée entend les messages d'évacuation y compris ceux qui ne concernent pas son secteur. Il s'agit d'une nuisance et cela interpelle le groupe par rapport à la possibilité que cela constitue un risque en cas de nécessité d'évacuation avérée, car les agents pourraient ne plus tenir compte de ces messages, à force d'en recevoir.

La question des ambiances froides dans les espaces a également été soulevée tout comme les problèmes de maintenance à Sainte-Anne, le problème des poussières de bois et des revêtements glissants à la menuiserie et les problèmes d'odeurs désagréables en atelier électromécanique.

Je crois que je n'ai rien oublié.

M. BARBARET

Merci. Y a-t-il des remarques ou des observations sur cet exposé ? Madame MULLER ?

Mme MULLER

J'ai en effet une remarque globale : quelles sont les réponses qui vont être apportées à ces problèmes ? Il s'agit d'une belle liste, mais que faire ?

M. LEDUC

Je suis tout de même stupéfait de la présentation qui est faite parce qu'en ce qui concerne la direction que je dirige, je regarde et j'étudie avec les assistants de prévention les remarques faites sur les cahiers d'hygiène et de sécurité et les réponses à apporter. En général, les assistants de prévention ont déjà pris les devants à travers la saisine de la vigie technique voire directement parfois pas le biais d'un certain nombre de responsables du service technique, et souvent les problèmes sont déjà réglés lorsque le cahier m'est présenté mensuellement. Il est arrivé que les problèmes ne soient pas réglés, et dans ce cas-là, je me déplace généralement avec un assistant de prévention pour voir ce qui se passe. C'est alors moi qui prends le relais ou alors je demande à l'un de mes directeurs ou directrices adjointes de le faire, en général un directeur adjoint de la Direction du patrimoine architectural et des jardins (DPAJ). Alors, par exemple, par rapport à l'eau brûlante dans les sanitaires en mezzanine de l'accueil des groupes, je suis désolé, mais quand je suis passé, nous avons constaté le problème avec un assistant de prévention, nous y sommes allés ensemble, nous avons vérifié les deux robinets et le problème avait été réglé pour les deux robinets. De même, lorsque nous sommes allés vérifier la qualité de l'eau dans une des fontaines des locaux sociaux – nous n'avons pas pu accéder à celle de la salle de sport – le problème avait également été réglé, c'est-à-dire que le registre d'hygiène et de sécurité avait joué son rôle, tout comme l'assistant de prévention. Le problème avait été signalé, pris en compte par l'assistant de prévention, qui avait saisi les services techniques, qui l'avaient réglé. Un mois plus tard, quand je suis arrivée, le problème était réglé. Je conseille donc à Katia BOUYER d'aller vérifier elle-même avant d'écrire cela. Ce n'est pas possible.

Dr CHERIN

Il faut peut-être préciser que cette réunion de registre a lieu en présence des assistants de prévention qui sont là au moment de dresser ce listing.

M. LEDUC

Cette réunion doit peut-être également prendre en compte les actions postérieures. Vous ne pouvez pas arriver à un CHSCT qui a lieu deux fois par an et ne présenter que la synthèse d'une réunion, sans tenir compte de ce qui se passe tous les mois.

Dr CHERIN

Je ne pense pas que la question concerne des problématiques au coup par coup, mais plus le fait qu'il s'agisse de problématiques récurrentes, qui se reproduisent, et c'est d'ailleurs pour cette raison que des agents l'inscrivent dans le cahier. Ce ne sont généralement pas des premières fois, et ces problèmes sont plutôt ressentis comme un « irritant », au sens psychosocial ou maîtrise du risque

social, quel que soit le terme choisi. Quand les agents l'écrivent dans le registre, c'est souvent parce que cela fait plusieurs fois qu'ils ont eu trop froid ou trop chaud, et qu'ils espèrent, non pas une solution ponctuelle dont nous ne doutons pas qu'elle soit demandée voire réalisée, mais qu'à terme, la problématique qui fait que cela se reproduise soit gérée.

M. LEDUC

Il faut vérifier la véracité des choses. Quand je lis, par exemple, que les messages sonores d'évacuation sont diffusés dans des zones qui ne sont pas concernées, c'est totalement faux, c'est absolument impossible. Si nous prenons le cas de Denon par exemple, la zone de Denon est immense, l'aile Denon est une seule et même zone d'alarme qui comprend les bureaux. C'est donc normal que les gens dans les bureaux se demandent pourquoi ils entendent ces messages.

Dr CHERIN

En complément, par exemple, sur cette question des messages sonores, je l'ai observé et je l'avais noté dans les comptes-rendus des visites des locaux, ils arrivent dans les ateliers. C'est-à-dire que dans les ateliers, ils entendent des messages d'évacuation auxquels plus personne ne fait attention. C'est dangereux, notamment dans une menuiserie où il y a du bois ou dans des endroits où on manipule à la fois des matériaux combustibles et des outils qui peuvent générer un dysfonctionnement électrique ou un départ d'incendie. J'ai observé que les agents ne tiennent plus compte de ces messages. Monsieur LEDUC, ces questions ne sont pas strictement liées à la DAPS mais concernent d'autres endroits.

M. BARBARET

Sophie LEMONNIER a demandé la parole, ainsi que Mesdames MULLER et KARDIANOU.
Madame LEMONNIER ?

Mme LEMONNIER

Pour répéter ce qu'à dit Serge LEDUC, il y a beaucoup de problèmes, quand je parlais de canaux parallèles au cahier d'hygiène et de sécurité, qui remontent par les Agents chargés de la mise en œuvre des règles d'hygiène et de sécurité (ACMO) auprès des chefs de service de la DPAJ, que ce soit en éclairage, en climatisation ou en maintenance architecture, et qui sont réglés au fil de l'eau. Il y a certains points soulevés lors de cette réunion du 4 mars pour lesquels nous avons déjà des éléments de réponse. D'autres problèmes sont probablement un peu plus pérennes, comme ce qui concerne les messages d'évacuation, dont nous parlons depuis un certain temps, et qui se règlent, entre guillemets, dans le cadre du schéma directeur incendie, à la nuance près que, lorsqu'on se trouve dans une zone d'alarme, effectivement toute la zone d'alarme sonne et que certaines zones d'alarme comme c'est le cas pour Denon sont particulièrement vastes, puisque tout Denon est une seule et même zone d'alarme. Dans Richelieu, il y a deux zones d'alarme, soit il y en a une qui sonne, soit c'est l'autre. Pour rebondir également sur ce que disait le Docteur CHERIN, il y a quelques années, nous avons presque tous les jours des signaux sonores d'évacuation. Pour habiter à Rohan depuis un certain temps, aujourd'hui, il y a tout de même beaucoup moins de signaux sonores intempestifs. Le dernier que nous avons eu remonte à la semaine dernière. Il n'était d'ailleurs pas intempestif mais bien réellement lié à une tête de Détection incendie (DI) qui est partie dans le cadre d'un chantier. Aujourd'hui, nous essayons d'éradiquer ces départs de messages sonores intempestifs et qui ne seraient pas liés à une réelle inquiétude ou interrogation à l'égard

d'une tête de DI. Les pompiers sont également très soucieux de faire élaborer des permis feu en amont des travaux, pour qu'ils puissent inhiber les zones et que du coup les têtes de DI ne fassent pas partir le message sonore. C'est ce qui est relevé ici mais cela pose plein d'autres problèmes de compartimentage, de désenfumage et de remise en état après des clapets, des ouvrants et des portes, ce qui pose beaucoup de difficultés vis-à-vis du public. Les pompiers font aussi cette chasse à la détection intempestive. Lorsque les travaux ne sont pas réalisés en zone inhibée, effectivement, ils génèrent des messages sonores.

En ce qui concerne le volume des messages et le fait que cela puisse irriguer des zones relativement larges, c'est la constitution, la structure du bâtiment, qui fait que nous avons des zones d'alarme, et que lorsqu'on se trouve dans une zone d'alarme, le message sonore doit être audible en tous points. Dans le cadre du schéma directeur incendie, nous nous évertuons à faire que, lorsque le message sonore n'était pas inaudible ou n'était pas suffisamment audible, nous puissions étendre son amplitude. Le but c'est de limiter au maximum le message sonore et de le réserver à des situations problématiques réelles d'évacuation. Néanmoins, lorsqu'il sonne, il doit être entendu par un public relativement large, sur une surface relativement vaste, pour que les gens puissent évacuer. Nous sommes en mutation, cela fait un certain temps que nous avons commencé la mise en conformité Système de sécurité incendie (SSI). Nous en avons encore pour deux ans et demi. Cela va se régler au fil de l'eau, mais il y a plusieurs éléments à prendre en compte, comme les travaux dont je vous parlais. Le Service prévention sécurité incendie (SPSI) nous alerte très fréquemment sur les problématiques qu'il rencontre avec les entreprises et nous les rappelons à l'ordre. Il y a également la mise aux normes techniques qui fait que maintenant, nous arriverons, lorsque nous faisons des essais, à les dé-corréler du message sonore et à ne réserver les messages sonores qu'aux réelles détections incendie. Le troisième sujet est que malheureusement ou heureusement d'ailleurs, le palais est un palais et nous avons des zones d'alarme qui sont relativement vastes. Voilà pour la question des messages sonores.

Pour ce qui est des autres sujets, il y a effectivement un certain nombre de problèmes qui ont été réglés, comme les températures d'eau.

Mme AGUIRRE

Il y a également le problème du niveau sonore élevé. Effectivement, nous sommes dans un palais, mais il y a un vrai souci, car certaines salles n'ont pas la même hauteur de plafond au sein de la même zone d'alarme. Il y a des endroits où cela engendre un véritable stress d'entendre une alarme pendant une demi-heure avant que le doute ne soit levé. C'est un vrai stress pour tout le monde.

Mme LEMONNIER

C'est sûr que lorsque cela sonne dans mon bureau également, je ne peux pas parler, ou en tout cas personne ne m'entend, je ne peux pas utiliser le téléphone, *et cætera*. Donc c'est vrai que le niveau sonore est très élevé, mais c'est ce qui garantit que le message soit audible sur des surfaces très vastes.

Mme MULLER

Mon encadrement a bénéficié d'un droit de retrait tout personnel à une période, car à Sully, c'était insupportable pour eux car le volume n'était pas du tout adapté à leur espace de travail.

Mme AGUIRRE

Les salles sont toutes différentes les unes des autres. Il y a effectivement le problème des détections intempestives, mais il y a également le temps que l'on appelle la levée de doute. Lorsque le message dure cinq minutes, c'est supportable. Mais quand il dure longtemps car on n'en trouve pas l'origine, il y a un vrai souci, car cela génère du stress pour l'organisme, et lorsqu'on est amené à évacuer du public, il faut être calme. Au bout de 20 minutes, cela devient plus compliqué, surtout lorsqu'on est obligé de hurler pour se parler. Finalement, le message, et encore souvent les gens ignorent ce qui se passe, n'est pas efficace. Il y a peut-être quelques salles où le niveau sonore sera adapté mais dans la majorité des salles, le message est tellement fort qu'il n'est même plus audible. Les sons sont tellement déformés que personne ne comprend rien. Les agents savent qu'il s'agit d'un message d'évacuation mais ce qui met les gens en situation de stress, c'est le bruit. Au bout d'un moment, quand cela dure 15 minutes, ils s'inquiètent et nous sommes obligés d'hurler pour leur dire de ne pas s'inquiéter. Il s'agit d'un véritable problème que nous avons fait remonter plusieurs fois. Ce n'est pas efficace car, si le message est plus fort que nos voix, c'est impossible de procéder à l'évacuation correctement. Et en plus, cela met les organismes en état de stress.

Mme LEMONNIER

C'est pour cela que je vous dis que le schéma directeur incendie prend un certain temps. Aujourd'hui, nous sommes en train de livrer Denon. Pour Denon, nous sommes sur des valeurs nominales de livraison par une entreprise en fonction d'une norme. Après, et nous le voyons en exploitation, nous arrivons, comme nous l'avons fait dans Sully, à régler les haut-parleurs à un niveau moins fort en fonction des lieux dans lesquels ils se trouvent, pour ne pas infliger des niveaux sonores trop élevés. Il y a un réglage qui peut se faire en cours exploitation. Mais nous sommes encore en phase travaux. Par conséquent cette adaptation, dans la dentelle, en fonction des niveaux de plafond, du nombre de haut-parleurs et de l'activité des lieux, nous prendrons le temps de la faire. Mais aujourd'hui, dans Denon par exemple, nous sommes en cours de basculement. La commission n'est pas passée et il va falloir encore quelques mois avant d'entamer cette phase d'exploitation et de réglage. Sur Sully, nous sommes déjà en exploitation. Nous avons réceptionné en mai 2014. Il faut faire la différence entre le confort et l'alarme. Nous ne devons pas baisser le volume au point que finalement, le message ne soit pas suffisamment audible. Nous devons rester vigilants sur ce point et maintenir des niveaux sonores assez élevés pour que les messages soient entendus dans l'ensemble des zones d'évacuation. Sur Sully, nous sommes capables de faire des réglages. Sur Denon, pas encore. Pour Napoléon, nous pourrions faire des réglages en début d'année prochaine, puisque la livraison aura lieu à la fin de cette année. Enfin, pour Richelieu, ce sera à partir de 2017.

M. BARBARET

Madame MULLER ?

Mme MULLER

Je souhaite répondre sur ce point et ensuite je ferai une observation générale. Par rapport à toutes ces questions sur la sécurité incendie, il faut être clairs, lorsque nous devons évacuer, ce n'est pas le message qui nous fait évacuer le public, ce sont les consignes de notre hiérarchie. Cela pose un problème car ce ne sont pas les alertes qui génèrent une réaction de notre part. Nous nous

positionnons devant les issues de secours pour empêcher les gens de partir avec les tableaux. En dehors de cela, nous attendons les consignes. Toutes les problématiques liées au volume sonore, à la compréhension des messages, sont également pondérées par le fait que le message d'alerte incendie ne déclenche jamais en soi une évacuation.

Mme LEMONNIER

Il y a le message d'évacuation deux tons qui est le message normatif, et il y a le message audible, où les gens parlent, qui est un message complémentaire et qui, effectivement n'est pas, ou est moins réglementaire, et qui est rajouté en complément de ce message deux tons pour expliquer au public qu'il doit évacuer. C'est assez sophistiqué en matière de messages sonores. Il s'agit de nos engagements vis-à-vis de la préfecture pour garantir l'ouverture au public. Tout cela est accompagné par des consignes de prise en charge par le personnel, avec des guides, des serre-files, et des orientations vers les issues de secours. Il s'agit tout de même d'organes qui permettent de garantir que le public est alerté en cas de sinistre et que, s'il y a besoin d'évacuer, il est déjà un peu attentif au sujet.

Mme MULLER

Nous savons bien qu'il s'agit là d'une obligation. C'est juste que cela ne correspond absolument pas à la réalité du travail. Quoi qu'il arrive, nous aurons beau avoir un système d'alarme très performant pour informer le public, nous passons tout de même notre temps à dire aux visiteurs qu'il ne faut pas évacuer et que tout va bien. Pour nous, détection incendie rime à expliquer aux visiteurs qu'ils n'ont pas besoin de partir. Ceci étant dit, avant de passer au détail des différents points, il nous semblerait effectivement pertinent à l'avenir, sur cette question des registres, nous l'avions d'ailleurs déjà évoqué en CHSCT, de disposer comme un tableau de suivi, d'un tableau registre avec les éléments qui semblent intéressants pour le groupe qui les étudie et avec des mentions telles que réglé, pas réglé, réglé ponctuellement ou nécessitant une réflexion, pour qu'en instance, nous ayons une vision réelle de la situation.

M. BARBARET

Je pense que ce serait effectivement utile – nous le voyons déjà, au vu des réactions des uns et des autres – de préciser que, si ces problèmes méritaient d'être présentés en CHSCT, il serait également intéressant de mentionner que des actions ont été mises en place pour les régler. Je pense que ce serait utile, à l'avenir.

M. DETREZ-JACQUIN

Le problème, c'est qu'on ne présente pas tout ce qui a été réglé, sinon, vous en auriez des centaines de pages.

M. BARBARET

En termes de principe, je dirais qu'il y a sans doute des points qui méritent d'être remontés, si le groupe de travail l'estime utile, même s'ils ont été réglés. Mais il est vrai que l'information la plus complète et la plus claire serait effectivement d'indiquer, même si c'est très récent, ce qui a été réglé. Après, je suis conscient qu'il y a toujours des problématiques de délai.

Mme LEMONNIER

Ce qu'il faudrait faire, c'est anticiper cette réunion. Nous devons rendre les dossiers 15 jours avant le CHSCT. Certains retours datent de mi-février et c'est trop tard pour pouvoir faire l'adéquation avec les sujets qui nous préoccupent.

Mme MULLER

Lorsque les assistants de prévention savent quelque chose, ils peuvent nous le dire et nous mettons une croix. Si nous n'avons pas d'informations, nous pourrions en discuter en instance.

M. BARBARET

Nous allons réfléchir à la meilleure méthode et effectivement, en inscrivant cela dans un calendrier un peu contraint. Mais en tout état de cause, plus les points sont réglés et mieux c'est. Soit ils disparaissent purement et simplement du document car ils sont réglés, soit le cas échéant, si l'information est utile, le point est maintenu, en précisant s'il est réglé ou non. Monsieur GUILLAUD ? Non, c'est au tour de Madame KARDIANOU pardon.

Mme KARDIANOU

Ces points de l'ordre du jour sont en fait une synthèse de la réunion que nous avons faite lorsque nous avons regardé les registres santé et sécurité au travail. Nous avons considéré qu'il fallait faire remonter certains points en CHSCT. Il ne s'agissait absolument pas d'une critique, puisque bon nombre de ces points ont été traités, mais c'est leur caractère récurrent qui nous a incités à les faire remonter pour les partager avec vous. Ce n'était donc pas une critique envers la DAPS par rapport à la gestion du problème et encore moins une critique dirigée contre les assistants de prévention et le conseiller de prévention. Il faut que ce soit dit et écrit.

