

# ***Procès-verbal***

## **Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail du 31 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 LAIDAOUI  
*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 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**

**CGT**

M. Xavier FEMEL

*Technicien des services culturels*

M. Gary GUILLAUD

*Adjoint technique d'accueil et de surveillance*

Mme Alexandra KARDIANOU

*Ingénieur d'études*

M. Sébastien NEE

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 Sarah ABDELHEDI

*Adjointe technique d'accueil et de surveillance*

M. Xavier REMY DE CAMPEAU

*Technicien des services culturels*

Mme Sophie AGUIRRÉ

*Adjointe technique d'accueil et de surveillance*

M. Maurice NGUYEN

*Adjoint technique d'accueil et de surveillance*

**SNAC-FSU**

M. Bruno PETIT

*Adjoint technique d'accueil et de surveillance*

Mme Geneviève PIERRAT-BONNEFOY

*Conservatrice DAE*

**Experts**

Mme Bernadette LEROY (administration)

Mme Aline CYMBLER (administration)

M. Bruno ZEITOUN (administration)

M. Pascal PERRAULT (administration)

Mme Daniela MICCOLIS (administration)

Mme Virginie GERARD (CGT)

Mme Léone GERBER (SUD-CULTURE)

M. André SACRISTIN (SNAC FSU)

## Ordre du jour

1)	<b>Déménagements et aménagements</b>	<b>4</b>
2)	<b>Rapport et conclusions de la délégation d'enquête relative à l'accident du travail du 16 juillet 2014 (pour avis)</b>	<b>29</b>
3)	<b>Note de service relative à la réception et à l'utilisation des échafaudages roulants du service des ateliers muséographiques du musée du Louvre (pour info)</b>	<b>43</b>
4)	<b>Procédure d'alerte suicide (pour avis)</b>	<b>47</b>
5)	<b>Point sur le presque accident bureau 519 du Département des objets d'art (DOA) du 10 février 2015 (pour info)</b>	<b>65</b>
6)	<b>Point sur la mise en place du diagnostic risques psychosociaux (pour info)</b>	<b>68</b>
7)	<b>Point sur les sites d'implantation des défibrillateurs automatisés externes (pour info)</b>	<b>69</b>
8)	<b>Présentation du bilan d'activité 2014 de la psychologue (pour info)</b>	<b>72</b>
9)	<b>Questions diverses</b>	<b>73</b>

*La séance est ouverte à 9h24 sous la présidence de M. BARBARET.*

*M. IROLLO procède à l'appel.*

## **M. BARBARET**

Je propose que nous passions immédiatement à notre ordre du jour. Le point numéro un porte sur le déménagement et l'aménagement de la rue Sainte-Anne, et le déménagement et aménagement du 180 rue de Rivoli. Je passe la parole directement à Madame LAIDAOUI pour présenter ce point.

### **1) Déménagements et aménagements**

*a) de la rue Sainte-Anne R+1, R+5, R+6*

Présentation par Mme LAIDAOUI

#### **Mme LAIDAOUI**

Bonjour, je rappelle le contexte de ces deux déménagements à prévoir. Ils sont liés à la réorganisation des directions du musée, d'une part, et, d'autre part, à l'optimisation des surfaces locatives puisque nous devons libérer le 6, rue Marengo au 30 octobre. Nous avons déjà libéré les locaux du 152, rue du Faubourg-Saint-Honoré. Ce sont les deux objectifs liés à cette réorganisation. En 2014 déjà, de nombreux déménagements ont été faits. Nous avons commencé à déménager les bureaux qui se trouvaient 152 rue de Rivoli. Plusieurs modifications sont également à venir à Marengo puisqu'une partie de la direction financière, juridique et des moyens, c'est-à-dire la sous-direction à la logistique, s'est installée à Sainte-Anne, ainsi que la direction financière juridique qui se trouvait, elle, à Mollien. Il en est de même pour la direction des relations extérieures et l'agence comptable qui étaient au 180. L'installation du DAI est donc en cours cette semaine. Elle rejoindra donc le Palais le 2. Nous avons également le projet de bibliothèque Lefuel, qui regroupe les différentes bibliothèques des départements des trois antiques donc celle du DAE qui a été installée fin décembre. Celle du DAI sera installée aujourd'hui et celle des AGER a été installée il y a huit jours. Ce programme pour la bibliothèque Lefuel est déjà finalisé. La deuxième phase consiste à libérer le 162, rue de Rivoli. De ce fait, les propositions qui sont dans le dossier portent, pour libérer cet espace, sur la prise à bail d'espaces rue Sainte-Anne au 1<sup>er</sup>, 5<sup>e</sup> et 6<sup>e</sup> étages. Il y a également un projet de location sur le rez-de-chaussée pour les salles de formation. Il a été décidé d'installer les entités suivantes au niveau de la rue Sainte-Anne. La Direction des ressources humaines pourrait s'installer au niveau un, la sous-direction des systèmes d'information rejoindrait, elle, la direction financière, juridique et des moyens au 5<sup>e</sup> étage. Je rappelle qu'aujourd'hui la DFJM est au 4<sup>e</sup> étage donc il y a une logique à ce que les espaces soient rapprochés. Le service de la vente et réservation à distance, qui se trouve aujourd'hui à Marengo au 5<sup>e</sup> étage, se retrouverait également à Sainte-Anne au 6<sup>e</sup> étage. Il en va de même pour le directeur de fonds de dotation qui n'a pas aujourd'hui de poste fixe du fait des nombreux déménagements. Il est actuellement au 180, rue de Rivoli au niveau des locaux libérés par l'agence comptable. Il est donc tout seul et rejoindrait Sainte-Anne comme c'était prévu initialement. Voilà pour la rue Sainte-Anne. Nous avons également le 180, rue de Rivoli qui vous est présenté aujourd'hui et qui va accueillir les services de la direction architecturale et des jardins pour pouvoir installer à leur place, au 180, rue de Rivoli, la direction de la DMPC qui est aujourd'hui installée aux 2<sup>e</sup> et 5<sup>e</sup> étages de Marengo. A terme la libération du 6,

rue de Marengo est prévue au 30 octobre. Nous vous avons proposé plusieurs plans d'implantation sur les niveaux un, cinq et six. Bien entendu de manière générale nous avons prévu systématiquement des espaces de restauration pour les personnels, des moyens de reprographie et bureautique, des photocopieurs etc. On a essayé de tenir compte de tout cela. Sur les salles de formations qui sont aujourd'hui situées à Marengo, comme je vous le disais, il y a une négociation en cours avec le bailleur pour récupérer 180 m<sup>2</sup> d'espaces disponibles, situés au rez-de-chaussée. Les négociations sont en cours et la situation devrait évoluer dans le bon sens. On l'espère tous. Il n'y a pas de raison que les négociations n'évoluent pas dans le bon sens. Vous verrez que dans les propositions, sur le niveau six, il y a deux variantes, deux propositions. La deuxième proposition a été faite à la demande des personnels du service pour pouvoir agrandir l'espace B9 ainsi qu'un B2. Nous avons donc diminué les bureaux où il n'y avait qu'une personne. Ces bureaux étaient initialement de 13,14 m<sup>2</sup>, nous les avons réduits au minimum, c'est-à-dire 10,11 m<sup>2</sup>, afin de prendre en compte les demandes du personnel. Sur table ce matin, je vous ai également remis un plan sur le B5, qui ne modifie pas le nombre de postes attribués à la Direction des relations extérieures et qui sont situés complètement sur la gauche. Les personnels de la SDSI ont demandé à revoir l'implantation afin de l'optimiser par rapport à leurs besoins. C'est un travail qui a été fait par les directeurs de l'ADJM, Pascal PERRAULT et Bruno ZEITOUN, ainsi que par l'ensemble des équipes à qui ils ont présenté le premier projet. Des modifications ont été demandées. Comme elles ne modifient pas le schéma d'implantation global, nous vous les soumettons ce matin. Il faut savoir que le chantier de concertation a abouti la semaine dernière. Si vous avez des questions sur la forme du dossier, nous sommes à votre disposition pour y répondre avec les services de l'administration et Daniela NICOLIS, qui a travaillé sur l'implantation. Il faut quand même tenir compte d'une chose : nous avons beaucoup travaillé autour de l'architecture avec, notamment, des problématiques de fenêtres et de cloisons déjà existantes. On est donc déjà un peu tenu par certaines règles. On ne peut pas installer les cloisonnements comme on le souhaite. On peut répondre à vos questions.

#### Débats avec la salle

#### **M. BARBARET**

Merci. Des remarques ou observations concernant cette présentation ?