En ce qui concerne, par exemple, le problème des messages sonores, je regrette qu'il ait été présenté ainsi car cela ne concernait pas uniquement les registres de la DAPS. C'est moi qui ai dit que pour les couloirs Mollien dans nos bureaux, les signaux sonores, que ce soit pour l'évacuation ou sur les affaires personnelles en quatre langues ou bien sur le fait que le musée ferme ses portes, ils arrivent constamment. Autant il y a deux ans, ils étaient très forts et nous avions dit dans le plan du schéma directeur incendie qu'il faudrait baisser le volume. Pendant un moment, le volume avait diminué et était acceptable. Mais depuis environ un an, le volume est de nouveau très élevé. Ce problème ne concerne pas uniquement les salles. C'est pour ça que c'est écrit, « dans des zones, même si elles ne sont pas concernées ». Nous parlons des bureaux et des ateliers, où dans certains couloirs bas de plafond et très étroits, ces déclenchements de messages sonores intempestifs créent une fatigue considérable. Je pense finalement, qu'il vaudrait mieux présenter les points par groupe de problèmes, plus que par direction. Il y a effectivement eu un malentendu avec la DAPS, au vu de la réaction de Serge LEDUC.

Quand nous parlions de l'eau brûlante, nous parlions du restaurant administratif. Cela ne concerne pas le fait que la DAPS vienne régler la température de l'eau chaude. Il s'agit d'un problème récurrent, car à la cantine, il n'y a que de l'eau brûlante au robinet. C'était dans le registre car c'est le seul endroit où il est possible de noter ce type de problèmes qui concernent les agents qui vont déjeuner à la cantine du personnel.

Je passe ce point-là et je vais revenir sur le registre de Sainte-Anne car il y a de nombreux problèmes de maintenance à Sainte-Anne. Déjà en juillet 2014, nous avons relevé des problèmes, et lors d'un dernier CHSCT, nous avons listé des problèmes. Et nous nous sommes entendus dire,

en CHSCT également, que vous n'attendiez pas le CHSCT pour agir. Il semble que ce ne soit pas le cas, étant donné que le problème technique à Sainte-Anne est encore loin d'être résolu. Il y a toujours un énorme problème d'isolation des fenêtres et de froid. Il fait très froid. Et donc, n'en déplaise à Monsieur RIEHL, qui m'avait un peu vertement répondu en me disant qu'on ne nous attendait pas pour agir, et bien si, le problème continue. Il n'y a pas que cela pour Sainte-Anne, puisqu'il y a aussi les travaux entrepris sur les étages, avec le bruit du marteau piqueur en plus. Non seulement il fait froid, mais en plus il y a des nuisances sonores à prendre en compte. Je vous le dis parce que ça n'apparaît pas dans les registres de la Direction juridique, financière et des moyens mais il y a de nombreux problèmes. Il y a également des problèmes avec les rapports de climatisation, la distribution du courrier, l'emplacement des imprimantes, le manque de signalétique, le problème des clés et des portes de sécurité, les problèmes de réseau, il y a plein de problèmes.

Nous avions dit que six mois après l'installation à Sainte-Anne, nous ferions une visite CHSCT pour voir si les problèmes persistaient ou avaient été résolus. Cela n'a pas été fait. Et maintenant, on va nous dire, puisqu'il y a trois nouveaux étages à aménager, d'attendre encore six mois pour voir si les problèmes sont résolus.

Mme LEMONNIER

Ce que je voulais dire sur Sainte-Anne, c'est qu'effectivement il y a pas mal d'utilisateurs qui nous ont remonté des difficultés de délais de maintenance, de la part des mainteneurs du propriétaire. Nous rappelons régulièrement à l'ordre cette société, puisqu'effectivement, nous nous rendons bien compte qu'un certain nombre de soucis sont assez récurrents, notamment sur le froid dans les bureaux, qui ne sont pas traités. Très récemment, la semaine dernière, il y a eu un problème d'électricité, cela a pris un certain temps de remonter le courant. Nous allons nous retrouver dans la même relation que nous avons à Marengo, c'est-à-dire entre un propriétaire et son gestionnaire sur site, qui est plus ou moins réactif et compétent, et qui, en fonction de l'état de l'immeuble, prend des dispositions qui fonctionnent ou non. Au quotidien, cela n'arrive pas tous les jours non plus, mais au fil de l'eau, nous remontons les problèmes au propriétaire et les directions locales sont assez sensibilisées sur les problématiques que nous rencontrons avec ce bailleur.

Mme KARDIANOU

C'est tout de même très gênant pour le personnel. Je vais être désagréable. Axa est certes un des partenaires du musée, mais cela ne doit pas nous empêcher de les mettre devant leurs responsabilités de bailleur.

M. DETREZ-JACQUIN

Si vous ne voulez pas des marteaux-piqueurs le jour, il faudra faire travailler les entreprises la nuit ? On ne peut pas vouloir tout et son contraire, c'est ça qui est compliqué. Nous n'allons quand même pas leur faire utiliser les marteaux-piqueurs la nuit et le dimanche.

Mme KARDIANOU

Et que font les agents pendant ce temps-là ?

M. DETREZ-JACQUIN

Ils prennent leur mal en patience. Nous ne pouvons pas empêcher les gens de moderniser, travailler, embellir, sans que cela fasse de la poussière ou du bruit. Il faut aussi un peu être raisonnable. Après, vous nous direz que vous êtes contre le travail de nuit ou le dimanche. Si j'entends bien, dorénavant, les marteaux-piqueurs devraient être utilisés en dehors des heures d'ouverture ? Il faut garder la raison.

M. BARBARET

Y a-t-il d'autres points ou remarques ?

M. DETREZ-JACQUIN

Je vous pose une question : comment résoudre le point que vous soulevez ? On utilise les marteaux-piqueurs avant l'ouverture et après la fermeture, donc la nuit ? Le dimanche ? C'est compliqué. Nous vous invitons à y réfléchir avec nous.

Mme MULLER

Ce n'est pas une réponse. Ce musée a souvent connu des travaux. Je peux vous dire que les agents savent bien ce que c'est les travaux.

M. DETREZ-JACQUIN

Il en connaîtra toujours.

Mme MULLER

Ce n'est pas la question. Ne peut-on pas en minimiser au maximum les nuisances ?

M. DETREZ-JACQUIN

Nous n'embêtons pas les agents pour le plaisir. Aujourd'hui, c'est la seule solution. Les heures de travail des ouvriers sont calées sur les heures de bureau. Vous comprenez ? Ils arrivent à commencer un peu avant quand même. Quand vous arrivez à 9h, cela fait déjà environ 1h30 qu'ils travaillent. Néanmoins, nous n'allons pas leur demander d'arrêter et de reprendre à 17h. Essayez de vous mettre un peu à notre place et à celle de ces entreprises. Il y a des contradictions que je ne peux pas comprendre ni entendre.

Mme MULLER

A titre exceptionnel, le CHSCT peut réfléchir à la pertinence du télétravail dans ce type de situation.

M. DETREZ-JACQUIN

Nous n'avons pas de décret qui nous assure le télétravail, il n'est pas paru. La loi est parue mais pas le décret d'application.

Mme MULLER

A titre exceptionnel, dans le cadre d'une mesure de protection collective des agents contraints de travailler dans un contexte de nuisance sonore grave, cela peut être étudié au cours d'une réunion du CHSCT par exemple. Sans dire que c'est la seule solution, il y a peut-être des choses à réfléchir.

Mme AGUIRRE

Je vais revenir sur le problème du Plan de continuité d'activité (PCA). Il s'agit de réfléchir à une autre façon de travailler en cas d'environnement dégradé. Certaines fonctions pourraient éventuellement être déportées ailleurs pendant la durée des travaux. Cela permettrait peut-être d'ailleurs de favoriser une bonne organisation des travaux, pour qu'ils ne se prolongent pas au-delà du temps initialement prévu. Il y a des réflexions à avoir sur le maintien de tous les postes sur les zones de travaux. N'est-il pas possible d'en sortir quelques-uns de manière temporaire pendant les travaux. Est-ce qu'il est possible d'alléger un peu le travail dans ces contextes ? Chacun sait qu'on travaille moins bien dans ces conditions-là. Il y a une véritable réflexion à mener pour essayer de limiter au maximum le nombre d'agents exposés et pour proposer des équipements adaptés aux agents qui ne peuvent pas être déplacés, afin que cela reste supportable. Dix minutes de marteau-piqueur ou toute la journée, ce n'est pas la même chose. Il y a peut-être des collègues qui préféreraient poser des congés pendant ces périodes de travaux. Il faudrait réfléchir à une réorganisation du travail pendant les périodes de travaux, pour faire qu'elles soient moins pénibles.

M. BARBARET

Je pense effectivement qu'il faut qu'il y ait un effort de préparation, de réunions préalables et de recherche de solutions. Je crois que nous devons nous y employer naturellement. Cela étant dit, des périodes de travaux durant lesquelles il y aura des interventions massives au marteau-piqueur, je me tourne vers Sophie LEMONNIER, mais je pense qu'il n'y en aura pas beaucoup. Nous ne sommes pas comme dans les Arts de l'Islam où les ouvriers travaillaient non pas au marteau-piqueur mais au brise-roche. C'est autre chose. Je pense qu'il faut vraiment délimiter les périodes pendant lesquelles il y a des travaux pouvant occasionner de réelles nuisances à proximité des bureaux. Mais encore une fois, je ne suis pas convaincu qu'il y en ait beaucoup. Y a-t-il d'autres remarques ou questions ? Oui, Madame ?

Mme KAMANO

Je m'interrogeais sur la possibilité et le droit qu'ont les sociétés de ménage d'utiliser les RIA pour faire le ménage et nettoyer.

Mme LEMONNIER

Il s'agit d'un sujet que nous avons déjà évoqué en CHSCT, ainsi qu'à plusieurs reprises avec la préfecture de police. Normalement, elles n'ont pas le droit de le faire. Mais comme nous n'avons absolument pas de points d'eau, là vous parliez d'un carré, mais il existe beaucoup d'endroits dans le musée où il n'y a pas d'autres points d'eau et d'évacuation que les RIA. Nous avons demandé une dérogation à la préfecture de police, point par point, pour mettre en place des points de puisage en amont des RIA pour pouvoir avoir de l'eau et bénéficier également de la vidange pour vider les seaux. Nous savons que ce n'est pas satisfaisant car très souvent ces seaux sont chargés de poussière, ce qui encombre les réseaux d'évacuation et qui les bouche, car ils sont assez peu utilisés

et qu'on pourrait avoir par la suite des inondations liées à ces encombrements dus à des moutons de poussière. L'utilisation d'un RIA pour prendre de l'eau, ce n'est pas non plus optimal car il y a deux vannes qui doivent être utilisées correctement pour ne pas oxyder trop vite les équipements. Il s'agit donc d'un réel problème que rencontre l'entreprise de nettoyage pour avoir accès à des points d'eau aussi bien en alimentation qu'en évacuation. Même si nous parvenons à trouver un accord avec la préfecture de police, point par point, sur les endroits où mettre des points de puisage, nous savons également que ce n'est pas très satisfaisant en termes de risques d'inondation sur les RIA.

Mme KAMANO

J'avais un deuxième point sur la question de la climatisation qui est coupée pendant les manifestations à l'auditorium. Nous nous interrogeons sur le PC Napoléon qui est en sous-sol, qui n'a pas de fenêtre ni aucune visibilité sur l'extérieur, donc complètement aveugle. Qu'en est-il de la situation des agents à l'instant où la climatisation est éteinte, sachant que ce PC accueille des agents de jour comme de nuit ? Quelles sont les solutions que vous proposez par rapport au maintien de la climatisation dans ce local qui est aveugle et qui a absolument besoin de climatisation 24h sur 24h.

Mme LEMONNIER

Nous devons déjà regarder quelles sont les dérives éventuelles de température dans les espaces. Si elles restent acceptables, nous ne changerons rien. Si effectivement ce n'est pas acceptable, nous essayerons de trouver des solutions. Ce qui se passe, c'est que dans le PC Napoléon, nous sommes en train de déshabiller les baies, puisque nous allons diminuer le nombre de baies. Toute la partie incendie va notamment migrer vers les volumes techniques protégés. Nous allons donc modifier de manière importante l'apport calorifique des équipements techniques. Nous verrons dans les années à venir. Je pense que cela fait aussi partie de la question ergonomie que Serge LEDUC a évoquée tout à l'heure. Il est probable qu'on puisse avoir également, dans certains cas des, équipements qui soient moins créateurs de chaleur que d'autres, car ce n'est pas tant le personnel sur site qui émet de la chaleur, ce sont plutôt les équipements techniques du PC.

M. BARBARET

Je rajouterais aussi que la programmation de l'auditorium, pour laquelle les programmeurs demandent l'arrêt de la climatisation, concerne essentiellement, je pense même d'ailleurs exclusivement, la musique classique, qui est une programmation qui est quand même peu fréquente. Madame RIGADE ?

Mme RIGADE

En ce qui concerne ce problème de climatisation au PC Napoléon, il n'y a jamais de climatisation dans la base vie du PC Napoléon. Le problème qui n'apparaît pas précisément là-dedans, c'est le problème de ressenti de la qualité de l'air. C'est difficilement respirable. En tout cas, c'est un ressenti. Peut-être que la qualité est parfaite, sauf qu'on y respire mal et qu'on ne peut pas créer de courants d'air. Voilà la réalité.

Mme LALO

Certains agents ont déjà consulté la médecine de prévention à cause de ces problèmes de climatisation, car ils ont eu des réactions allergiques très importantes.

Mme LEMONNIER

Il y a eu, il y a quelques mois, un an environ, ce signalement et je crois que c'est à cet endroit, qu'en soulevant les faux plafonds, nous avons vu que les bouches n'étaient pas raccordées avec les tuyaux. C'est bien ça ? Par ailleurs, cet espace était anciennement des sanitaires et des vestiaires, donc il doit y avoir uniquement de l'extraction. On ne doit pas avoir d'apport d'air neuf ou d'air traité. Il doit s'agir d'un système d'extraction uniquement, ce qui effectivement n'est peut-être pas suffisant compte tenu de l'exploitation actuelle du local. Mais si c'est assez ancien, on doit l'avoir déjà regardé et nous devons avoir la réponse quelque part. Donc je note.

M. BARBARET

Y a-t-il d'autres remarques ? Monsieur GUILLAUD ?

M. GUILLAUD

Par contre, nous voudrions une réponse par rapport au problème de qualité de l'eau. Comment est assuré le suivi de la qualité de l'eau des fontaines et des robinets ? Nous avons ces deux points concernant les locaux sociaux et la salle de sport qui nous avaient été remontés. Mais depuis, d'autres points nous ont été remontés, notamment des soucis fonctionnels. Des fontaines à eau ont été fermées parce que l'eau qui en sortait était marron. Mais la machine à café qui se trouve à proximité n'a pas été fermée. On se retrouve avec un gobelet d'eau marron avant même de mettre un sachet de thé dedans. La fontaine à eau a été condamnée car l'eau n'était plus potable mais les autres machines ont été laissées. C'est pour cette raison que nous souhaitons savoir comment est assuré le suivi de la qualité de l'eau et qui l'assure.

Mme LEMONNIER

En ce qui concerne la qualité de l'eau, nous sommes sur un réseau d'eau Musée du Louvre. L'eau circule déjà beaucoup en interne à partir de l'eau de ville qui est livrée en amont des compteurs. Je ne suis pas saisie de cette question-là particulièrement, mais nous avons eu un souci il y a un certain temps déjà dans Sully. C'était il y a quelques mois, nous avons fait une purge des réseaux et nous avons consigné l'alimentation en eau un jour ou deux jours, alors même que le public était présent dans les salles. Pour ce qui est de la salle de sport, je ne sais pas si une purge a été réalisée. Ce qui se passe, c'est que lorsqu'on constate qu'il y a de l'eau marron, il faut effectivement purger le réseau pour chasser les eaux qui auraient traversé des canalisations oxydées et qui auraient été chargées d'oxydations des canalisations, pour revenir sur une eau claire. C'est ce que doit faire l'entreprise de maintenance. Après, si elle n'est pas saisie au moment où ces constats sont réalisés, elle ne fait pas ces purges systématiquement. Je vais interroger le service en question pour obtenir une réponse.

M. GUILLAUD

L'exemple courant, c'est que nous nous retrouvons à vouloir prendre de l'eau à une machine à eau. Elle est marron. Nous faisons une Demande d'intervention technique (DIT). Qui est-ce qui intervient ? Les gens qui gèrent la machine. Mais le problème ne vient pas de la machine mais provient d'un souci en amont. Mais eux, ils pensent que ça vient de la machine, ils ferment l'arrivée d'eau mais ne préviennent personne. La machine se retrouve alors arrêtée.

Mme LEMONNIER

Il s'agit de deux choses différentes. Il y a deux personnes qui interviennent indépendamment l'une de l'autre.

M. GUILLAUD

Dans ce cas-ci, il n'y a qu'une personne qui est intervenue.

Mme LEMONNIER

C'est une personne qui gère les fontaines à eau que vous avez vue. En revanche, après son intervention, il y a forcément quelqu'un qui doit intervenir pour purger le réseau. Après, il faut effectivement savoir si l'information a été remontée à la personne référente et si elle a fait son travail correctement. Connaissez-vous les dates de ces signalements concernant les locaux sociaux et la salle de sport ?

M. GUILLAUD

Pour ce qui est des locaux et de la salle de sport, c'est dans le registre. Par contre, je ne connais pas les dates des signalements, par exemple, de la salle de pause Richelieu ou des autres problématiques que nous avons eu.

Mme HARROUK

Je me permets d'intervenir dans le débat. Toutes les dates sont dans les cahiers de registre hygiène, santé et sécurité.

M. GUILLAUD

Même pour Richelieu ?

Mme HARROUK

Oui, je viens de vous le signaler. Pour Richelieu, la fontaine à eau était déjà condamnée mais le distributeur de boissons, apparemment d'après Françoise BONNEVIALE, a également été condamné jusqu'à ce que le circuit soit remis. Je voulais mentionner la grande lenteur de la remise en service du circuit. Qu'il y ait des problèmes, c'est une chose, mais le fait que cela dure plusieurs mois... C'est pour cela que nous souhaitons le signaler en CHSCT.