#### **M. SACRISTIN (FSU)**

Monsieur le président, Mesdames, Messieurs bonjour. Nous avons quelques questions à poser notamment en ce qui concerne la répartition des mètres carrés par poste travaillé. Comme vous le savez, la réglementation actuelle préconise certaines normes, à savoir 10 m<sup>2</sup> pour une personne, 11 m<sup>2</sup> quand ils sont deux et jusqu'à 15 m<sup>2</sup> quand il s'agit de locaux bruyants, ce qui est le cas notamment pour plusieurs entités, notamment au 6e étage. Pourtant on peut s'apercevoir que la surface proposée ne respecte pas ces critères. C'est pourquoi, Monsieur le président, nous avons quelques suggestions à vous proposer, particulièrement en ce qui concerne le R6 et le R1. C'est aussi valable pour le R5. Nous avons bien noté que nos collègues qui vont y travailler ne possèdent pas le nombre de mètres carrés préconisé. Si on prend, par exemple, le 6e étage, B9, on constate une surface prévue de 65,4 m<sup>2</sup>. Concernant cette entité, mais pas seulement, c'est un exemple parmi d'autres, Il faut noter qu'il s'agit d'une unité de travail où le bruit, notamment lié aux activités téléphoniques, est important. La norme voudrait qu'il s'agisse de 15 m<sup>2</sup> par rapport aux autres baux. Si on fait la division vous verrez que nous en sommes loin. Par ailleurs, si vous prenez le premier étage, on peut constater que la différence est d'importance. Je prends par exemple la direction bien-être santé au travail. La norme voudrait, dans ce cadre-là, que le minimum soit de 8 m<sup>2</sup>. Vous

pourrez noter que le plan prévoit pourtant des surfaces bien plus importantes puisque la moyenne par poste est de 14,96 m<sup>2</sup>. On propose donc d'échanger les étages. Ainsi le R1 deviendrait le R6 et inversement. En superficie proposée, il y aurait donc plus d'importance et les personnels seraient un peu plus à l'aise sur la superficie totale. Quant au 5e étage, les collègues qui y travailleront auront les mêmes problèmes de surface sur les postes de travail. Est-ce que cela vous semblerait possible ?

### **M. BARBARET**

Je vous propose de prendre toutes les questions et toutes les remarques afin de faire ensuite une réponse synthétique.

### **Mme GERARD (CGT)**

Je voudrais également parler du 5<sup>e</sup> étage. Nous avons fait un point sur le 6<sup>e</sup> ainsi que sur le 1<sup>er</sup> étage. Nous observons que la SDSI obtient moins de mètres carrés en déménageant à Sainte-Anne que ce qu'elle a actuellement, sachant pourtant que l'on s'est battu depuis des années pour avoir plus de mètres carrés dans les anciens locaux. C'est relativement inacceptable. Il y a également la question des normes qui ne sont pas du tout respectées. Le bureau B7, par exemple, accueille l'assistance et notamment l'assistance téléphonique. Cela sous-tend des communications en permanence. On y accueille aussi les agents qui auraient besoin de faire réparer leurs ordinateurs. Nous demandons donc table supplémentaire pour entreposer le matériel à démonter. On voit bien qu'il y a peu de places et que l'on ne peut pas fonctionner dans ces conditions. Nous avons le bureau B1, avec l'adjointe au directeur, qui a un bureau de secrétaire de 12 m<sup>2</sup> et qui n'a même pas de table de réunion. Il en est de même dans un autre bureau B1, celui d'un chef de service qui a demandé une table de réunion. Ce ne sera pourtant pas possible or, comme vous pouvez le constater, la salle de réunion est très petite. Elle sera donc surchargée, notamment à cause des formations Muséum +. On accueille aussi des prestataires, présents en permanence pour travailler sur des projets bien précis, c'est le cas lorsque l'on fait une migration, ce qui arrive assez souvent puisque le logiciel évolue d'années en années. Nous n'avons même pas de place pour les accueillir. Nous avons à peine de quoi nous asseoir. On ne pourra donc pas les accueillir si un projet est lancé. On est vraiment trop serré et, ce, depuis que trois bureaux sur la gauche nous ont été imposés, alors qu'ils ne font pas du tout partie de notre direction. La position de la CGT est donc claire : la SDSI ne peut pas fonctionner dans ces conditions, et n'est pas capable d'accueillir des prestataires supplémentaires. Nous n'avons pas à pallier le manque de place. On vient de nous prendre plus de 50 m<sup>2</sup> et on devrait se serrer. Ce n'est pas normal. Notre particularité, dans nos fonctions, c'est d'avoir beaucoup de matériel à entreposer. Les agents ont parfois deux tours, deux écrans, nous ne pouvons pas avoir de petits bureaux. Nous accueillons des prestataires de passage, cela deviendrait donc impossible puisque nous n'avons pas de capacité d'accueil. Notre salle de réunion, faite pour 12 personnes est transformée pour 6. Il ne va plus être possible de continuer à réduire nos espaces en permanence. Il n'y a pas non plus de place prévue pour poser les coffres forts avec les cartouches de sauvegarde. Aucun endroit n'a été prévu sachant qu'il faut installer un plancher spécial au vu du poids conséquent des coffres. Vous pouvez voir que nous sommes très serrés. Il ne s'agit donc pas de bonnes conditions de travail.

### **Mme KARDIANOU (CGT)**

Pour prendre le relais par rapport au R5 et pour compléter la problématique du service informatique, je dois bien avouer que cela devient gênant. Nous comprenons que les bureaux attribués à la DRE

jusqu'à maintenant étaient petits, nous l'avions d'ailleurs déjà souligné lors des précédents CHSCT concernant les déménagements. On avait dénoncé le fait que le métrage est trop limité et qu'il ne permet pas de créer de nouveaux bureaux. Si dans certaines directions il y avait des possibilités de création de poste, on ne pourrait même pas installer de nouveaux arrivants. Pour la DRE il est évident qu'il y a un problème. Il manque des mètres carrés, d'autant plus qu'avec le nouveau plan R+5, au lieu de donner des mètres carrés supplémentaires afin de mieux travailler, c'est l'inverse qui se produit. Il y a eu beaucoup de départ dans cette direction. Aujourd'hui ils commencent à embaucher et il faut bien placer les gens quelque part, j'en conviens. Malgré tout, il convient de respecter les normes quant aux mètres carrés minimums à attribuer. Il est inacceptable de proposer un B4 pour 26,5 m<sup>2</sup> et un B2 pour 13,5 m<sup>2</sup>. On en revient à discuter de mètres et de centimètres carrés comme on l'avait fait pour les précédentes installations à Sainte-Anne. Déjà alors, nous avons pu constater la dégradation des conditions de travail, les agents étant tassés dans des bureaux de 5 ou 6 m<sup>2</sup>. C'est inacceptable. Le problème du service informatique est également un gros souci. Je vous laisse le soin de nous proposer des solutions acceptables. Il conviendra également de trouver des solutions pour la DRE. Je ne vois pas comment on peut mettre jusqu'à sept personnes dans un si petit espace.

**M. BARBARET**

Je reviendrai sur les autres points plus tard si quelqu'un a autre chose à rajouter sur les R5. Est-ce que SUD a des remarques ?

**Mme MULLER (SUD CULTURE)**

Nous avons des demandes d'information concernant des points qui ne sont pas dans les documents. A savoir tout ce qui relève de l'isolation phonique, ce qui est prévu ou non, ce qui relève de l'éclairage extérieur ou encore de la luminosité en interne.

**M. BARBARET**

Ecoutez, je vais laisser répondre. Il y a un point de méthode, il faudrait peut-être organiser les votes étage par étage. Si c'est impossible ou inacceptable d'aller à Sainte-Anne, en effet, il y aura peut-être un problème juridique. On fera peut-être comme France Domaine nous le demandait, c'est-à-dire de trouver des espaces à Montreuil. Là effectivement vous aurez plus de mètres carrés. C'est ça l'alternative, soyons clairs

**Mme GERARD**

On ne va pas arrêter de fonctionner correctement.

**M. BARBARET**

Ecoutez, vous me dites que c'est impossible ou inacceptable parce qu'il manque des mètres carrés.

**Mme GERARD**

Parce que vous nous avez rajouté trois bureaux de la DRE qui font qu'il n'est plus acceptable pour nous de travailler comme ça. Vous ne pouvez pas nous dire « puisque c'est comme ça, vous irez à Montreuil ». Ce n'est pas une réponse. Initialement déjà, pour les personnes qui interviennent

constamment dans le Palais pour apporter une assistance de terrain, ce n'était pas forcément acceptable que l'on soit à Sainte-Anne, qui est à 10 minutes à l'autre bout du Palais. On l'avait déjà dit. Aujourd'hui vous nous dites qu'il faudrait que l'on soit à Montreuil pour faire de l'assistance.