M. REMY DE CAMPEAU

Je voudrais également signaler qu'à l'accueil général, au niveau des vestiaires pour les vacataires qui sont juste au-dessus au premier étage, on nous a déjà signalé plusieurs fois ce problème d'eau marron au niveau de la Voie de desserte intérieure (VDI). Ce problème est récurrent.

Mme AGUIRRE

Ce n'est pas un cas isolé. Cela montre bien que nous avons un problème de suivi de la qualité de l'eau des fontaines. Pour ma part, j'avais l'habitude de boire directement sans faire couler l'eau avant. Je peux vous dire que cela fait bizarre. Il y a donc un problème de confiance dans les fontaines à eau. C'est assez récurrent. Il y a bien un problème de suivi sur le bon état des fontaines.

Mme LEMONNIER

Ce n'est pas un problème de fontaine, c'est un problème de réseau. Nous avons les mêmes problèmes avec les lavabos, les éviers, *et cætera*.

Mme MULLER

L'employeur est moins tenu de nous permettre de nous laver les mains que de nous permettre de nous hydrater.

Mme LEMONNIER

Il faut que je regarde ce point-là. Pour ma part, je n'ai eu connaissance que de signalements très ponctuels. Le dernier que j'ai en tête est celui de Sully où nous sommes intervenus pour faire une grosse purge. Après, s'il y a d'autres problèmes à Richelieu et VDI, donc Napoléon, nous vérifierons. Nous ferons éventuellement également des analyses.

Mme AGUIRRE

L'eau peut en effet être soit blanchâtre, soit marron. Néanmoins, j'ai constaté que nombre de fontaines à eau sont en fait déficientes au niveau de la réfrigération. Lorsque l'eau commence à être tiède, elle reste tiède tout le temps, ce qui veut dire que la cartouche ne fonctionne plus. C'est de plus en plus récurrent. J'ai l'impression qu'il n'y a plus que des interventions ponctuelles, quand ça ne va pas, mais qu'il n'y a pas vraiment de suivi régulier.

Mme LEMONNIER

Pour le coup, le changement des cartouches et des filtres des fontaines à eau est assuré de manière régulière. Pour le dernier CHSCT, je vous avais sorti les rythmes de changement de ces équipements, qui permettent à la fontaine de fonctionner correctement en filtrant et en rafraîchissant l'eau. Sur ce point, nous ne sommes pas dans le correctif mais dans le préventif. Après, si l'eau est marron en amont, la fontaine à eau ne peut pas corriger la problématique d'alimentation. C'est cela que nous devons regarder.

M. BARBARET

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

Mme KAMANO

Je voulais revenir sur le registre de la DMPC, notamment pour l'atelier électromécanique. Vous précisez ici que l'atelier est dépendant du C2RMF pour sa ventilation. Serait-il possible d'obtenir un peu plus d'informations sur ce point ?

Mme LEMONNIER

Si ce qui est écrit est exact, cela signifie que c'est la même centrale qui alimente plusieurs terminaux, et que certains terminaux sont dans le C2RMF et d'autres dans l'atelier.

Mme KAMANO

Cela signifie que vous n'avez pas la main sur une quelconque maintenance, ou un quelconque besoin que l'atelier électromécanique aurait par rapport à la ventilation, si je comprends bien ?

Mme LEMONNIER

Si sa centrale de climatisation est en gestion par le C2RMF et que le C2RMF l'arrête en fonction de ses gammes de maintenance, cela veut dire que cela a une incidence sur l'atelier électromécanique sans que nous en soyons informés. Il s'agit d'une hypothèse. Je ne connais pas suffisamment l'aéraulique de cet endroit-là pour vous assurer que c'est ce que je viens de vous dire est la vérité vraie.

Mme KAMANO

Est-ce qu'il y a quelque chose d'organisé avec le C2RMF pour assurer une veille ou un suivi ou est-ce que c'est systématiquement l'atelier électromécanique qui est censé remonter les situations problématiques par rapport à cette ventilation ? Il s'agit tout de même d'un atelier où il y a des machines, des agents, de la gestion. Ce serait étonnant qu'il n'y ait pas de suivi.

Mme LEMONNIER

C'est écrit « climatisation individuelle bruyante ».

Mme KAMANO

En l'occurrence, nous parlons de ventilation gérée par le C2RMF. Donc est-ce qu'on parle d'extraction d'air ou d'autre chose ?

Mme LEMONNIER

Ce que je lis pour l'atelier électromécanique, c'est « climatisation individuelle bruyante », et il est mentionné que « l'atelier est dépendant du C2RMF pour sa ventilation ». Donc je ne sais pas si la climatisation individuelle bruyante est un complément à la ventilation générale et si c'est elle qui est bruyante, ou bien si c'est la climatisation générale qui est bruyante et que le C2RMF l'arrête pour modérer le bruit.

M. BALDACCHINO

Si je peux me permettre, dans l'atelier, il y a une centrale de climatisation individuelle qui est complètement indépendante du C2RMF. C'est vraiment l'atelier qui la met en route ou qui l'éteint. Seulement, lorsque les agents de l'atelier la mettent en route, elle s'avère très bruyante. Il faudrait régler le débit. Je pense que des électriciens devraient pouvoir faire ça en allant jeter un œil à l'armoire électrique. Voilà pour le problème de climatisation. Il faudrait peut-être également l'isoler de manière phonique ou faire un coffrage. C'est une question qui avait été évoquée. Pierre MOREAU avait été voir. Effectivement, en ce qui concerne la ventilation de l'atelier, elle dépend vraiment du C2RMF. Et pour l'instant, nous ne pouvons rien y faire.

M. BARBARET

Merci. Madame MULLER ?

Mme MULLER

Puisque nous traitons des questions relatives au C2RMF, j'en profite pour faire une demande que nous avions prévu de faire plus tard, mais allons-y tout de suite. Nous souhaiterions qu'une visite conjointe CHSCT et C2RMF soit organisée, notamment car il y a beaucoup de travaux en ce moment, au magasin d'habillement par exemple, qui visiblement leur posent des problèmes localement. Il nous paraît donc nécessaire d'aller voir sur place et puisque justement, il y a ces imbrications et ces histoires de ventilation, nous pourrions potentiellement profiter de cette visite pour voir en quoi nous leur posons problème, et en quoi ils nous posent problème, pour essayer d'arranger tout cela. Si cela pouvait être mis en place rapidement, ce serait une bonne chose, étant donné que les travaux sont en cours.

M. DETREZ-JACQUIN

Ecoutez, puisqu'il s'agit d'une demande, nous allons tenter de l'honorer dans les meilleurs délais.

M. BARBARET

Merci. D'autres remarques ? Monsieur GUILLAUD ?

M. GUILLAUD

Je souhaite revenir sur le problème de la qualité de l'eau. Nous préconisons la mise en place d'un état des lieux de la qualité de l'eau à l'intérieur du musée. Nous ne savons pas où ça marche, ou ça ne marche pas, où c'est coupé, où ce n'est pas coupé, où c'est marron et où c'est blanc. Nous en arrivons à nous demander si c'est potable ou non. Quand on nous dit que l'eau marron provient de l'eau de Paris et qu'elle est potable, j'ai un gros doute.

Mme LEMONNIER

Je vais déjà regarder ce qu'on a fait chez nous et quelles sont les problématiques que nous avons relevées et si nous avons déjà des solutions en cours. Mais aujourd'hui, je ne connais pas suffisamment ce sujet pour vous dire ce qu'il en est. Il y a forcément des bras morts, mais les bras morts sont normalement enlevés au fur et à mesure, donc ce n'est pas un problème de coupé ou pas

coupé. J'ignore ce qui vient éventuellement polluer ces eaux. Après, il s'agit d'un réseau qui fait probablement plusieurs kilomètres.

M. GUILLAUD

Donc, nous savons que vous ne savez pas, et vous savez que nous ne savons pas non plus. C'est pour cela que nous demandons la mise en place d'un état des lieux, pour que tout le monde sache de quoi il s'agit exactement.

M. BARBARET

Ce que nous retenons, c'est que Sophie LEMONNIER fera le travail d'investigation qu'elle évoque, et qu'elle en rendra compte en CHSCT.

Mme AGUIRRE

Un travail avait été fait il y a quelques années pour repérer tout ce qui posait problème, notamment en ce qui concerne la légionellose et donc identifier et supprimer les bras morts. Apparemment, les bras morts des douches ne sont plus là mais les bras morts qui alimentent d'autres secteurs sont toujours là. Mais je pense tout de même qu'une base de recensement de tous les endroits avait été réalisée. Parce que le problème potentiel avec l'eau stagnante, c'est bien la légionellose.

Mme LEMONNIER

Ces problèmes ne sont pas nécessairement liés à des bras morts. S'il y a une pollution physique de l'eau liée à quelque chose qui arrive en suspension dans cette eau, il faut effectivement qu'on puisse en identifier la raison. Le terme « pollution » est peut-être exagéré cela dit.

M. BARBARET

Merci. Donc effectivement, cela mérite, pour que nous puissions parler en connaissance de cause, un travail d'investigation. D'autres remarques ?

Mme MULLER

Nous aurons également besoin d'un retour en CHSCT avec tous les éléments investigués.

M. BARBARET

Absolument.

Mme MULLER

Et qu'en est-il de la question des ambiances thermiques ? Nous l'avons abordée à plusieurs reprises depuis ce matin. J'ai moi-même laissé un message cordial dans le registre hygiène et sécurité en précisant que mon chef de service avait dû amener dans mon secteur, le jour où on a eu un souci, son propre radiateur d'appoint, signe que dans son bureau également il fait trop froid. Nous en arrivons quand même à des situations ubuesques de partage de la misère. C'est vraiment insupportable. Qu'est-ce qui va être fait pour régler cela concrètement ?

Mme LEMONNIER

Concrètement, il y a beaucoup de gens qui travaillent sur le sujet. Nous traitons au cas par cas. Nous courons tous après les problèmes. En situation froide, en hiver, nous avons forcément plus de difficultés qu'au printemps ou en automne. Nous travaillons. Ce n'est sans doute pas satisfaisant et nous sommes les premiers à nous plaindre, car nous travaillerions moins si cela était satisfaisant. Qu'est-ce qui est fait ? Plein de choses. Dans le détail, il y a 25 personnes d'une entreprise de climatisation qui travaillent sur ce problème. De notre côté, il y a au moins quatre personnes qui sont mobilisées sur le sujet en interne. Nous parons au plus pressé. Nous faisons ce que nous pouvons.

Mme MULLER

Très bien. Le problème, c'est que de notre côté, nous ne sommes pas tenus au courant de ce que vous faites. C'est aussi important pour les agents de savoir que les problèmes sont pris en main, car sur le terrain, ce n'est pas du tout les retours que nous avons. C'est toujours la même chose, nous appelons la vigie. Il y a un moment où c'est lassant.

Mme LEMONNIER

Des choses se passent.

Mme MULLER

Oui, mais nous les ignorons. Cela ne vous concerne pas vous directement, mais clairement, il y a un moment où s'il continue à faire froid, nous n'irons plus travailler dans les espaces où il fait froid.

Mme LEMONNIER

C'est ce que nous avons dit, à savoir qu'effectivement, si nous n'arrivons pas à obtenir une température qui soit satisfaisante pour qu'on puisse travailler, nous fermerons. C'est ce que nous avons fait en crise, il y a deux ans, dans certaines zones où manifestement nous n'arrivions pas à atteindre 16 °C dans la galerie. Effectivement, il y a des situations où nous ne parvenons pas à avoir des équipements qui répondent à la demande, ce qui nous contraint à fermer des espaces. Mais sachez que nous ne sommes pas en train de nous tourner les pouces en nous demandant ce que nous allons bien pouvoir faire aujourd'hui. Les gens courent partout. Nous avons des installations qui ne sont pas extraordinaires. La société de maintenance n'est pas non plus extraordinaire. Nous ne sommes probablement pas extraordinaires non plus. Mais nous faisons ce que nous pouvons, en essayant de parer au plus urgent. Il y a des signalements qui nous remontent, lorsque certains sont effectués de manière répétée, nous nous demandons ce que fait l'entreprise, nous devons objectiver le sentiment.

En ce qui concerne les salles du mobilier XVIII^e, nous avons objectivé la problématique d'absence de renouvellement et de chaud que nous avons depuis quelques semaines ou quelques mois. Nous nous sommes aperçus qu'effectivement la centrale disjonctait quotidiennement, sans que nous en connaissions la raison. Nous avons donc demandé à ce qu'une solution soit trouvée pour que cette centrale ne disjoncte pas et qu'on puisse continuer à avoir du chaud pour alimenter les espaces. Voilà pour le cas du mobilier XVIII^e, que nous avons pris en main la semaine dernière.

La semaine d'avant, il y avait un problème d'hygrométrie relativement fort au 2^e étage Sully. Et je ne vous parle que des choses qui remontent jusqu'à mon bureau. En fait, il y a plein d'autres

personnes qui traitent les sujets qui leur arrivent au fil de l'eau. Je peux donc difficilement être complètement exhaustive sur tout ce qui est fait. Concernant l'histoire du 2^e étage Sully dans les salles COROT où les gens étaient manifestement anxieux par rapport à un pourcentage d'hygrométrie qui aurait été largement supérieur à ce qu'il aurait dû être, finalement, il y avait de la condensation sur les vitres à cause d'une problématique de parois froides/chaudes, et en fait le taux d'humidité dans l'air n'était pas du tout aussi alarmant que ne laissait présager la condensation sur les fenêtres. Nous sommes toujours en train de courir pour savoir s'il y a des dérives importantes, s'il y a des problématiques que nous n'arrivons pas à solutionner ou que l'entreprise n'arrive pas à maîtriser. Parfois, nous y parvenons et d'autres fois, c'est plus difficile.

Mme MULLER

Je voudrais évoquer deux éléments sur ce sujet. Le premier point, c'est que c'est particulièrement insupportable pour les collègues des salles du mobilier XVIII^e. Cela vient d'ouvrir, cela a coûté des millions et ne pas être capable d'obtenir une température à 15 °C dans un espace qui vient d'ouvrir, c'est juste inacceptable. Le deuxième point, c'est que les collègues ont la sensation que la réaction est plus importante lorsqu'il s'agit de maintenir un bon état de conservation des œuvres, plutôt qu'un bon état de conservation des agents. C'est l'impression que nous avons. Il y a aussi des personnes qui se défaussent en disant que les conservateurs souhaitent que la température soit stable, que si elle est froide mais stable, ce n'est pas grave. Nous avons quand même des réponses qui sont atypiques, voire baroques. Tout cela contribue à entretenir un climat pénible.

Mme LEMONNIER

C'est qui est sûr, c'est que dès qu'on parle hygrométrie, c'est lié à la conservation des collections. Mais nous ne nous soucions pas uniquement de l'hygrométrie. Nous nous soucions aussi énormément et principalement de la température. Comme je vous le disais, en ce qui concerne les salles du mobilier XVIII^e, après des remontées récurrentes, nous savions qu'il y avait des problématiques de parois froides et de courants d'air sous les vitres, mais nous n'avions pas imaginé en plus qu'il y avait une disjonction par jour de la centrale, qui par conséquent, n'alimentait plus en chaud les espaces pendant plusieurs heures chaque jour. Nous l'avons découvert jeudi ou vendredi de la semaine dernière. Nous avons demandé à l'entreprise pourquoi la centrale disjonctait et nous n'avons pas encore la réponse.

Mme MULLER

En ce qui concerne la climatisation ou le chauffage dans les salles du mobilier XVIII^e, nous savions déjà que ça ne fonctionnait pas l'été dernier. Il faisait extrêmement chaud.

Mme LEMONNIER

C'est normal parce qu'il n'y a pas de rafraîchissement.

Mme MULLER

Si c'est normal et que vous savez dès maintenant qu'on ne pourra pas rafraîchir ces salles, nous fermerons.

Mme LEMONNIER

L'été dernier n'était pas chaud et il y avait déjà des problèmes de chaud dans l'espace. Ce que nous savons, c'est que les centrales ont été dimensionnées pour ne pouvoir faire que du chaud l'hiver. Elles n'ont pas été équipées pour pouvoir faire du froid à la demande dans le cadre du programme. Elles ne sont donc pas non plus équipées de systèmes d'humidification.

Mme MULLER

Mais qui a demandé cela ? Nous pouvons nous faire sanctionner lorsque nous ne nous rendons pas aux visites médicales mais par contre, quand on décide dans un marché public de ne pas prévoir de système de frais quand il fait 35 °C dehors. C'est juste scandaleux.

Mme AGUIRRE

Normalement, dans les cahiers des charges, il y a des clauses différentes selon chaque secteur, où il n'y a pas des amendes mais presque, lorsque la température n'est pas satisfaisante. Je m'interroge sur le fait que les personnes chargées de contrôler la température sont aussi celles qui risquent d'être sanctionnées si les conditions du marché ne sont pas réunies.

Mme LEMONNIER

En fait, ce qui se passe, c'est que nous n'avons pas les moyens d'être à la place des 25 personnes de l'entreprise. Quand un problème arrive et que des agents appellent la vigie en se plaignant du froid, l'entreprise est forcément tenue d'aller vérifier s'il y a un réel problème objectivé, qui peut déboucher sur le diagnostic d'une panne ou d'une problématique. L'entreprise prend donc des mesures et elle a tout intérêt à ce que la mesure soit bonne, car s'il fait effectivement froid, elle va traiter le problème et le réparer. Si elle dit qu'il fait chaud alors qu'il fait froid, elle va devoir y retourner tous les jours pour prendre la température, ce qui finira par nous être remonté et ce qui l'expose donc à des sanctions, car elle n'aura pas fait correctement son travail. Notre système de contrôle repose sur le fait de responsabiliser l'entreprise sur les autocontrôles et sur le diagnostic qui lui permet de décider des réparations plus ou moins lourdes à faire, des commandes à effectuer ou des modifications de l'installation. Mais c'est normal que ce soit l'entreprise qui effectue les relevés de température. En cas de difficultés récurrentes, de situations répétées où une entreprise nous dit que tout va bien alors que ça ne va pas, à ce moment-là, nous prenons les choses en mains en dernier recours. Mais je vous assure que ce n'est pas du tout dans l'intérêt de l'entreprise que nous en arrivions à cela, et qu'elle soit mise face à un échec lourd.

Mme KARDIANOU

Il y a maintenant la Direction de la qualité et de l'audit interne (DQAI) qui est chargée de tout vérifier. Vous me faites de la peine Madame LEMONNIER car vous dites que vous courez à droite et à gauche, mais cela fait des années que vous courez. Il faut arrêter de courir parce que ce n'est pas productif. Cela ne résout pas les problèmes. Ce n'est pas la première fois qu'il fait froid pendant l'hiver au Musée du Louvre, et ce ne sera pas la dernière. Ce n'est pas non plus la première fois qu'il fait très chaud.

Mme LEMONNIER

Oui.

Mme KARDIANOU

Je ne sais pas s'il faut que je commence à rire ou à hurler. Ces problèmes concernent les conditions de travail des agents depuis des années. La plupart d'entre nous travaillons au musée depuis des années, et en tout cas depuis que je suis au CHSCT, nous avons toujours eu très froid ou très chaud. Vous nous dites sans cesse que cela va changer et que vous allez régler les problèmes. Finalement, qu'est-ce que l'on fait ? Je suis désolée mais il y a un moment où il faut arrêter de dire que vous courez partout et que des nouveaux problèmes ne cessent d'arriver, car les problèmes dont nous parlons ne sont pas nouveaux.

M. BARBARET

Madame KARDIANOU, nous allons peut-être essayer d'avancer dans l'ordre du jour. Néanmoins, je crois que ce qu'il faut retenir, c'est que nous travaillons dans un bâtiment qui fait 200 000 m² de plancher, c'est-à-dire qu'il est immense. Ce que j'observe, c'est que pour les cas de crise comme il y a eu l'hiver il y a trois ans, à savoir que nous avons dû fermer des espaces, un plan d'action avait quand même permis d'améliorer les choses. Je crois qu'il faut être très clairs et regarder les choses en face : je crois que nous n'atteindrons jamais une situation parfaite en chaud et en froid dans tous les endroits du musée, tout simplement parce qu'il est immense et que les installations ont effectivement été massivement changées au moins pour celles qui ont été traitées lors du projet Grand Louvre. Aujourd'hui, la direction de Sophie LEMONNIER a mis en place un Schéma directeur de renouvellement des équipements techniques (SDRET), qui coûte d'ailleurs beaucoup d'argent, et qui va s'espacer sur plusieurs années. Même lorsque ce SDRET sera réalisé, il faut avoir bien en tête que des situations où le confort n'est pas optimal se reproduiront, en raison de la nature même de notre établissement. Quelles sont donc nos réponses face à cela ? Nous essayons d'être le plus professionnels possible, en ayant ce genre de schéma global, le SDRET, qui nous permet de changer les équipements techniques pour qu'ils soient le plus adaptés à nos besoins. Sophie LEMONNIER et ses équipes courent partout, je crains que cela soit aussi la réalité des choses. Nous avons tout de même 200 000 m² de plancher, imaginez combien d'appartements cela représente. C'est presque totalement inimaginable. Et encore, je ne parle que de la surface. Si nous ajoutons les volumes, ce serait encore plus étonnant. Pour ma part, ce que je souhaite dire sur ce point, c'est que nous ne pouvons pas garantir que tout aille bien tout le temps. Ce serait faux de dire cela. Nos efforts pour que tout aille pour le mieux dans la mesure des moyens qui sont les nôtres, et qui ne sont tout de même pas négligeables, ainsi que tout notre professionnalisme, voilà les engagements que la Direction prend.

Pour ce qui est des salles du mobilier XVIII^e, là pour le coup, je dois dire que je suis perplexe. Il est vrai que dans la programmation, il a été retenu l'idée de ne pas climatiser ces espaces. Donc s'il fait trop froid, ou s'il fait trop chaud, et que c'est insupportable, nous prendrons les mesures qui s'imposent.

Mme MULLER

Il faudra donc déterminer à l'avance les niveaux de température à partir desquels la situation est insupportable. En fonction des interlocuteurs de l'encadrement, les réponses qui nous sont faites

sont différentes. Il faudra déterminer avant l'été un seuil de température à ne pas dépasser pour maintenir les salles ouvertes. Sinon, ce n'est pas compliqué, ce sont les agents qui décideront eux-mêmes à partir de quand ce n'est plus supportable pour eux.

M. BARBARET

Sur ce point précis des espaces non climatisés où la température peut monter au-delà du raisonnable, nous verrons avec Serge LEDUC, afin d'être réactifs au moment où la situation ne serait plus supportable.

Mme MULLER

Il faut donc déterminer des seuils. En ce qui concerne les engagements pris par la Direction générale sur l'attention portée et les efforts faits, une communication à destination des personnels serait la bienvenue, car ils se sentent complètement abandonnés sur le sujet.

M. BARBARET

En effet, la direction de Sophie LEMONNIER devrait communiquer plus souvent car je pense qu'elle a justement beaucoup de choses à dire sur le fait qu'elle travaille avec des professionnels qui, à mon avis, sont très compétents. C'est bien le seul reproche que je pourrais lui faire, de ne pas communiquer assez souvent sur ce qui se passe dans la direction car il y a vraiment une réactivité que je trouve remarquable. Une instance comme le CHSCT a naturellement vocation à faire remonter des difficultés, mais je crois qu'il faut tout de même saluer ce qui est fait et qui, très majoritairement, au vu des enjeux d'une institution, d'un établissement comme le nôtre, est un travail très professionnel et très remarquable. Monsieur FEMEL ?

M. FEMEL

En ce qui nous concerne, nous voulons bien comprendre que la perfection n'est pas de ce monde. Mais le problème, c'est qu'à une certaine époque, nous avons fait un état des lieux. Nous avons été sur place et nous avons repéré le nombre de secteurs concernés. C'était certes à une période particulière car il y avait des travaux dans le secteur Islam, qui avaient des répercussions. Mais nous sommes prêts à le refaire, c'est-à-dire à nous rendre sur l'ensemble des secteurs pour déterminer les endroits où il y a des problèmes. Si plus de la moitié des secteurs sont concernés – en tout cas c'était le cas à l'époque en raison des travaux dans le secteur des Arts de l'Islam – nous sommes prêts à repasser sur tous les secteurs. La question que nous nous posons, c'est que si pour résoudre tous ces problèmes, vous êtes obligés de courir à droite et à gauche, cela signifie que le cahier des clauses techniques n'est jamais respecté. Il y a quand même, à un moment donné, une obligation de résultats pour tous ceux qui suivent ces températures. Il y a un cahier des clauses, il y a une obligation de la part des entreprises de maintenir un niveau thermique raisonnable. Leur réponse, c'est qu'elles sont incapables de les respecter ? Ca paraît un peu contradictoire.

Mme LEMONNIER

Sur ce point, le service compte beaucoup sur le changement de mainteneur au mois de novembre. Le service a réalisé un nouveau cahier des charges avec beaucoup plus d'obligations et de moyens à mettre en œuvre de la part du titulaire, pour que le résultat soit plus au rendez-vous qu'il ne l'est aujourd'hui. Le service fonde beaucoup d'espoir sur ce nouveau titulaire. Dans les faits, nous

savons que le titulaire en question aura besoin d'un temps d'adaptation et qu'il ne sera pas efficace à 100 % avant un certain nombre de mois voire d'années. Après, les équipements techniques sont ce qu'ils sont. C'est-à-dire que même avec la meilleure entreprise, des équipements qui sont vétustes, défectueux, qui présentent des dysfonctionnements récurrents, ont besoin soit de réhabilitations lourdes et pour cela, nous avons prévu un schéma de réhabilitation des installations techniques qui coûte environ 50 millions et qui est prévu sur dix ans. Il y a également des travaux plus ponctuels, si jamais nous en sommes en mesure de les réaliser, avec de la réflexion en amont, de l'ingénierie, de la programmation, de l'optimisation de moyens, pour pouvoir améliorer l'existant et avoir des équipements performants. Une entreprise de maintenance, même si elle est très performante, si les équipements ne sont pas performants ou n'ont aucun moyen de l'être, elle ne pourra pas faire de miracles. Ce que nous allons essayer de faire, en parallèle, c'est d'avoir une bonne entreprise de maintenance, et d'améliorer les installations au fil de l'eau. Mais une situation idéale sera difficile à atteindre car beaucoup de facteurs différents entrent en jeu. En tout cas, sur la maintenance, nous avons essayé de rédiger un cahier des charges qui nous donnent plus satisfaction, avec des obligations contractuelles qui sont plus claires à l'égard de l'entreprise avec des descriptions plus précises des équipements, car l'entreprise n'est pas non plus magicienne. Elle a besoin de connaître les installations, leur fonctionnement, la manière de les modifier, de les mettre au point, de les caler. Cela aussi, nous nous employons à le mettre en place, et nous espérons obtenir un meilleur résultat, mais pas à court terme.

M. LEDUC

Je souhaite compléter en quelques mots la réponse que vient de vous faire Madame LEMONNIER sur la visite que vous avez suggérée. Cela ne me paraît pas forcément très utile, car au point où nous en sommes maintenant au sein de la DAPS et de la DPAJ sur les dysfonctionnements climatiques, hivernaux et estivaux, je crois que nous connaissons tous les endroits et vraisemblablement toutes les causes. Au 2^e étage de l'aile Sully, dans le district Watteau-Fragonard et dans une moindre mesure COROT, il y a des dérèglements au niveau du froid, de la climatisation, pour des raisons de vétusté des installations dont parlait Sophie LEMONNIER. Cette année, nous avons connu les mêmes causes produisant les mêmes effets, une même tendance au froid, au 2^e étage de l'aile Richelieu, en particulier concentrée sur le district Van Eyck. En ce qui concerne le 1^{er} étage, les objets d'art souffrent dans deux endroits particuliers, les antiquités grecques, étrusques et romaines (AGER) ainsi que les peintures. Pour ce qui est des objets d'art, ce sont les appartements Napoléon III qui ont posé souci cette année en froid, mais pour des raisons exogènes puisqu'il y avait un ouvrant de désenfumage qui était ouvert dans la cloche Turgot. L'air froid descendait donc jusque dans les appartements. Cela nous avait d'ailleurs obligés à les fermer durant quelques jours.

M. GUILLAUD

Il y a également eu deux mois de froid liés à un problème de planification du changement des radiateurs à Napoléon III. Pendant deux mois, ils n'ont pas fonctionné.

M. LEDUC

C'est très juste. Il y avait également cette cause. Il y avait un défaut d'alimentation des nouveaux ventilo-convecteurs. Vous avez raison. Toujours en ce qui concerne les objets d'art, nous connaissons la situation des nouvelles salles des objets d'art du XVIII^e, qui ne sont pas climatisées. Sur ce point, ce serait peut-être utile de relier la communication que la DPAJ est invitée à faire par

l'administration générale à celle du département des objets d'art, car le choix de ne pas avoir de climatisation est un choix du département. L'ancien chef du département m'avait expliqué en tête à tête qu'en raison de la variété des matériaux qui composaient ces collections, bois, métaux, tissus, écailles de tortue, ivoire, *et cætera*, c'était extrêmement compliqué d'essayer de définir des standards de climatisation qui soient adaptés à chacun de ces matériaux, d'où l'absence de climatisation. Nous savons que le froid est également lié aux grandes baies vitrées. Je termine sur le premier étage pour faire le tour complet. La gaine de ventilation qui a été bouchée par du béton pendant les travaux de l'Islam et dont le terminal se trouvait dans une partie des salles rouges, n'a pas pu être débouchée. Nous avons donc toujours ce déficit de rafraîchissement en été et d'apport de chaleur en hiver. Il fait toujours froid dans ces salles-là. Et enfin au rez-de-chaussée, il y a deux particularités. Dans les salles de l'Orient méditerranéen, l'étanchéité avec la cour n'est pas bonne en raison de ces grandes portes, et il y fait donc extrêmement froid en hiver. En été, comme il n'y a qu'une seule centrale de climatisation qui traite le rez-de-cour Islam et le parterre Islam, il fait très bon au niveau du rez-de-cour et lorsqu'on descend, on a l'impression d'entrer dans un réfrigérateur. Ce problème est effectivement difficile à traiter. Les zones et les causes sont bien connues. Les plans d'action qu'évoquait Madame LEMONNIER avec le SDRET apporteront un certain nombre de remèdes. D'un autre côté, c'est vrai que nous nous trouvons dans un vieux palais qui a 800 ans, c'est donc un peu compliqué. C'est pour ça peut-être que le service intérieur a amélioré ces dernières années la dotation vestimentaire. Les sous-vêtements chauds, de type sous-vêtements de ski, sont une dotation relativement récente

M. BARBARET

Je vous propose d'avancer dans notre ordre du jour. Nous venons d'achever le point n° 9. Nous avons décidé de reporter le point n° 10 soit en fin de séance soit à une prochaine instance. Nous allons donc passer directement au point n° 11 qui concerne le risque poussières de bois. Je laisse la parole au Docteur Anne CHERIN et à l'expert Madame CYMBLER.

10) Point sur le presque-accident du travail bureau 519 du DOA du 10 février 2015 (pour information)

Ce point est reporté au prochain CHSCT.

11) Point sur le risque poussières de bois (pour information)

Présentation du dossier par le Dr CHERIN

Dr CHERIN

J'ai souhaité qu'on puisse faire un point sur les poussières de bois en CHSCT. Il s'agit d'un sujet que nous avons abordé à plusieurs reprises dans cette instance. Il fait en effet partie du suivi des questions CHSCT depuis longtemps, en tout cas depuis que je suis arrivée à peu près.

Dans la note que vous avez dans le dossier CHSCT, je refais le point par rapport au bois. J'explique l'origine du risque, à savoir en quoi le bois peut être toxique, que ce soit en aigu, subaigu ou de manière chronique. C'est son caractère cancérigène qui en fait toute sa dangerosité. C'est la raison pour laquelle je souhaitais qu'on puisse avancer sur le sujet.

Cinq ateliers du Musée du Louvre sont concernés : la menuiserie-ébénisterie, l'encadrement-dorure, l'installation, la maintenance de proximité et les supports muséographiques. La réglementation impose un contrôle des expositions des agents à ces poussières, avec des valeurs limites d'exposition professionnelle, qui sont réglementairement fixées. Nous avons vu, pour la menuiserie-ébénisterie et pour l'atelier d'encadrement-dorure, que ces seuils étaient dépassés. Suite à cette constatation, la directrice de l'époque avait pris un certain nombre de mesures, d'une part organisationnelles pour essayer de limiter l'exposition des agents compte tenu de ce niveau d'empoussièrement important, et d'autre part des mesures de protection individuelle pour mieux apprendre aux agents à utiliser leur masque de protection. J'avais ensuite été contactée par le laboratoire d'hygiène de la Ville de Paris qui avait sollicité mon aide pour pouvoir continuer à effectuer les mesures. C'est la raison pour laquelle j'avais souhaité inscrire ce point à l'ordre du jour. A la suite de cela, Madame CYMBLER a pris un certain nombre de dispositions au début du mois de février, que Vincent POMAREDE était venu nous expliquer lors de la réunion risques chimiques au cours duquel nous avons fait ce point, donc début février.

Parmi ces mesures, il y a des mesures relatives à l'aspiration et au nettoyage et qui sont nécessaires pour diminuer la quantité de poussières de bois présentes dans l'air et que les agents respirent. Il y a également des mesures qui relèvent de la réalisation du travail, qui concernent en fait des habitudes à abandonner et au sujet desquelles nous avons observé une certaine résistance, mais c'est comme ça dans tous les ateliers qui utilisent du bois. Cela concerne l'utilisation des soufflettes, car les agents considèrent souvent, pas uniquement au Louvre, qu'il n'y a qu'avec les soufflettes qu'on peut travailler correctement. Cet instrument est peut-être très simple mais il génère beaucoup d'empoussièrement et beaucoup d'exposition respiratoire.

Madame CYMBLER a également pris des dispositions pour acheter davantage de masques. Il y avait déjà eu des efforts sur cette question et Alain BALDACCHINO, un des assistants de prévention, avait fait des campagnes d'information auprès des agents pour leur expliquer que les masques respiratoires étaient à usage unique. Lorsqu'on en utilise un, il faut ensuite le jeter. Si on ne le fait pas, c'est encore pire. De gros efforts avaient été réalisés qui seront poursuivis avec l'achat de masques en grandes quantités. Des points ont également été faits sur les systèmes d'aspiration. Un des outillages qui avait été repéré par le laboratoire d'hygiène de la Ville de Paris comme générateur de poussières, ce sont les lapidaires. Ils ont été raccordés à la centrale d'aspiration pour essayer de diminuer l'exposition des agents. Enfin, les campagnes d'évaluation de contrôle d'exposition des agents ont repris. Elles avaient été interrompues. Comme certaines valeurs étaient au-delà des limites, il fallait les reprendre à zéro. Ces campagnes de mesure vont donc être reprises. Dans l'intervalle, depuis l'année dernière, ces campagnes d'évaluation ont été faites dans l'atelier d'installation. Elles sont maintenant terminées. La troisième a eu lieu en décembre. Les résultats sont corrects. Pour cet atelier, nous pourrions donc attendre un an avant d'en refaire une. En revanche, il faut faire ou refaire des campagnes d'évaluation dans les autres ateliers. Voilà pour un point rapide.

Mme KAMANO

Vous précisez dans votre mémo : « discussion de l'utilisation de bois médium connu pour émettre beaucoup de particules ». Nous savons aujourd'hui que le médium est le bois que les ateliers utilisent le plus. Quelles sont les préconisations et en quoi consiste la campagne qui sera menée sur l'utilisation du médium dans les ateliers ?

Dr CHERIN

Ce qui avait surtout été pointé initialement, c'était l'utilisation du sipo qui est un bois qui émet des particules extrêmement fines. Dans les mesures organisationnelles qui avaient été prises initialement, il y avait la diminution au maximum voire la suppression du sipo dans les ateliers, à la fois encadrement-dorure et menuiserie-ébénisterie. Ensuite, effectivement, la réflexion qui vient derrière porte sur l'utilisation du médium, car il émet effectivement des particules fines. Mais ce n'était pas ce bois-là qui était le plus pointé du doigt.

M. BARBARET

Y a-t-il d'autres remarques ou questions sur ce point ? Madame KARDIANOU ?