### **M. BARBARET**

Je ne vous dis pas ça. Je vous fais des propositions.

### **Mme GERARD**

Ce n'est pas nous le problème. On avait l'étage et on était convenablement loti, sans pour autant avoir des conditions de travail parfaites. Aujourd'hui, vous avez un manque de place donc vous nous rajoutez des bureaux et vous nous demandez de vivre dans des conditions inacceptables.

### **M. BARBARET**

Vous nous dites que c'est inacceptable. Si c'est inacceptable, il faut que l'on trouve des solutions. Je suis pour que l'on recherche des solutions. Concrètement on va essayer d'aller dans le détail pour voir ce que l'on peut amender. Il faut savoir que cette opération Sainte-Anne a été extrêmement complexe car il est très compliqué de trouver des mètres carrés à proximité du Louvre. Vous me dites que c'est inacceptable et trop loin. Dont acte. On ne l'accepte pas et on trouve une autre solution mais les alternatives ne sont pas nombreuses. Il y en a deux. Soit on a des espaces que j'estime acceptable, dès lors qu'ils sont fonctionnellement organisés. C'est une solution acceptable et que l'on peut amender à la marge et qui, de surcroît, est un excellent compromis entre la proximité et les surfaces. Soit vous jugez les surfaces inacceptables. C'est un compromis distance-surface. Mon point est un point chapeau, ensuite nous irons dans le détail. Nous sommes dans un compromis distance-surface. Nous sommes au cœur de Paris, c'est la chance du musée mais c'est aussi sa malchance puisque chaque mètre carré vaut beaucoup d'argent. Nous essayons donc de trouver un compromis que, personnellement, j'estime acceptable. Certes, vous avez des prestataires et du matériel : on va trouver des solutions. Mais si d'entrée de jeu vous dites « c'est inacceptable ou impossible », c'est compliqué. On va trouver des solutions. Les solutions sont dans cette logique surface-distance du musée. Ce bâtiment Sainte-Anne est non seulement idéal, mais inespéré. Je le reconnais bien volontiers : les surfaces ne sont pas immenses rapportées au nombre d'agents. Mais d'un point de vue fonctionnel, c'est acceptable. Je rends d'ailleurs hommage à Farida LAIDAOUI pour les travaux qu'elle a menés parce que ça n'a pas été simple. Chaque mètre carré a été discuté pendant des heures. Je comprends que chaque service, chaque direction, chaque agent souhaiterait plus de mètres carrés. Mais encore une fois, retenez bien ce point, j'estime que ce choix qui a été fait par l'établissement est le meilleur, toujours dans le cadre de cette logique distance du musée-surface disponible. Si l'on joue sur l'un des critères, l'autre se dégrade, je crains que ça soit mécanique. Encore une fois, cherchons à trouver des solutions comme le disait Madame MULLER, sur des confort acoustiques, sur tous ces éléments. Cet élément chapeau étant dit, je propose que l'on rentre plus dans le détail pour, encore une fois, répondre aux attentes et voir quels sont les éléments de réponse concrets que l'on peut trouver pour répondre aux critiques que vous formulez. Sachez seulement que cet élément générique est à garder à l'esprit. Réellement, les efforts que l'on a faits pour aboutir à cette solution de disposer d'un immeuble quasi entier à proximité du Louvre sont des efforts très considérables. Farida peut-être ?