Mme KARDIANOU

J'ai une demande. Nous sommes contents que ce dossier qui récapitule le sujet des poussières de bois soit présenté en CHSCT et encore plus contents de la présence de Monsieur POMAREDE lors de la réunion que nous avons faite où les choses ont vraiment été discutées et expliquées et pendant laquelle nous avons vraiment senti son intérêt sur le sujet. Il serait intéressant qu'en complément de ce dossier, que nous allons archiver, nous ayons accès aux rapports des mesures d'empoussièrement. En fait, nous avons beaucoup d'éléments depuis plusieurs années et nous n'arrivons pas à avoir un dossier complet comme point de départ de quelque chose. Nous aimerions voir les rapports de mesure ou les rapports de ventilation/aération par exemple.

Dr CHERIN

En ce qui concerne les valeurs des mesures, il n'y a pas de difficultés. J'ai essayé de faire recenser tout ce dont je disposais. Il me manquait un ou deux rapports et Alain BALDACCHINO me les a envoyés donc je les ai. Je peux vous envoyer tous ceux qui existent depuis 2009. De toute façon, j'ai repris dans ce dossier les principaux résultats ainsi que les préconisations qui avaient été proposées pour améliorer les aspirations et l'organisation du travail pour limiter les expositions des agents. Il n'y a aucune difficulté pour que je vous envoie tout cela. Par contre, pour ce qui est des valeurs d'aspiration, ça, je ne les ai pas.

Mme KAMANO

J'ai une autre question sur le médium au sujet du risque lié directement à la poussière de bois. En ce qui concerne le formaldéhyde, vous précisez que ce point ne sera pas traité dans cette note. Dans quelle mesure sera-t-il traité et avez-vous un délai à nous fournir ?

Dr CHERIN

J'ai noté qu'il ne sera pas traité dans cette note parce qu'il s'agit d'un point que nous avons déjà traité en CHSCT, puisque des mesures d'exposition aux composés organiques volatiles dont le formaldéhyde ont été réalisées fin 2012, en même temps d'ailleurs que les mesures de poussières de bois. Contrairement aux mesures de poussières de bois qui n'étaient pas bonnes, les mesures de composés organiques volatiles montraient des niveaux très bas. J'avais d'ailleurs appelé l'INRS car il s'agissait d'une préoccupation du CHSCT lorsque je suis arrivée, sur la toxicité éventuelle des composés organiques volatiles, en particulier pour les panneaux de bois qui sont stockés dans le

couloir et à proximité. Les résultats des mesures d'exposition des agents sont donc très bas. Je vous avais envoyé la réponse de l'INRS dans le cadre d'un CHSCT qui avait eu lieu peu après. Elle était également rassurante.

Mme CYMBLER

A titre personnel, je remercie vraiment Vincent POMAREDE, Fabrice Laurent, le Docteur CHERIN, Alain BALDACCHINO et tous les autres interlocuteurs avec qui nous essayons de travailler pour regrouper tous les éléments pour essayer de diminuer les poussières de bois dans les ateliers. En ce qui concerne le sipo, il nous reste encore un tout petit stock. Nous le conservons et nous continuons à travailler avec de manière vraiment ponctuelle, sans ponçage et en respectant les préconisations médicales. C'est important de le noter. Pour ma part, j'avais compris que le bois médium était moins dangereux que le sipo.

Dr CHERIN

Effectivement, certains agents pensaient que certains bois étaient plus dangereux que les autres. Ce qui est en fait dangereux, ce n'est pas l'essence du bois, mais la taille des poussières, la granulométrie en fait.

Mme CYMBLER

Même si ces informations sont connues, il y a encore beaucoup de sensibilisation à faire auprès de chacun. J'ai engagé un vrai travail sur le sujet avec les ateliers. Il y a des choses à reprendre. Le fait de chercher des documents, c'est aussi quelque chose auquel j'ai été confronté. Alain BALDACCHINO m'en a fourni quelques-uns. Le Docteur CHERIN m'a également transmis des choses. Nous parlons des poussières de bois mais il y a d'autres problèmes sur les mesures. J'ai eu Madame LARBRE au téléphone. Les prochaines mesures pourraient être faites en mars ou avril prochain. La ventilation générale des ateliers est vraiment problématique. Sur ce point, je ne dispose pas de suffisamment d'éléments. Je n'arrive pas à avoir d'archives. Je pose la question car il faut que j'aie des éléments pour savoir si des mesures ont été faites et si éventuellement elles ont généré des travaux. Aujourd'hui, lorsqu'on met des feuilles devant les aérations dans les ateliers, notamment de menuiserie et d'encadrement-dorure, il n'y a pas de souffle, il n'y a rien. Nous avons donc besoin d'avoir des éléments à ce sujet car si les mesures sont faites alors que la ventilation générale des ateliers n'est pas améliorée, elles seront forcément faussées. J'espère donc avoir rapidement des éléments.

Dr CHERIN

Ce n'est pas que les mesures seront faussées. Les mesures d'empoussièrement seront justes. En revanche, nous craignons qu'elles ne reflètent pas la réalité en raison du problème de ventilation. Nous avons d'ailleurs fait des études sur la ventilation de la métallerie, et les résultats n'étaient pas terribles non plus.

Mme KAMANO

Justement, vers qui devons-nous nous tourner pour avoir des éléments d'information sur la question de la ventilation des ateliers ? Cette question me tient à cœur. Je tiens à ce que l'air soit respirable.

Mme LEMONNIER

En ce qui concerne les ateliers, nous avons regardé ce qu'il en était notamment pour deux ateliers, l'encadrement-dorure et la métallerie, qui étaient les plus problématiques en matière de ventilation. Le reste des ateliers ne posait pas de problème. Des interventions ont été faites dans l'atelier encadrement-dorure au cours de l'année 2014 pour pouvoir justement améliorer cette ventilation générale. Pour ce qui est de l'atelier métallerie, le service maintenance ne pouvait pas régler le problème à lui seul car il y avait des travaux à réaliser pour améliorer l'extraction de la forge. Cette consultation est en cours. Elle a été publiée il y a quelques semaines et nous attendons des offres. La réalisation est donc prévue en 2015.

Mme KAMANO

Qu'en est-il pour les supports muséographiques en ce qui concerne la problématique de l'aspiration de bois ? Personne ne peut nous répondre en ce qui concerne la ventilation ?

Mme LEMONNIER

Pour moi, la ventilation n'est pas défaillante dans cet atelier.

Mme KAMANO

Et en ce qui concerne les mesures de ventilation antérieures, peut-on avoir un référentiel ou quelque chose ?

Mme LEMONNIER

Il s'agit de deux choses différentes. L'empoussièrement et les installations de traitement d'air sont des éléments indépendants. Les installations de traitement d'air des ateliers ne posent pas de problèmes, à part les problèmes qui avaient été identifiés dans l'atelier encadrement-dorure qui ont été réglés, et les problèmes dans la forge de la métallerie qui seront réglés en 2015.

Mme CYMBLER

Madame LARBRE me disait la semaine dernière que pour la menuiserie, elle attendait de recevoir les résultats des mesures par rapport à cette ventilation générale. J'aimerais bien avoir des éléments de retour quand ils seront disponibles.

M. DETREZ-JACQUIN

Il faut faire remonter cela à la DPAJ pour qu'ils puissent instruire.

M. BARBARET

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

Mme AGUIRRE

J'ai juste une petite question qui concerne les mesures engagées et plus particulièrement la demande d'aspiration des murs et des plafonds deux fois par mois auprès du service de nettoyage du bâtiment. Etant donné que la société vient de changer, cela a-t-il bien été intégré dans le cahier des charges ? S'agit-il de travaux considérés comme des risques spécifiques ? Nous craignons toujours que le risque soit transféré d'une population à une autre. C'est pour cela que nous souhaiterions avoir un peu plus d'éléments sur ce sujet.

Mme KARDIANOU

Cela faisait également partie de nos questions. Disposent-ils des outils nécessaires ? Est-ce que la procédure est inscrite dans le cahier des charges ou est-ce que cela se fait sur demande, comme c'était le cas jusqu'à maintenant pour des travaux un peu exceptionnels pour lesquels il y avait une demande spécifique qui n'entrait pas dans le cahier des charges ? Parce que là, ce n'est plus exceptionnel puisque cela doit être programmé deux fois par mois.

Mme CYMBLER

En ce qui concerne les actions correctives nécessaires pour les poussières de bois, pour les personnels des ateliers qui travaillent en permanence dans leur atelier, j'ai demandé à ce que le ménage soit fait par les ateliers eux-mêmes chaque vendredi après-midi avec des mesures appropriées, c'est-à-dire plus de balayages mais des aspirations. J'ai également fait des demandes d'achat d'aspirateurs avec filtres ainsi que de masques jetables. En parallèle, j'ai demandé à ce que, deux fois par mois, une aide soit apportée par le service du bâtiment pour nettoyer les plafonds, les murs, et j'ai récemment ajouté, les gaines d'aspiration au sol, les tuyaux et les câbles. L'état de ces équipements était assez catastrophique. Comme de l'usinage en machine est fait régulièrement et que des agents travaillent beaucoup dans ces espaces, le nettoyage au sol doit vraiment être complété. J'ai également demandé à ce qu'un effort soit fait sur le rangement, ce qui a été très bien compris par les agents. Le service du bâtiment a répondu très rapidement. Des demandes de devis ont été faites. J'avais demandé à ce que cela puisse commencer dès le mois de février mais au vu des passations de marché entre une entreprise et une autre, vous comprenez bien que ça ne peut pas se mettre en place tout de suite. Après, le suivi dépend de la DPAJ bien sûr.

M. BARBARET

Monsieur GUILLAUD ?

M. GUILLAUD

Il y a des informations complémentaires que nous avons vues lors du plan de prévention, mais il y a aussi un questionnement. La nouvelle entreprise qui va s'occuper de ce marché-là a effectivement, d'après ce qu'elle nous a dit, mis en place des moyens de sécurité avec des masques, gants et autres, pour faire ce genre de nettoyage. Pour nous, le problème, qui a également l'air d'inquiéter l'entreprise en question, concerne l'aire de livraison. Il y a énormément de tuyaux et de câblages en hauteur. Un nettoyage toutes les deux semaines obligerait à maintenir un échafaudage de manière quasi-permanente dans l'atelier, ce qui constituerait une gêne pour le travail. Cette co-activité

inquiète l'entreprise et m'inquiète également. La présence de ces échafaudages de nettoyage risque de poser des problèmes voire d'être dangereuse.

Mme CYMBLER

Qui a peur ? Le personnel de l'entreprise ou des ateliers ?

M. GUILLAUD

L'entreprise, le personnel des ateliers et moi-même, en tant que représentant du personnel au CHSCT, seul à avoir assisté au plan de présentation.

Mme CYMBLER

Il y a de toute façon des choses à faire. Le nettoyage des murs et des plafonds ne doit pas constituer la seule et unique mesure. Lorsqu'on se rend dans les ateliers, c'est d'ailleurs un peu la suite de ce que je vais demander et j'espère avoir les moyens de faire exécuter ces travaux, on se rend compte qu'il manque beaucoup de coffrages dans les espaces. Je voudrais que des faux plafonds soient installés sur une sorte de flochage qui tombe, qui est agressif et sur lequel la poussière forcément s'installe. Il y a énormément de choses à faire. Initialement, les ateliers muséographique n'avaient pas été conçus pour l'utilisation qu'on en fait aujourd'hui. Nous nous sommes adaptés. Certains ateliers ont été transférés dans d'autres locaux. Au fur et à mesure, nous avons demandé des améliorations, notamment l'installation de faux plafonds. Mais tous les ateliers bois n'en sont pas encore pourvus. Il y a des travaux à faire comme des crépis à retirer sur certains murs des ateliers. Je vais soumettre plusieurs mesures et demandes de travaux au sous-directeur. Si elles sont acceptées, le service du bâtiment s'en chargera. Après, vous avez le droit d'avoir peur. La société qui va prendre en charge le nettoyage sera pourvue de masques, comme ceux des agents en interne. Cela paraît tout à fait logique et normal. Il faut aussi trouver le bon équilibre. Il y a de la poussière, nous devons l'éliminer donc il faut faire des nettoyages réguliers. Cela peut en effet être effrayant de changer ses pratiques et ses habitudes. Je dois aussi donner aux ateliers le temps nécessaire, au moins une heure chaque vendredi, pour faire ce ménage. Il y a des tas de choses qui sont en train de changer mais il faut expliquer pourquoi et comment. Cela concerne la sécurité des personnes. Il y a beaucoup à faire. Ce n'est pas juste de la poussière. Un travail de fond doit être mené. Certaines mesures importantes avaient disparu, il faut les reprendre.

M. GUILLAUD

Je n'ai peut-être pas été clair. Je parlais d'une problématique au niveau de l'aire de livraison, pour les installateurs, où le plafond est vraiment très haut. Des échafaudages monumentaux vont donc devoir être installés pour nettoyer les câblages à proximité des plafonds, toutes les deux semaines.

Mme CYMBLER

Plus particulièrement en ce qui concerne l'atelier d'installation, il y aurait vraiment de gros travaux à entreprendre puisqu'il y a aujourd'hui une sorte de double mezzanine qui ne sert à rien et dans laquelle des choses sont stockées. Il faudrait vraiment faire des travaux. Il existe une sorte d'accès qui n'est pas utilisable. Si c'était le cas, ce serait dangereux. Nous parlions du problème de la base vie que nous n'avons pas encore réglé pour les installateurs, mais en tout cas, pour l'atelier

d'installation, il y a du rangement, du rayonnage, des équipements en cours d'achat. Il y a beaucoup à faire.

Mme AGUIRRE

Cela fait longtemps que les installateurs font le ménage le vendredi après-midi.

Mme CYMBLER

Non, car ils n'avaient pas le temps. L'idée est bien de leur donner du temps.

Mme AGUIRRE

A une époque, c'était régulier, mais en raison de la surcharge de travail, ils ont dû arrêter. Mais il s'agissait d'une pratique installée. Je me pose une question : concrètement, pour pouvoir nettoyer en hauteur, notamment chez les installateurs, cela signifie qu'il va falloir installer un échafaudage permanent ? Parce que nous savons bien qu'il sera impossible d'installer un échafaudage toutes les deux semaines. A peine démonté, il faudrait le remonter. Il faudra prévoir un dispositif d'accès pérenne, sinon ce ne sera pas fait. Ne prétendons pas que ce sera fait si ce n'est pas le cas. Nous n'allons pas mettre la société qui s'en chargera en difficulté. Dans mon souvenir, il est vrai que je ne suis pas allée voir depuis longtemps, les plafonds de l'atelier d'installation sont vraiment hauts. Y a-t-il vraiment un risque que la poussière aille dans l'air ?

Mme CYMBLER

C'est déjà le cas.

Mme AGUIRRE

Je pense qu'il y a un vrai souci pratique. Ne faudrait-il pas plutôt faire une grosse campagne de dépoussiérage de fond ? Je ne crois pas que cela soit possible de dépoussiérer deux fois par mois ces endroits s'il faut à chaque fois installer et désinstaller les échafaudages. Franchement, je n'y crois pas.

M. GUILLAUD

Cela posera, à mon avis, de gros problèmes de co-activité ou d'échafaudages dangereux.

Mme AGUIRRE

Cela fait partie des zones où des faux plafonds doivent être installés. Ce n'est pas encore fait. De toute façon, le premier dépoussiérage, vu que cela n'a jamais été fait auparavant, sera massif. Il faut donc vraiment réfléchir à la question de ces échafaudages permanents ou non. S'ils ne sont pas permanents, le nettoyage ne pourra pas être effectué deux fois par mois. Ce n'est pas possible.

Mme CYMBLER

Il s'agit de quelque chose à voir avec Sophie. Je crois qu'une visite de l'entreprise a été faite dans l'atelier d'installation suite à ma demande, demande appuyée par Vincent POMAREDE. Je crois

qu'elle a été réalisée avec Patrick SERRIERE mais je n'ai pas eu vraiment de retour. Il faudrait se renseigner. Pour ne pas avoir trop peur, il faut organiser les choses et aller voir sur place.

M. BARBARET

Merci pour tous ces éléments. Je pense qu'on a fait un point assez complet sur le sujet.

M. BELARBI

Il y a pas mal de bois coupé pendant les montages d'exposition. La VDI est donc remplie de sciures de bois en suspens, qui ne sont traitées par aucune aspiration, et qui stagnent avant d'être balayées au balai. C'est une entreprise extérieure qui s'en charge.

Dr CHERIN

La situation de travail qui est évoquée mérite, pour le moins, d'être regardée de plus près.

Mme CYMBLER

Il faut en effet peut-être aller voir. Lors des montages d'exposition, les personnels des ateliers retournent généralement dans leur atelier. Ils prennent les monte-charge et vont rescier ou découper les panneaux en ateliers. En principe, les entreprises devraient avoir tout prévu lorsqu'elles font des aménagements muséographiques. Après, nous savons bien que des modifications et des changements sont décidés au fil de l'eau. Il faut étudier cela de plus près.

M. BARBARET

Que peut-on conclure sur ce point particulier ? Docteur CHERIN ?

Dr CHERIN

Ce poste de travail que vous décrivez, si j'ai bien compris, est un poste tenu par des salariés d'une entreprise intervenante mais qui travaillent en VDI. Cela mérite un contact avec le médecin du travail de ces agents-là pour voir s'il connaît les conditions de travail de ces agents, s'il a déjà une idée de l'évaluation de l'exposition, et ensuite faire rentrer cela dans la co-activité, puisque pour le coup, ce sont ces salariés qui génèrent du risque pour nos agents. Ce sujet doit donc être étudié avec l'entreprise intervenante et son médecin du travail. Il faudrait qu'on me donne le nom de l'entreprise pour commencer.

M. BARBARET

Merci pour tous ces éléments. S'il n'y a pas d'autres remarques, je propose que nous passions au point n° 12 de notre ordre du jour qui concerne la mise en place de sièges assis-debout. Ce point sera également présenté par le Docteur CHERIN avec l'aide d'un expert. Docteur, c'est à vous.

12) Point sur la mise en place de sièges assis-debout (pour information)

Présentation du dossier par le Dr CHERIN

Dr CHERIN

Le point sur les sièges assis-debout a été évoqué en préparation de ce CHSCT, dans le cadre du groupe de travail qui a étudié ce sujet-là depuis fin 2013. Je vous rappelle qu'au départ, une demande de mise en place de sièges assis-debout avait été faite pour les agents de surveillance muséographiques qui travaillent dans des espaces à forte fréquentation du public. Dans un premier temps, un groupe de travail piloté à l'époque par Olivier VAILLANT avait d'abord cerné le problème, fixé des objectifs et défini un cahier des charges de ce qui pourrait être le « siège idéal » pour ces agents. En 2014, un certain nombre de sièges dits « assis-debout », vous verrez que nous avons évolué en matière de vocabulaire, avaient été proposés. Vous vous rappelez peut-être d'un CHSCT où plusieurs sièges avaient été exposés ici. Ensuite, les représentants du personnel ont pu définir et choisir trois sièges pour qu'ils soient expérimentés par les agents de surveillance muséographiques dans trois sites principaux. Cette expérimentation a eu lieu en octobre/novembre 2014. A l'aide d'un questionnaire préparé par Alix HARROUK, assistant de prévention, avec l'aide du Docteur HADJ-AISSA et du Docteur VILAINE. Ces questionnaires ont été rassemblés et exploités par Alix HARROUK. Nous avons mis le résultat de l'exploitation de ces questionnaires dans le dossier. Ils ont également été présentés début février.

Parallèlement, le Musée du Louvre a effectué un travail par le biais d'une mission conduite par la DMPC sur le recensement de l'ensemble des sièges mis à disposition du public et des agents dans les différentes salles du musée. Ceci a été réalisé sur la base d'un travail également effectué antérieurement par Alix HARROUK il y a déjà plusieurs années. L'idée étant de définir des types de sièges particuliers spécialement conçus pour le Musée du Louvre par un designer et qui ensuite pourraient être exploités par le musée.

Troisièmement, Alix HARROUK a également vu avec les agents et leurs encadrants quels étaient les endroits où il serait le plus opportun de mettre à disposition ces sièges assis-debout. Les sièges qui ont été expérimentés ne sont pas réellement des sièges assis-debout mais des sièges assis surélevés. Nous faisons maintenant la distinction entre le siège assis-debout qui est un siège dont l'objectif est de permettre de se propulser rapidement devant un visiteur, l'idée étant de ne pas être complètement assis mais d'avoir une posture un peu intermédiaire qui limite les contraintes articulaires pour quelqu'un qui doit s'asseoir et se lever régulièrement. Ces mouvements génèrent un type de contrainte particulier. Les sièges assis surélevés sont plutôt des sièges assis en hauteur. Ils sont plutôt destinés à des gens qui sont assis pendant longtemps et qui n'ont pas à se lever souvent. La contrainte n'est évidemment pas la même. Ce travail a permis de recenser un grand nombre de secteurs où il serait nécessaire d'avoir des sièges particuliers pour les agents. Il a également permis de comparer l'intérêt des sièges assis-debout et des sièges assis surélevés. Au terme de ce travail, nous vous avons donc indiqué les endroits dans lesquels soit des sièges assis-debout, soit des sièges assis surélevés, pourraient être mis à la disposition des agents.

Enfin, lorsque l'expérimentation des sièges assis surélevés, car ce sont ceux qui avaient été plébiscités, s'est terminée en décembre dernier, ces sièges ont été retirés. Le Président-directeur a accepté, sur notre demande, de remettre en place ces sièges dans les endroits où avait eu lieu l'expérimentation, parce que sur les trois types de sièges testés, il y en avait un qui remportait l'adhésion de la majorité des agents. Nous trouvions donc dommage de ne pas laisser aux agents les sièges qu'ils avaient appréciés dans ces secteurs très particuliers.

Je vous ai fait un résumé. Vous avez la présentation du sujet dans le dossier. La conclusion de la réunion que nous avons eue il y a à peu près un mois était qu'un certain nombre d'emplacements qui avaient été définis avec les agents, les chefs d'équipe et l'encadrement, ne posaient pas de difficultés particulières et faisaient consensus. Il y avait également un consensus sur quatre sites où

il y avait besoin d'un siège assis-debout et 13 sites pour lesquels un siège assis surélevé était préférable. En revanche, les avis divergeaient entre sièges assis-debout et siège assis surélevés en mezzanine Denon et dans la salle du manège. Deux emplacements supplémentaires de sièges étaient également possibles en fonction de l'organisation du travail : à l'entrée de la galerie Daru et entre les salles 8 et 9 du Mastaba.

M. BARBARET

Y a-t-il des remarques ou observations sur cette présentation ?

Mme ESNARD

Je voulais savoir quand est-ce que nous aurons ces sièges ?

Mme LEMONNIER

Farida LAIDAOUI va répondre.

Mme LAIDAOUI

Je les ai commandés le lendemain de la réunion. Il y a six semaines de délai, ils devraient donc arriver courant mars. Je les ferai installer dès réception.

M. BARBARET

Merci. Y a-t-il des questions ou remarques ? Madame MULLER ?

Mme MULLER

J'ai en effet une question. Lors de la réunion, nous nous étions interrogés sur le motif de la demande de l'encadrement Denon d'un siège spécifique pour la salle du manège. Avons-nous eu plus d'informations sur ce point ? Non ? Il faudra leur demander.

Dr CHERIN

En ce qui concerne la salle du manège, les avis divergeaient entre le choix d'un siège assis-debout ou d'un siège assis surélevé.

Mme MULLER

Il me semble, qu'en ce qui concerne la salle du manège, nous nous interrogeons surtout sur le besoin d'un siège à l'entrée de la galerie Daru.

Dr CHERIN

A l'entrée de la galerie Daru, la question était de savoir s'il en fallait vraiment un à cet endroit.

Mme MULLER

Il s'agissait d'une demande de l'encadrement Denon et nous souhaitions en savoir un peu plus. Par ailleurs, il est bien entendu que les sièges assis-debout ne se substitueraient pas aux sièges normaux ? Il s'agirait bien d'une possibilité donnée aux agents en fonction du contexte d'affluence, soit d'être en position assis-debout, soit d'être sur un siège de hauteur normale, qui leur permettrait de ne pas être le point de mire. Je souhaite que ce soit mis au PV, pour que l'on puisse s'y référer dans les années à venir : la problématique des sièges assis surélevés, c'est qu'ils font d'eux des points de mire pour les visiteurs, ce qui peut avoir un effet peu positif quant à leurs conditions de travail, car lorsqu'on est seul au milieu d'une grande galerie en ligne de mire de tout le public, on se retrouve en incapacité matérielle de répondre à toutes les sollicitations. La question est également de parvenir à articuler les endroits où la mise à disposition de sièges surélevés améliore les conditions de travail, car cela permet de voir ce qui se passe et qu'on ne peut pas voir sur un siège normal, tout en arrivant à un équilibre, pour ne pas justement devenir le point de mire de milliers de personnes déambulant dans les espaces.

Dr CHERIN

Vous avez raison. J'aurais peut-être dû dire en introduction qu'il s'agissait du point précis des sièges assis-debout et des sièges assis surélevés et que ces sièges seraient proposés en plus des sièges classiques dans les salles.

M. DETREZ-JACQUIN

Je souhaitais ajouter également que le président a été très clair sur le fait qu'il souhaitait que les agents se saisissent de la question et choisissent les endroits les plus opportuns pour les installer car ce sont eux les mieux renseignés. En ce qui concerne l'entrée de la galerie Daru, ce sont les agents et pas la hiérarchie qui doivent pouvoir s'exprimer. En tout cas, la commande avait été très claire, n'est-ce pas ?

Mme MULLER

Par exemple, nous avons eu une discussion sur la possibilité d'installer un siège assis-debout dans le district Mastaba. En tant qu'agent qui travaille dans ces lieux, je souhaitais indiquer que l'emplacement spécifique qui avait été désigné ne me paraissait pas pertinent. Nous avons convenu d'en rediscuter. Il a été placé là pour être à proximité du poste téléphonique.

M. DETREZ-JACQUIN

Il faut donc changer l'emplacement. Il n'y a que ceux qui utilisent les lieux qui savent ce qui est le plus opportun.

Mme MULLER

Nous abordons aussi une problématique plus générale qui concerne une réflexion sur la définition des endroits les plus stratégiques. Cet endroit-là en soit n'est pas le plus opportun pour mettre un agent étant donné que tout est sous vitrine. Il y a d'autres espaces où les statues peuvent être et sont d'ailleurs touchées par le public.

M. DETREZ-JACQUIN

Vous devez en discuter avec vos collègues et votre hiérarchie. C'est en tout cas dans cette co-construction que le président a commandé ce sujet.

M. BARBARET

Merci pour cette présentation. Je propose que nous passions au point suivant de notre ordre du jour qui est le point Pyramide : suivi des travaux et aménagements des futurs postes de travail accueil et vente. Ce point est également présenté par le Docteur Anne CHERIN. Je vous demande donc un peu d'attention pour le point n° 13.

13) Point Pyramide : suivi des travaux et aménagements des futurs postes de travail accueil et vente (pour information)

Présentation du dossier par le Dr CHERIN

Dr CHERIN

Il existe, comme vous le savez puisque nous en avons déjà parlé lors du dernier CHSCT, un groupe de travail qui suit ces travaux Pyramide tous les deux mois. J'entends un groupe de travail avec les représentants du personnel et les préventeurs, parce qu'il y a bien entendu beaucoup d'autres réunions sur le sujet. Dans le cadre de ce groupe de travail, nous avons notamment souhaité, pas uniquement mais c'est ce dont nous allons parler aujourd'hui, recueillir l'avis des personnels sur les prototypes des différents postes de travail qui vont être proposés aux agents, sachant qu'il y aura cinq prototypes en volume dont quatre existent déjà. Deux d'entre eux concernent les agents d'accueil, la banque info et le poste assistance visiteurs, deux autres concernent les caissiers-contrôleurs, le poste de travail billetterie et le poste de travail billetterie spécifique. Pour faire cela, ces prototypes ont été installés dans l'ancien espace des enfants du musée, donc dans l'allée du Grand Louvre. Un questionnaire, là encore, a été construit par Alix HARROUK, avec les agents et les chefs d'équipe, pour pouvoir recenser l'ensemble des points qui nous semblaient importants de faire remonter, et recueillir l'avis des agents. Ces maquettes sont en bois brut, elles ne sont donc pas conçues avec des matériaux nobles. Les chefs de service de la DAPS ont organisé les choses de manière à ce que les agents puissent tous être conduits par groupe, avec leur chef d'équipe, pour s'installer sur ces postes de travail, que nous avons également fait équiper de l'ensemble des équipements nécessaires, du moins l'essentiel, donc l'informatique et le téléphone, que les agents ont à leur poste de travail. Ils sont accessibles aux agents depuis le 18 février. Il faut savoir que trois jours avant cette date, avec Natacha MOREAU, Pauline PRION, Alix HARROUK et moi, nous étions allées voir au moment où les installations se terminaient et que nous avons déjà fait pas mal de remarques quant à l'aménagement ergonomique de ces postes, ou plutôt par rapport à un certain nombre de choses qui ne nous paraissaient pas ergonomiques et qui nous semblaient devoir être modifiées. Dans la réunion que nous avons eue vendredi dernier, que j'avais décalée pour qu'on puisse déjà avoir les premiers retours, Natacha Moreau a fait part des premiers avis des agents. Côté agents d'accueil, environ deux tiers des agents, soit une trentaine, étaient déjà passés voir les maquettes et avaient rempli un questionnaire. Ils trouvent que, globalement, les postes sont assez satisfaisants. Certaines propositions d'aménagement ont été faites, telles qu'augmenter la place pour les jambes ou prévoir du matériel adapté aux gauchers et aux droitiers, choses que nous avons déjà

fait souvent remonter par le passé. Des aménagements en matière de matériel et de mobilier ont également été suggérés. Les agents s'interrogent sur ce qui est préférable entre tablette informatique et écran articulé. Globalement, pour les postes de chargés d'accueil, les premiers avis sont plutôt satisfaisants, ce qui n'est pas le cas pour les caissiers-contrôleurs puisque les premiers retours ne sont pas bons. J'ai vu et exploité rapidement tous les questionnaires des deux tiers des agents d'accueil, mais je n'ai pas encore vu ceux des caissiers-contrôleurs. Néanmoins, Natacha MOREAU a fait remonter le fait qu'un certain nombre de points ne convenaient pas. Nous avons déjà repéré ces points lorsque nous avons été regarder les maquettes le premier jour de leur mise en service. En particulier, les tablettes et plans de travail sont beaucoup trop hauts et trop profonds, ce qui génère des contraintes qui ne sont pas acceptables au niveau des épaules. Serge LEDUC en a été informé dès le premier jour car nous lui avons dit que cela ne convenait pas. Il s'agit du point principal remonté comme ne convenant pas. Mais il y en a d'autres. Il y avait peu de caissiers-contrôleurs qui avaient vu les postes de travail vendredi dernier, sachant qu'ils sont plus de 100. Nous avons donc augmenté la période de visibilité pour les agents afin que tout le monde puisse donner son avis. Voilà pour le premier point.

Le deuxième point, c'est que les représentants du personnel qui étaient présents à la réunion vendredi dernier sont tous allés voir sur place, puisque Pauline PRION a organisé un passage sur les postes pour que tout le monde puisse se rendre compte de la disposition et de l'organisation de ces prototypes. Voilà ce que je peux vous dire. Nous n'avons pas encore pu faire la synthèse car l'exploitation des questionnaires n'est pas encore terminée. Elle n'est même pas commencée pour ce qui est des caissiers-contrôleurs, mais on voit bien que les premiers retours posent question. Nous avons des dates, nous avons établi un calendrier. Comme la réunion a eu lieu vendredi dernier, j'ai envoyé le compte-rendu aux représentants du personnel qui étaient présents pour reprendre leurs corrections éventuelles par rapport à ce que nous avons pu dire au cours de cette réunion. Nous vous les ferons de toute façon remonter. Alix HARROUK exploitera finement ces questionnaires comme elle l'avait fait pour les sièges assis-debout. Ensuite, nous nous réunirons avec Natacha MOREAU pour lister tous les points qui nous paraissent très importants et que nous souhaitons faire remonter. Ensuite, la DMO, en lien bien sûr avec la direction de la DAPS et la hiérarchie de l'entreprise, se prononcera sur ce qui est possible ou non par rapport aux aménagements proposés.

M. BARBARET

Merci pour cette présentation et cette démarche que je trouve très remarquables. Y a-t-il des questions ou des remarques ?

M. REMY DE CAMPEAU

Je rejoins Madame CHERIN sur les analyses en cours sur ces prototypes. En fait, pour ce qui concerne les caissiers-contrôleurs, je ne sais pas trop ce qu'il en est pour les agents d'accueil, je vous confirme que pour l'ensemble des caissiers-contrôleurs, ces postes ne sont pas adaptés. Il apparaît qu'en matière d'ergonomie, les plans de travail sont beaucoup trop grands et les caissiers ont du mal à se tourner sur les postes et à utiliser tous les éléments mis à leur disposition. Il y a une demande forte de la part des caissiers qui concerne l'ajoute de vitres de protection sur les blocs de caisse. Madame CHERIN avait évoqué ce point-là. Les agents s'interrogent également sur la disposition et la forme de la future signalétique dans cet espace d'accueil pour les visiteurs. Ils souhaitent aussi savoir comment se passera la gestion des flux en période de forte affluence, comme le 31 décembre par exemple, dans cet espace qui est tout de même assez confiné.

Dr CHERIN

Ce que nous avons dit dès le départ dans le cadre du groupe de travail, c'est qu'en effet, en matière d'organisation du travail, la gestion des flux est certainement très importante. Il sera nécessaire d'écrire une procédure. Il n'y a qu'au moment où les nouveaux postes seront mis en service que nous pourrons le voir, mais il faudra voir combien de personnes au maximum il est possible de faire rentrer dans la billetterie et de manière plus générale, comment organiser l'entrée des visiteurs dans la billetterie. Natacha MOREAU a donné un certain nombre de réponses sur ces questions d'organisation du travail au cours de la réunion. Mais nous voyons bien qu'il faudra réécrire des procédures et penser ces choses-là.

M. BARBARET

Je pense que dès à présent, aujourd'hui, avant même la nouvelle organisation, la gestion des flux pour que le public ne vienne pas saturer les espaces d'attente devant les blocs de caisse est liée à la gestion des flux à l'extérieur de Pyramide. Serge LEDUC pourra naturellement être plus précis que moi, mais je pense que Denis FOUSSE notamment, auprès de Serge LEDUC, gère ces flux de manière à éviter les saturations. Je pense donc que les réponses techniques et les modalités de travail sont quand même déjà, à mon avis, assez bien établies. Je reviens sur la question des espaces trop grands, *et cætera*. C'est bien tout l'intérêt de ces prototypes et de ces tests de pouvoir prendre en compte les remarques des agents dès l'origine.

Mme GERBER (SUD –Culture)

J'ai juste une question. En ce qui concerne les prototypes, est-ce que les caissiers et les agents d'accueil auront droit à un autre prototype, car il y a quand même beaucoup de transformations à faire ?

Dr CHERIN

La réponse à cette question a été assez clairement donnée par Pauline PRION lors de la réunion. La réponse est non. Il n'y aura pas de deuxième tour avec de nouveaux prototypes qui seront essayés dans un deuxième temps, car cela n'a pas été prévu dans le marché. Mais c'est une bonne question, qui a effectivement été posée pendant la réunion.

Mme GERBER

Parce que là on recueille les avis des agents mais par la suite, est-ce que ces espaces de travail seront véritablement adaptés aux besoins ?

Dr CHERIN

L'objectif est de prendre en compte au maximum les demandes des agents, du moins celles qu'il est possible de prendre en compte. Tout ce qui concerne la hauteur et la profondeur des espaces de travail, ne pose pas de difficultés pour les architectes. D'ailleurs, ils ont très bien compris quand on leur a dit.

Mme GERBER

La question de la hauteur et de la profondeur est également liée à la question de la possibilité de mettre des vitres ou non.