### **Mme LAIDAOUI**

J'aimerais répondre au premier point sur l'échange entre le R1 et le R6 Il faut savoir que, pour la direction des ressources humaines, il faut installer 58 postes de travail et, au R6, 25. Après c'est un mélange des genres, je laisserai Matthieu développer. Sur la SDSI, la superficie actuelle est de 245,55 à Rohan et sera de 294,20. On ne peut donc pas laisser dire que c'est plus petit. Cela s'explique car toute une partie est en pente. Je prends les plans qui m'ont été donnés par la DPAJ, et qui sont à jour, il y a toute une partie qui est en pente au 7<sup>e</sup> que l'on ne compte jamais dans les mètres carrés. Ça paraît plus grand mais je le vois quand on est dans les bureaux, on est obligé de se baisser pour entrer. Il ne faut pas compter la surface au sol. Il faut calculer la surface d'occupation par rapport à une hauteur. Tout ce qui est en dessous d'1,80 m n'est pas compté. Ensuite, je souhaite dire que pour les chefs de service et les sous-directeurs, la situation n'est pas parfaite à Sainte-Anne. Les sous-directeurs et les directeurs adjoints sont dans des bureaux de 12 m<sup>2</sup>. Aujourd'hui, avec le recul, et vous pouvez interroger les directeurs adjoints de la DRE ou le sous-directeur du 4<sup>e</sup> étage, on a des bureaux de 12 m<sup>2</sup>, des chefs de service dans des bureaux de 11 m<sup>2</sup> et c'est tout à fait acceptable puisque l'espace est bien isolé au niveau de l'acoustique, l'éclairage est bon et que les bureaux sur cour sont très calmes. Nous n'avons donc pas de problématiques. On ne peut pas se plaindre du métrage uniquement parce que l'on est sous-directeur ou directeur adjoint. Les tables de réunions pourront rentrer puisqu'on a différents formats de tables. Si on veut des tables de six personnes c'est sûr que l'on ne pourra pas. Cependant, pour recevoir des collaborateurs, ce n'est pas problématique. Moi-même j'avais un bureau de 25 m<sup>2</sup>, j'ai aujourd'hui un bureau de 13 m<sup>2</sup>. J'ai une petite table pour réunir trois personnes. Il faut savoir qu'à Sainte-Anne on a beaucoup de salles de réunions et je peux vous dire, puisque c'est nous qui gérons l'occupation de ces salles, qu'elles ne sont pas utilisées à 100 % mais à 60 %. Au 4<sup>e</sup> étage par exemple, il y a des salles de réunions pour 20 personnes situées en dessous de l'endroit où nous allons installer la SDSI, et qui est très disponible. L'accès est facile par les escaliers ou l'ascenseur. On peut facilement mettre à disposition cet espace pour les réunions de la SDSI. Elle est vraiment très peu occupée. C'est une belle salle, très isolée et calme. Je ne dis pas que c'est merveilleux mais on arrive quand même à trouver des solutions. Sur les installations phoniques et l'éclairage je vais peut-être laisser la parole à Daniela, de manière globale sur le projet architectural. Sachez également que sur les plans les écarts de superficie sont liés à des problèmes de fenêtre. Il y a des grandes fenêtres et des petites fenêtres. Parfois il est impossible de mettre une cloison, sauf à couper une grande fenêtre. De fait ça impose que des bureaux soient plus grands. Ça n'est pas lié au fait que ça soit un chef de service ou un adjoint. C'est lié au fait que l'architecture impose certaines situations de fait. Si on réduit les espaces on se retrouve ensuite avec des bureaux de 6 m<sup>2</sup>. Ça n'est donc pas possible. Je donne la parole à Daniela sur les problématiques d'isolation phonique et d'éclairage et pour compléter sur les problématiques d'architecture à Sainte-Anne qui nous conduisent à être obligés de faire des cloisonnements un peu spécifiques.

## Mme NICOLIS

Bonjour. Pour répondre au point concernant l'isolation phonique et l'éclairage, nous faisons un travail avec l'aménageur, qui est spécialisé dans les thématiques de bureautique. Une des problématiques principales a été de prendre en compte l'isolation entre les bureaux et tout ce qui est lié à la circulation. Les cloisons sont conçues de façon spécifique. Comme l'a dit Farida, quand on est à l'intérieur du bureau on n'entend pas ce qui se passe à l'extérieur. Evidemment il y a des préconisations, ne pas percer les cloisons par exemple. Là-dessus on a toujours des solutions qui sont mises en place. Concernant l'éclairage également, il y a des études qui sont faites. Nous avons des bureaux d'études et des experts qui vérifient tout ce qui est proposé par les aménageurs de façon à ce que ce soit conforme au code du travail. Chaque bureau est étudié de façon à avoir l'éclairage

suffisant pour les agents. Si vous avez d'autres questions sur ce point, n'hésitez pas. C'est un travail fait par bureau, avec les aménageurs, de façon à répondre au fur et à mesure. Là nous avons l'implantation générale. On travaille ensuite sur les détails. Sur les fenêtres, on est dans un bâtiment dont nous ne sommes pas propriétaires. Il y a des stores extérieurs, les fenêtres sont bien fermées. Elles sont nouvelles et entretenues. Nous, on vérifie cela avec eux. Au niveau du bruit, c'est du double vitrage.