Dr CHERIN

Nous avons remonté la question des vitres il y a longtemps déjà. Nous n'avons pas attendu cette réunion. C'est la raison pour laquelle il avait été décidé de proposer un système avec lequel la mise en place secondaire de vitres soit possible, par rapport à la demande qui était la demande initiale. Effectivement, c'est quelque chose que nous avons déjà fait remonter dans le cadre de ce travail que nous conduisons ensemble depuis plus d'un an maintenant, à la suite des réunions qui avaient été organisées avec tous les agents, en juillet dernier il me semble. C'est à ce moment-là que nous avons fait remonter cette demande très forte, qui était déjà la vôtre, d'équiper la billetterie de vitres.

M. BARBARET

Oui, Monsieur GUILLAUD ?

M. GUILLAUD

Il n'y aura pas de présentation des nouveaux lieux de travail aménagés mais l'agence Search s'est engagée à nous les présenter en graphiques. Nous les aurons sur plan. Nous aurons une présentation sur plan, donc pas formelle, parce que cela poserait un problème de calendrier, mais je tiens à insister sur le fait que nous aimerions vraiment que ces plans nous soient présentés en CHSCT. Pour ce qui est des vitres, nous préconisons que la demande des agents soit prise en compte, si tant est qu'elle existe. Il y a un vrai retour des agents au moyen de ces questionnaires, un retour constructif. Si jamais il y a une demande majoritaire, comme nous avons l'impression que c'est le cas en ce qui concerne la pose de vitre, nous aimerions qu'elle soit prise en compte, étant donné que nous avons déjà acté la possibilité d'en mettre.

M. BARBARET

Je prends bonne note de cette demande.

M. REMY DE CAMPEAU

Nous souhaiterions également être tenus au courant de l'état d'avancement du projet régulièrement et connaître la synthèse des décisions qui ont été prises.

Dr CHERIN

Ces réunions ont lieu tous les deux mois, l'idée étant de voir avec vous au fur et à mesure l'avancement des travaux et ce qu'on peut mettre en œuvre pour limiter les nuisances pour les agents. Nous avons par exemple parlé, du bruit, des vibrations et de la manière d'effectuer la surveillance sonore. Il s'agit également de présenter l'avancement des travaux. Pauline PRION est là tout le temps, et ensuite ce sera Laurent RICARD dans les mois qui viennent, qui nous présentera l'avancement des projets. Nous notons tout cela dans les comptes-rendus de réunion. Bien sûr,

l'avis remonté côté préventeur à la suite des questionnaires sera remonté dans le cadre de ces réunions et donc ensuite dans le cadre du CHSCT.

M. BARBARET

Oui, Madame MULLER ?

Mme MULLER

Je souhaite revenir sur votre solution concernant la gestion des flux et revenir à ce que nous avons dit précédemment. Certes en ce qui concerne la gestion de flux sous Pyramide, il est important que la gestion de flux extérieure soit efficace. Néanmoins, faire attendre des visiteurs pendant quatre heures à l'extérieur ne fait qu'accroître leur agressivité une fois qu'ils arrivent sous Pyramide. Ils se retrouvent alors au contact des caissiers-contrôleurs puis des agents muséographiques. Cela fait partie des choses sur lesquelles il va falloir s'interroger. Il y a certes la question de la gestion de flux mais il faut également se pencher sur les moyens de limiter les risques d'agression au sens large du terme. Sachant que cela sera accru par une ouverture sept jours sur sept inique.

M. BARBARET

Encore une fois, il faut être clair. Je pense que les dispositifs liés au projet Pyramide sont de nature à faciliter les choses mais pas à les résoudre entièrement. Il est vrai que les jours de très grande fréquentation, je pense qu'il est quasiment impossible d'envisager qu'il n'y ait pas de files d'attente. Cela étant, une des réponses à mon avis la plus convaincante à ce stade, mais qui reste pour l'instant à mettre en œuvre, est celle des billets achetés à l'avance et horodatés, dans le cadre du projet billetterie. Cela viendrait à mon avis suppléer assez utilement la vente sur place.

Mme MULLER

Ou une limitation des groupes des tours opérateurs ?

M. BARBARET

Aussi par exemple.

Mme AGUIRRE

Nous ouvrons la discussion sur ce point.

M. BARBARET

Ce n'est pas le lieu, mais c'est important.

Mme AGUIRRE

En ce qui concerne la question des billets prépayés, je me rappelle du 2 mai l'année dernière où quasiment tous les visiteurs avaient prépayé leur billet et pourtant... Lorsqu'on achète une place de concert, elle est datée, donc le prestataire sait combien de personnes vont venir. Le problème des

billets prépayés, c'est que c'est encore plus complexe à gérer car lorsque les gens ont déjà acheté leur billet, ce n'est pas parce qu'il y a deux heures de queue qu'ils vont renoncer à la visite.

M. BARBARET

Vous avez tout à fait raison. J'ai utilisé un mauvais terme. Je ne voulais pas parler de billets prépayés mais de billets achetés à l'avance et horodatés, ce qu'on appelle en très bon français, le « *print-at-home* », ce qui permet aux visiteurs de savoir qu'ils sont attendus tel jour à telle heure. Il s'agit de vente en ligne, avec un contrôle d'accès adapté naturellement. Encore une fois, s'il y a vraiment une très grande fréquentation, une très grande demande, émergent alors assez naturellement des situations de pénurie, c'est-à-dire de files d'attente. Cela étant, s'il y a des jours où une part significative voire majoritaire de nos visiteurs sont des visiteurs qui ont acheté leur billet au préalable en ligne avec un horodatage, cela devrait permettre de mieux étaler la fréquentation sur la journée. Oui, Monsieur GUILLAUD ?

M. GUILLAUD

Une dernière chose, je ne me rappelle pas que nous en ayons parlé ni dans le cadre du groupe Pyramide, ni ailleurs, mais en ce qui concerne les travaux d'aménagement des futurs postes accueil et vente, comme pour les files d'attente, en matière d'ambiance thermique, il faudra faire très attention. Je reviens sur la question des ambiances thermiques. En cas de coupure de climatisation dans un local clos, comme cela est prévu, ce sera terrible car agressivité et foule amoncelée ne font pas bon ménage. Il faudra effectuer une vérification journalière.

M. BARBARET

C'est très clair. Là pour le coup, il s'agira d'espaces nouvellement livrés donc... Détrompez-vous, les salles du mobilier XVIII^e correspondent au programme qui avait été demandé par le donneur d'ordre. Là, en l'occurrence, soyez assurés que le programme prévoit bien du chaud et du froid et que cela fonctionnera. Soyons clairs, le ressort initial du projet Pyramide concerne les conditions de travail des agents, et notamment le fait que les petits blocs de caisses actuels ne sont pas la panacée en matière de chaud et de froid. L'idée est tout de même d'améliorer la situation des agents dans les nouveaux espaces de vente et pour les visiteurs au moment où ils seront dans les files d'attente pour acheter leur billet. Je me retourne vers Sophie LEMONNIER, mais nous sommes rassurés parce que le programme est beaucoup plus clair en matière de génie climatique sur ces espaces par rapport au programme du mobilier XVIII^e.

Mme MULLER

Même si nous entendons les problématiques financières et techniques qui empêchent d'avoir un nouveau prototype de caisse, je souhaite signaler que c'est tout de même dommage pour les agents, dont nous comprenons la déception, d'avoir vu un prototype qui ne leur convenait pas du tout, et de ne savoir rien ou presque, si ce n'est sur du papier, sur ce à quoi ressemblera leur nouveau poste de travail. Ils sont dans une incertitude d'autant plus grande que ce qu'on leur a présenté ne leur convient pas.

Mme LEMONNIER

Je vais vérifier mais à mon avis, ce n'est pas un sujet financier mais un sujet calendaire. C'est pour que cela puisse être livré en temps et en heure pour avril 2016. Ce n'est pas une question de budget, parce qu'effectivement, faire des prototypes en carton ou en contreplaqué ne coûte pas cher. Par contre, refaire des tests, attendre le résultat de tous les questionnaires, analyser les demandes, les prendre en compte, faire un retour auprès du médecin de prévention sur ce qui peut être pris en compte ou non et après refaire des dessins correspondants à ces nouvelles cotes, les diffuser et les intégrer, tout cela aurait représenté un temps d'étude très long avant la mise en fabrication des meubles. Repasser par un prototype, une consultation et des analyses aurait reporté la mise en service de plusieurs mois. Si Pauline PRION vous a dit qu'on vous fournirait le dessin, nous vous le fournirons. Effectivement, cela fait partie de la chaîne mais refaire une séance de consultation serait bien plus chronophage.

Mme MULLER

Juste pour des questions de principe, il serait bon que les agents aient un retour avant la mise en place. A un moment, quand bien même ils ne seraient plus en situation d'intervenir réellement sur le projet, ce serait quand même bien qu'ils soient informés avant la fabrication.

M. BARBARET

Je vous propose de regarder comment nous pouvons procéder au mieux. Mais c'est vrai que, d'après ce que je comprends, dès lors que le modèle est programmé, cela devient un premier de série plus qu'un prototype.

M. DETREZ-JACQUIN

Nous ne pourrons pas l'échanger mais nous pourrons le montrer.

Mme AGUIRRE

Ce serait bien mais si on peut le montrer et qu'on se rend compte qu'il y a des problèmes alors que la fabrication est lancée, nous pourrions déjà commencer à réfléchir aux mesures correctives. Vous dites qu'il ne pourra pas y avoir de deuxième consultation avant le lancement. Ce serait dommage d'attendre la livraison pour se rendre compte qu'il y a deux ou trois choses qui ne vont pas alors que des actions correctives simples pourraient être mises en place avant.

M. DETREZ-JACQUIN

Nous essaierons d'avoir un numéro zéro.

M. BARBARET

Nous ferons au mieux, mais pour le coup, c'est sous réserve technique.

Mme KARDIANOU

Sur ce point, nous sommes également demandeurs car cela ne sert à rien de faire une liste des remarques faites dans les questionnaires si finalement on laisse les agents dans l'incertitude, sans les tenir au courant des demandes qui ont été prises en compte.

M. DETREZ-JACQUIN

Ils auront un retour de ce qui sera pris en compte.

Mme KARDIANOU

Il faudrait un retour très détaillé et ce serait encore mieux de l'accompagner d'une présentation du prototype.

M. DETREZ-JACQUIN

Le retour sera tellement détaillé qu'il fera l'objet d'un plan. Si c'est possible, nous vous présenterons le premier de série.

M. BARBARET

Ce qu'il faut retenir de tout cela, c'est que la démarche permet de prendre en compte les remarques des agents et de les intégrer dans ce qui sera fourni. Nous prenons bonne note du fait que vous souhaiteriez qu'un prototype ou du moins un premier de série vous soit présenté avant le lancement pour vous assurer que les remarques ont été correctement prises en compte. Nous ne pouvons pas, aujourd'hui, prendre d'engagement sur ce point, mais nous ferons au mieux pour qu'il y ait autre chose qu'un simple plan : une maquette ou un premier de série.

Mme LEMONNIER

Une fois que nous avons les plans d'exécution, la fabrication est lancée.

M. BARBARET

Ce serait donc le premier de série en réalité qui vous serait montré, avec naturellement l'hypothèse forte que ce premier de série ait pris en compte toutes les préoccupations des agents et soit satisfaisant. Mais si nous le montrons et que nous voyons qu'effectivement des réglages fins peuvent être pris en compte au niveau de la fabrication, nous ferons au mieux.

Mme LEMONNIER

Nous nous sommes engagés auprès de la médecine de prévention à faire un retour précis sur ce que nous pourrions prendre en compte ou non. Nous voyons bien aujourd'hui qu'il y a des demandes qui peuvent être un peu contradictoires. Il y a déjà cette première analyse réalisée à partir des questionnaires des agents. Les demandes de modification nous sont transmises et nous répondons de manière positive ou négative en fonction des difficultés qu'elles présentent.

Dr CHERIN

Nous avons d'ailleurs déjà programmé une réunion le 28 avril prochain pour présenter tous ces retours et avis et pour voir ce qu'il est possible de faire.

M. BARBARET

Merci pour ce point. Ce que nous avons retenu, c'est que comme les points n° 8 et n° 10, nous mettions les points n° 14 et n° 15 de côté pour l'instant. Nous passerions donc au point n° 16 pendant le temps qui nous est encore imparti, et qui concerne le tableau de suivi des questions CHSCT. Je rappelle que je dois quitter l'instance à 18h. Matthieu DETREZ-JACQUIN pourra prendre la présidence par intérim ou bien nous arrêterons à 18h. Essayons d'aller le plus loin possible jusqu'à 18h sur cette question qui correspond au point n° 16 de notre ordre du jour et qui est le tableau de suivi des questions CHSCT. Je passe la parole à Madame Katia BOUYER.

14) Point sur la mise en place du diagnostic Risques psychosociaux (pour information)

Ce point est reporté au prochain CHSCT.

15) Point sur les sites d'implantation des défibrillateurs automatisés externes (pour information)

Ce point est reporté au prochain CHSCT.

16) Tableau de suivi des questions CHSCT**Mme BOUYER**

Dans ce tableau, il y a des numéros d'actions qui sont grisées et qui correspondent à des actions qui sont clôturées. Pour une question pratique, je me demandais si on ne pouvait pas les supprimer du tableau, si vous êtes d'accord, pour en faciliter la lecture ?

Mme MULLER

Certaines actions sont indiquées comme étant réglées alors qu'elles ne le sont pas. Nous pouvons les regarder une à une pour faire le point.

M. BARBARET

Allons-y.

Mme KARDIANOU

Nous avons plusieurs CHSCT devant nous avant de voir certaines de ces actions programmées.

Mme BOUYER

Quand je parlais des actions grisées, je voulais dire lorsque toute la ligne est grisée. Ce qui est en gris clair sur le côté correspond à ce qui a été ajouté depuis la dernière fois, pour plus de facilité.

M. BARBARET

Nous allons d'abord laisser Sophie LEMONNIER faire un point sur la question de l'installation d'un ascenseur au pavillon Mollien. C'est le point 1.

Mme LEMONNIER

Dans le cadre de l'accessibilité Mollien, donc de tous les étages de Mollien, la CMH a fait une étude assez rapide de toutes les circulations verticales qui seraient à mettre en place dans les différents corps de bâtiment en arrivant au premier étage, le premier étage étant le niveau traversant sur toute l'aile Denon. En revanche, nous avons le passage de la cour Lefuel, le passage Barbet-de-Jouy et le passage Visconti qui viennent sectionner les étages rez-de-chaussée et rez-de-chaussée bas. Dans le cadre de cette mise en accessibilité, la CMH nous a dit qu'en fait, la seule possibilité était de multiplier les ascenseurs verticaux. Il en existe un aujourd'hui qui est entre Barbet-de-Jouy et la cour Lefuel, mais il en faudrait un autre de l'autre côté de Barbet-de-Jouy et du passage Visconti et un autre également plus à l'Ouest entre le passage Lefuel et ici. Donc, lorsque nous ferons cette mise en conformité de l'accessibilité Mollien, elle comprendra la réalisation de ces deux nouvelles circulations verticales accompagnée également d'un escalier qui, aujourd'hui, n'est pas satisfaisant en matière de praticité entre ce niveau-ci, celui du dessus et celui d'en-dessous. Nous savons à peu près ce qu'il faut qu'on fasse mais ce projet est encore vraiment dans les cartons et sera associé au réaménagement du rez-de-chaussée bas Lefuel.

Mme MULLER

Le point n° 6 peut être supprimé.

M. BARBARET

Le point n° 7 n'existe pas.

Mme MULLER

Qu'en est-il pour le point n° 8 ? Cela a été livré.

M. GUILLAUD

Après la livraison, il n'y avait pas des soucis d'aération sur la base vie Sully ?

Mme RIGADE

J'avoue que je ne suis pas très au fait sur ce sujet. Il y avait peut-être certains soucis de climatisation dans la base vie Sully, mais pas plus que dans d'autres endroits du musée. Par rapport à la base vie Napoléon, les retours sur cette question ont été moindres. Un sentiment de claustrophobie a plutôt été évoqué au sujet de la base vie Sully.

Mme LEMONNIER

Il s'agit effectivement d'un espace exigu qui a été aménagé pour pouvoir intégrer deux dortoirs hommes et femmes ainsi qu'une petite kitchenette. Un appareil de rafraîchissement a été mis en place puisqu'il y a eu quelques fuites à l'issue de son installation. Des dispositifs ont été mis en place et des aménagements ont été réalisés, mais nous n'avons rien pu faire pour augmenter le volume exigu initial.

Mme KARDIANOU

Nous gardons le point qui concerne la dotation éventuelle de bouchons adaptés pour les autres ateliers car il y a eu une demande de cartographie qui a été évoquée tout à l'heure.

Mme MULLER

Certes, mais il reste à traiter la question de la sensibilisation des agents dans leur ensemble.

M. GUILLAUD

Effectivement, il y a eu un souci de connaissance en ce qui concerne la sensibilisation de l'ensemble des chefs de service et des adjoints de service à la thématique agressions et conflits. Le médecin de prévention vient de dire que l'ensemble des chefs de service du musée avaient été sensibilisés.

Dr CHERIN

Non, je parlais de ceux de la DAPS.

M. BARBARET

Attendez, je crois qu'il y a une petite erreur dans la partie grisée. Il ne s'agit pas de la sensibilisation des chefs de service de la DPAJ mais de la DAPS. Non ?

Dr CHERIN

Oui, c'est cela.

M. BARBARET

Parce qu'à la DPAJ, il est tout de même rare qu'il y ait des victimes d'agression.

M. GUILLAUD

Justement, c'est pour cette raison que je ne veux pas que ce point soit retiré, parce qu'il faut sensibiliser les autres.

Dr CHERIN

Cette sensibilisation a concerné l'ensemble des directeurs, sous-directeurs, chefs de service et adjoints aux chefs de service de la DAPS. Elle a été assurée par la psychologue et moi-même. Elle avait pour but de leur présenter toutes les mesures d'accompagnement mises en place pour les agents victimes d'agression, en utilisant comme support la fiche de signalement. Cela a été fait pour tous. Il y en a peut-être un ou deux qui étaient absents mais globalement pour moi, c'est fait.