### **M. SACRISTIN**

Dans le cadre du compromis que vous proposez M. le Président du CHSCT, la FSU en a un à vous faire concernant le 6<sup>e</sup> étage, mais pas seulement car les collègues au 5<sup>e</sup> étage ont souscrit sur beaucoup de points. On peut prendre le bureau B9 du 6<sup>e</sup> étage avec une surface de 65,4 m<sup>2</sup>. Le fonds de dotation, contre qui je n'ai rien pour l'instant, s'est greffé puisqu'il venait du 3<sup>e</sup> étage a priori. Pourquoi a-t-on chassé les personnels du fonds de dotation du 3<sup>e</sup> au 6<sup>e</sup> ? Ni avait-il plus de place ? Dans le cadre d'un compromis acceptable pour les personnels du bureau B9 au 6<sup>e</sup> étage, pour les avoir contactés, et en concertation avec eux sur ce bureau-là, nous proposons un compromis. C'est d'ailleurs l'objectif de la FSU que de tenter de trouver des compromis acceptables par tous, et notamment pour les personnels concernés. Nous pourrions ainsi récupérer la superficie du fonds de dotation du 6<sup>e</sup> étage. Le personnel du B9 serait d'accord pour convenir de l'occupation des sols dans ce cadre-là. Cela ne correspondrait pas à 15 m<sup>2</sup>, nous en convenons, mais il faut faire des efforts de chaque côté. C'est un exemple concret de tentative de médiation.

### **Mme LAIDAOU**

Un premier point : le fonds de dotation n'a jamais été au 3<sup>e</sup>. Il est au 180, rue de Rivoli, au niveau des locaux de l'agence comptable. Il a donc toujours été convenu que ce fonds de dotation avait légitime à rejoindre Sainte-Anne puisqu'il a une collaboratrice qui travaille au 2<sup>e</sup> étage à la DRE. C'est pourquoi il était nécessaire qu'il rejoigne Sainte-Anne.

### **M. SACRISTIN**

Je ne remets pas en cause le fonds de dotation, mais son emplacement.

### **Mme LAIDAOU**

Il est possible de réduire un peu l'espace de ce bureau, qui est de 19,3 m<sup>2</sup>. On peut le réduire et donc augmenter la superficie de l'*open space*, qui est aujourd'hui de 65,4 m<sup>2</sup>, à 70, 37 m<sup>2</sup>. On ne veut pas supprimer ce poste car il faut l'installer quelque part mais on peut le réduire pour augmenter l'*open space*. Voilà un premier pas que l'on peut faire pour répondre à votre demande.

### **M. SACRISTIN**

J'insiste un peu avec les superficies du nouveau 1<sup>er</sup> étage. Le fonds de dotation ne pourrait-il pas aller au 1<sup>er</sup> étage en réduisant la superficie ?

### **M. DETREZ-JACQUIN**

Je vais répondre Farida sur l'aménagement des bureaux. C'est un acte managérial Monsieur SACRISTIN. Votre proposition est de mettre le pôle BEST au 6<sup>e</sup> étage, éloigné du reste de la