M. GUILLAUD

Nous parlons justement uniquement de la sensibilisation des chefs de service de la surveillance, pas des autres. Les nombreuses remontées qui nous sont faites en ce moment au sujet d'agressions, notamment verbales, ne viennent pas spécialement de la DAPS. Elles proviennent également des autres directions. Enlever la communication sur la déclaration accident du travail en cas d'agression, et la retirer du tableau de suivi du CHSCT, ne me semble donc pas pertinent. Il faut sensibiliser les chefs de service des directions aux agressions et conflits internes.

Dr CHERIN

Pour moi, il s'agit d'un autre sujet. Effectivement, il faudra le faire mais je pense que cela devrait venir après le travail du groupe harcèlement, pour que nous puissions déjà avancer sur ce sujet. Le sujet que nous avons traité porte sur les agressions par des personnes externes, et pas sur les conflits internes. C'est un autre sujet.

M. BARBARET

Je pense qu'à mon sens, il faudrait supprimer ce point-là, quitte à en créer un futur lié à cette question, mais avec une problématique distincte. Vous êtes d'accord. Passons au point n° 12.

Mme LEMONNIER

En ce qui concerne le point n° 12, tout reste à faire. Plusieurs raisons expliquent que nous n'avons pas beaucoup avancé, voire pas avancé du tout sur le sujet, alors que Farida LAIDAOUÏ m'avait transmis le dossier il y a un petit peu moins d'un an, à la fin de l'hiver l'année dernière. Je pense qu'il faut réactualiser le tableau, que j'ai regardé encore récemment, en fonction des nouveaux aménagements qui ont été réalisés, puisqu'il y a quelques petites incohérences, notamment les AE aile des arts, ou sur des sujets Antiquités grecques, étrusques et romaines (AGER) à Mollien. Il faut que nous refassions, mais entre nous très probablement, une réunion pour actualiser ce tableau et réactualiser certainement le planning. En effet, des choses étaient prévues dès 2014, qui ne commenceront en fait pas avant 2015. Ce que je vous disais, c'est que la priorité pour nous était la zone 7, que nous voulions traiter en 2014 mais cela n'a pas été possible, pour des raisons contractuelles. Nous allons donc la commander à ERI très prochainement.

M. BARBARET

Le point n° 12 est donc maintenu. Pour le point n° 13, est-ce que la rampe a été fabriquée et mise en place ? Oui ? Il est donc supprimé. Qu'en est-il pour le point n° 14 qui concerne l'aire de livraison ?

Dr CHERIN

Je crois qu'il faut le garder car nous attendons les résultats des mesures qui ont été réalisées. Nous présenterons donc les résultats de ces mesures d'évaluation de l'exposition chronique quand nous les aurons reçus.

M. BARBARET

Le point n° 14 est donc maintenu. Passons au point n° 15. Nous le maintenons ou nous le supprimons ? Madame AGUIRRE ?

Mme AGUIRRE

Il est indiqué qu'un courrier a été fait à la préfecture. Y a-t-il eu une réponse ? Normalement, quand on passe par la voie administrative, on est censé avoir une réponse, ne serait-ce que par politesse.

M. BARBARET

Imaginez qu'ils nous répondent de manière positive. Vous êtes sûrs que nous n'avons pas eu une réponse négative ?

Mme LEMONNIER

En tout cas, si nous avons eu une réponse, elle est forcément négative.

M. BARBARET

On retire alors. Je pense qu'ils ne nous répondront pas et à la limite tant mieux, car s'ils nous répondaient oui, nous n'aurions pas l'air malins. Passons au point n° 16 qui concerne le plan d'action du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) de la DASV. Nous remplaçons DASV par DAPS.

M. LEDUC DAPS

Je pense qu'il faut le garder. Nous avons bien eu la contribution de l'étude de Claire MOUSSU, cette jeune femme stagiaire à l'université d'Angers, étudiante en master de sécurité industrielle et établissements recevant du public. Nous avons exploité son travail au sein des services de la surveillance muséographique et de la surveillance Napoléon, pour réviser l'ensemble des consignes d'évacuation d'urgence. La surveillance Napoléon a un tout petit peu d'avance sur le sujet et a intégré dans le dispositif les services de l'accueil, de la vente et de la sécurité. En surveillance muséographique, nous devons tenir compte du nouveau compartimentage, en particulier sur Sully, où il y a de nouvelles zones d'alarme, notamment au niveau des escaliers Marengo, pour finaliser ces consignes. Il faut donc garder ce point. Le plus important ne sera pas d'avoir les consignes bien à jour mais de transférer leur connaissance à l'ensemble des agents qui devront les mettre en œuvre. Nous pouvons peut-être prévoir en CHSCT la présentation d'un exemple de consignes, parce qu'elles sont très visuelles. Il y aura peu de mots et beaucoup d'images.

Mme KARDIANOU

Nous pourrions éventuellement intégrer les nouveaux éléments dont vous venez de nous faire part dans le tableau de suivi, pour qu'on ait en mémoire l'avancée du chantier.

M. LEDUC

OK. Ces consignes ont été réactualisées également avec le concours des officiers du SPSI qui contribuent à enrichir la réflexion des chefs de service de la muséographie.

M. BARBARET

Parfait. Le point n° 16 est donc maintenu avec l'enrichissement qui vient de nous être présenté. Passons au point n° 17 qui concerne la pose de fenêtres aux AGER.

Mme LEMONNIER

Il faut que je fasse le point car il y avait effectivement des choses en cours de chiffrage. Je ne sais absolument pas ce qui a été lancé ou non. Je ne peux donc pas vous faire de point plus précis que cela.

Mme KARDIANOU

Il y a un petit problème. Nous sommes en train de faire des travaux dans les bureaux 28, 32, 19 et 31, il me semble. Cela concerne tous les bureaux du rez-de-chaussée sauf le bureau 30. Plusieurs personnes de la société chargée d'effectuer les travaux pour les fenêtres sont venues, ont pris des photos, sont revenues, et nous ont dit que la décision finale, dont j'ai également été informée officiellement via le département, n'est pas de mettre des doubles fenêtres comme nous le souhaitions, mais de doubler les vitres, donc de faire un survitrage sur des fenêtres en bois, qui sont déjà en mauvais état et que nous sommes obligés de fermer avec du scotch parce que la mousse ne tient pas et se décolle en raison du vent et de la pollution. Régulièrement, nous calfeutrons le cadre des fenêtres avec du scotch, car le bois n'est pas en bon état. Je me permets de faire la remarque suivante, étant donné que je connais bien le problème : pourquoi faire du survitrage sur des fenêtres qui devraient normalement être changées ? On m'a dit que la raison était financière, que le budget permettait de mettre du double-vitrage mais pas de mettre des doubles fenêtres. Je pense que cela ne sert à rien car ça ne tiendra pas.

D'ailleurs, en parlant de ça, ils nous ont dit qu'ils viendraient faire des prélèvements de mastic pour voir s'il n'y a pas d'amiante. C'est la première fois qu'on me dit que dans le mastic de vitre, il peut y avoir de l'amiante, mais il paraît que des prélèvements seront faits. C'est une information intéressante mais je reste dubitative quant à la mise en œuvre de ce double-vitrage.

Mme LEMONNIER

Je vais reprendre les numéros des bureaux pour voir ce qu'il est en.

Mme KARDIANOU

Je vais vous envoyer le mail dans lequel tout est explicité.

Mme LEMONNIER

La raison qui aurait pu conduire à ne pas faire des doubles fenêtres mais du survitrage est liée à des questions d'emprise. Les bureaux dans lesquels des doubles fenêtres ont été posées ont perdu en surface. La remontée que j'ai eue, c'est que dans certains cas, cette double-fenêtre n'avait pas été réalisée pour des questions de volume et de surface. Je veux bien que vous me fassiez suivre le mail mais il faut que je mette au fait du sujet.

M. BARBARET

Le point n° 17 est donc maintenu. Passons au point n° 18.

Mme MULLER

Il ne s'agit pas de le maintenir parce qu'effectivement, cela a été fait, mais par contre, nous avons dit qu'il serait bon de formaliser les préconisations du CHSCT suite aux visites. J'en profite donc pour demander un ajout dans les points de suivi, en qui concerne donc la formalisation des préconisations et des suites à donner aux visites CHSCT, pour justement voir comment elles ont été suivies. En ce qui concerne les locaux sociaux, c'est un peu particulier, parce qu'il va y avoir d'énormes travaux. Il ne s'agit pas d'en discuter maintenant, bien qu'il faille effectuer un suivi sur la programmation des travaux. Mais je souhaiterais qu'une organisation formelle soit définie pour suivre le devenir des préconisations.

Mme LEMONNIER

Il y a un sujet que j'ai un peu de mal à comprendre. Vous avez parlé de la formalisation des avis du CHSCT, c'est-à-dire la priorisation des préconisations ? Non, ce n'est pas ça ?

Mme MULLER

Il faudrait déjà les lister, les prioriser pour après pouvoir contrôler les suites données à ces préconisations, parce que sinon, les visites ne servent pas à grand-chose.

Mme LEMONNIER

Mais pour moi, il y a plusieurs choses en ce qui concerne les locaux sociaux. Il y a les vestiaires, pour lesquels une grosse opération de travaux va être engagée. Les études sont amorcées en ce moment même. Il y a le sujet sur les zones de repas pour lesquelles, dans le tableau de Farida LAIDAOU, il y a des demandes de modification en ce qui concerne l'aménagement des espaces. Il y a également les bureaux des objets d'art, avec l'aménagement de différents bureaux. Il y a donc plusieurs choses qui s'articulent sous ce même chapeau. De toute manière, nous laissons ce point car pour les bureaux des objets d'art, nous allons commencer les travaux mais il va y avoir deux phases, l'une menée très prochainement au moment de la reprise des lieux du bureau 519. La deuxième phase sera plus longue et concernera le réaménagement de la bibliothèque et des bureaux pour le documentaliste, avec la création de trois postes de travail. Cette phase ne débutera pas avant 2016. Il y a effectivement trois sous-points dans ce point-là.

Mme MULLER

Il suffit de le séparer en trois. Le seul lien entre ces trois sous-points concernait les demandes de visites CHSCT.

Dr CHERIN

Conformément à ce que nous avons dit tout à l'heure, ce qui serait bien, ce serait de faire une feuille à part avec le suivi des visites CHSCT, pour retrouver plus facilement les différentes visites réalisées et savoir où nous en sommes.

M. BARBARET

Je vous propose donc de retirer ce point n° 18 du tableau de suivi et de créer un onglet spécifique sur les visites CHSCT.

M. GUILLAUD

Excusez-moi, mais à l'issue des visites CHSCT, le CHSCT et d'ailleurs les membres de droit ici présents font des préconisations pour le CHST, qui doivent donc être inscrites dans le tableau de suivi.

Dr CHERIN

La proposition est simplement de faire un tableau avec un onglet spécifique. Ce serait le même tableau mais avec une page qui correspondrait aux visites CHSCT. C'est tout.

M. BARBARET

Si vous êtes d'accord avec cette proposition, nous maintenons le point, mais nous ajoutons l'onglet qu'évoque Anne CHERIN. Donc concrètement, le point n° 18 est retiré du tableau et sera repris dans un onglet spécifique dédié aux visites du CHSCT, avec deux points distincts, un sur les locaux sociaux et un sur les bureaux des objets d'art. Passons au point n° 19, il est grisé, on peut donc le supprimer. Nous passons du point n° 19 au n° 22, qui concerne le travail de nuit.

Mme RIGADE

Selon nous, il ne mérite pas d'être supprimé car les actions ne sont pas terminées. Au dernier paragraphe, « activités de nuit à venir du SDI dans la région Denon », je crois que cela concerna davantage la région Richelieu maintenant, enfin bientôt, du moins cette année. Ah non ? En 2016, alors ? Ce point concernera plus la zone Richelieu, où il faudra proposer des solutions pour garantir des conditions de travail acceptables pour les agents. Par contre, c'est trop tard pour Denon.

M. LEDUC

Je ne pense pas que cela soit nécessaire pour l'activité des agents de Napoléon proprement dit. En revanche, c'est vrai que pour Richelieu, cela mérite que nous vous présentions un certain nombre d'hypothèses pour réduire les nuisances.

Mme LEMONNIER

Sachant qu'aujourd'hui, sur Richelieu, nous sommes tout de même partis sur un planning de mutualisation avec les armoires de traitement d'air, le changement des *data*. Nous aurons donc des fermetures de demi-niveaux pendant environ deux mois, ce qui fait que les travaux du SDI seront réalisés de jour, en même temps que les travaux d'armoires de traitement d'air. Seules quelques zones, les zones de circulation, notamment entre l'escalator et la zone Sully, resteront en travaux de nuit à tous les étages. Mais cela ne sera pas du tout la même volumétrie que par exemple pour Denon, où les agents avaient été très impactés.

Mme RIGADE

Le groupe de travail sur la coordination des travaux de nuit, qui travaille notamment sur la diminution des nuisances dues aux alarmes intempestives, est en sommeil depuis longtemps.

M. LEDUC

Ce n'est pas un groupe de travail qui finalement va nous aider. Nous nous sommes aperçus, à l'analyse, que la charge de travail du service d'exploitation des équipements techniques de sûreté, qui assure la maintenance de l'ensemble de nos équipements, était alourdie par la charge de travail projet qui consiste à prévoir le renouvellement de ces équipements, que ce soit la vidéo-protection, les systèmes de détection rapprochée des œuvres, le contrôle d'accès, *et cætera*. Il y a également des composantes informatiques fortes qui font que le niveau actuel des techniciens et du chef de service concerné ne permet pas de prendre en charge l'ensemble de la charge de travail. La solution, pour nous, est aussi organisationnelle, c'est-à-dire qu'il faut dissocier l'activité et le pilotage de projet de renouvellement des équipements de l'activité de maintenance, pour que les techniciens de maintenance ne s'occupent que de cela. C'est tout de même deux millions d'euros que l'Etat leur confie annuellement pour mener à bien leur tâche, il faut donc que cela soit bien fait.

Par ailleurs, nous envisageons également de confier le suivi particulier et rapproché du marché de maintenance des courants faibles soit à un poste particulier, soit à l'adjoint au chef du service actuel, à la condition bien sûr d'avoir un chef de service plus qualifié techniquement, ce qui devrait être possible puisque l'adjoint actuel qui est plutôt spécialisé en technologie radio a obtenu une mutation au Ministère de l'Intérieur. Nous allons donc être en mesure de recruter une personne plus compétente en matière de courant faible à proprement parler. Une fois que nous aurons consolidé l'aspect compétences techniques, effectivement nous pourrons mettre en place des méthodologies de réduction des alarmes intempestives plus efficaces que celles déployées jusqu'à présent. Je pense qu'il faut donc garder ce point.

M. BARBARET

Le point n° 22 est donc maintenu. Passons maintenant au point n° 23 qui concerne une demande d'enquête sur le service PC jour.

Mme MULLER

On peut le supprimer, mais SUD Culture précise que ce n'est pas parce qu'un courrier a été transmis à l'Inspection générale des affaires culturelles (IGAC), mais bien parce que la chef de service est allée sévir à la Mairie de Paris.

M. BARBARET

Bien. Passons au point n° 24. Après, il faudra vraiment que je parte. Ce point concerne les postes de surveillance dans les salles de forte fréquentation, donc les sièges assis-debout. Est-ce qu'on maintient ce point jusqu'à l'installation ?

Mme MULLER

Oui, parce que pour l'instant, nous ne connaissons pas le modèle de sièges assis-debout qui sera retenu.

M. BARBARET

Passons au point n° 25 qui concerne l'affichage permanent. C'est fait, on le supprime donc. Le point n° 26 concerne la relance de la formation gestes et postures et une nouvelle visite du poste d'accès et de contrôle (PAC) Mollien.

Dr CHERIN

Cette formation doit être en cours.

M. BARBARET

Oui, Monsieur GUILLAUD ?

M. GUILLAUD

Nous souhaiterions que le point sur l'affichage permanent ne soit pas retiré, étant donné qu'il y a aujourd'hui d'autres locaux, notamment rue Sainte-Anne. Ce serait bien de mettre un affichage dans ces locaux situés en dehors du Palais.

M. BARBARET

C'est noté. Nous supprimons le point n° 25 mais nous notons un petit point codicille pour Sainte-Anne. Le point n° 26 est maintenu, mais il est déjà programmé. Le point n° 27 sur les défibrillateurs n'a pas pu être étudié aujourd'hui, il est donc maintenu. Le point n° 28 qui concernait la demande des taux d'agression a été traité.

Mme MULLER

Cela ne concernait pas les taux d'agression mais les taux de vol, pour être précis sur les termes.

M. BARBARET

L'information qui est mentionnée en gris est donc correcte. Nous pouvons donc supprimer le point n° 28. Nous retenons qu'il y a quand même un petit problème de numérotation des points. Pour conclure, Monsieur FEMEL ?

M. FEMEL

Je souhaitais revenir sur le point qui concerne les agressions. Pour nous, il ne faut pas le supprimer. Si mes souvenirs sont bons... Il n'est pas supprimé ? Bien, parfait.

Mme MULLER

Pour rappel, nous avons au moins trois points à rajouter. Nous devons aborder la politique d'adhésion à la Société des Amis du Louvre ainsi que, dans le cadre du projet Pyramide, la question Antenna Audio, dont nous avons parlé ce matin. Puisque nous sommes sur le tableau de suivi et que nous avons enlevé plein de points, je m'assure que les autres points dont nous avons parlé aujourd'hui soient bien ajoutés. Il y a également le point sur la visite C2RMF.

M. BARBARET

C'est noté. Merci à tous.

Mme KARDIANOU

Attendez, excusez-moi, mais dès le début de ce CHSCT, je vous avais dit que je voulais faire un relevé de tous les points. Je ne vais pas le faire maintenant puisqu'il y a quatre pages. Nous aimerions éventuellement faire apparaître ces points dans le tableau de suivi ou bien qu'une réponse y soit apportée lors d'un prochain CHSCT. Si vous êtes d'accord, je vais vous les envoyer avec les numéros de page, en mettant toutes les organisations syndicales en copie ainsi que toutes les directions. Nous attendons donc des réponses.

La séance est levée à 18h10.

Le Président

Le Secrétaire

Hervé BARBARET