direction des ressources humaines. J'en prends acte. Je vois comment vous considérez ce qu'est l'action sociale et j'en suis navré parce que pour moi c'est important qu'il soit à mes côtés. Nous avons mutualisé le secrétariat pour faire travailler ensemble le pôle BEST. J'invite tout le monde à aller voir le bureau du Docteur CHERIN rue Marengo, bureau exécrationnel, je pèse mes mots, où elle ne peut pas travailler si la fenêtre n'est pas ouverte, où il y a des champignons et de l'humidité partout. Elle est pourtant médecin. Je n'en dirais pas plus. Pour moi Monsieur SACRISTIN, rassembler l'ensemble de la direction des ressources humaines sur un même plateau est un acte managérial. Vous considérez que les donneurs d'ordre devraient faire un plus grand effort. Regardez donc la taille des bureaux du directeur des ressources humaines et de ses adjoints et vous comprendrez quels efforts ont été faits. Séparer de cinq étages l'action sociale du reste de la direction des ressources humaines ne serait pas un acte managérial auquel je peux souscrire. C'est pour cela que cette proposition n'est pas acceptable pour ma part. Pour ce qui est de la négociation, je m'étonne et je déplore que depuis que nous nous sommes rencontrés, il n'y ait pas eu ces retours et ces possibilités de discussions. On aurait pu avancer et être, ce matin, dans une synthèse. Cela aurait été plus intéressant que de commencer à pousser des cloisons en séance. J'imagine que le CHSCT est une instance où l'on peut se dire des choses un peu plus importantes et finalisées. Ce travail on aurait dû le faire. Je voulais également rendre hommage à Farida LAIDAOUI et à Daniela MICCOLIS qui ont passé des heures et des jours à nous écouter. C'est un acte que l'on a partagé avec nos collaborateurs. C'est un travail de longue haleine, compliqué, qui se fait dans la contrainte de la surface. Le président du CHSCT a rappelé qu'elles étaient nos autres contraintes. On peut se satisfaire d'être encore dans le cœur de Paris. On aurait pu être très éloigné. Dans cet immeuble, nous ne sommes pas seuls. Il y aura peut-être un jour une possibilité, suite à des mobilités externes des locataires, de pouvoir se développer et mieux travailler si on arrive à récupérer des mètres carrés. Aujourd'hui le plan local d'urbanisme de la ville de Paris ne doit pas nous autoriser à couvrir les terrasses pour en faire des bureaux. Nous vivons dans cette contrainte-là, nous en sommes conscients. C'est un effort que chacun consent afin de pouvoir rester à proximité du Palais. C'est un travail qui se fait avec les agents. Je pense qu'il y a eu énormément d'échanges, d'entretiens et d'écoutes afin de retravailler ces espaces-là. Il est regrettable que ces remarques ne nous aient pas été faites plus en amont afin de pouvoir arriver aujourd'hui à une synthèse. Ensuite, si l'on peut, dès aujourd'hui, dans une séance, déplacer des cloisons, nous le ferons. J'appelle de mes vœux la responsabilité de chacun pour permettre à ce bâtiment de nous accueillir. Je rappelle également que la prise à bail qui est faite fixe les conditions dans lesquelles nous pourrons, dans le futur, acquérir de nouveaux mètres carrés supplémentaires. Pour cela, nous pourrons un jour remercier le propriétaire, qui est un véritable mécène, d'avoir attendu que l'on arrive alors qu'il aurait pu louer son espace plus cher et à d'autres.

## **Mme GERARD**

Je souhaite revenir sur ce que vous avez dit. Je ne mets pas en cause le fait que l'on soit à Sainte-Anne. Aujourd'hui nous l'avons accepté, ce n'est plus un débat. Notre souci est de pouvoir travailler dans de bonnes conditions. Vous n'avez toujours pas répondu à la question : comment l'adjoint peut organiser ses très nombreuses réunions ? Sur Muséum + nous n'avons pas de salles de réunions. Nous sommes parfois obligés de faire ces réunions dans des Algeco à Saint-Germain-L'auxerrois. Nous nous sommes toujours organisés, il n'y a pas de problèmes. Aujourd'hui, on ne sait pas comment recevoir des prestataires ? Il faut donc trouver une solution. Ensuite, Mme Farida LAIDAOUI, vous disiez que nous disposions de plus de surface, mais il faut alors ne compter que les surfaces de bureaux. Les surfaces de bureaux sont aménagées, y compris sous les pentes, même si elles ne tombent pas sous les recommandations de la loi Carrez. Nous n'avons pas cet espace de

stockage. Donc nous avons bien plus de mètres carrés mais pas pour le stockage. Nous ne parlons pas de la même chose. Aujourd'hui, il y a un projet et des prestataires et ils doivent s'installer dans nos bureaux.

### **Mme KARDIANOU**

En complément de question, je suis désolé mais le R5 est arrivé sur table aujourd'hui pour discussion. Nous n'avons pas eu l'occasion de l'étudier plus en profondeur. Sur la question du stockage que vient d'évoquer Virginie, sur l'ancien plan que l'on nous a présenté dans le dossier, on comptait 27 m<sup>2</sup>. Ces mètres carrés ne sont pas affichés sur le nouveau plan. Il est vrai que cela semble plus petit. Nous avons déjà dénoncé, lors des précédents CHSCT, la prise en compte des mètres carrés de couloirs, de lieu de stockages ou de rangements ainsi que ceux des salles de réunion et des points pause. C'était le grand débat que l'on avait eu avec Monsieur RIEHL qui soutenait mordicus qu'il fallait compter les mètres carrés en prenant en compte ces données. Nous avons soutenu avec vigueur, preuve à l'appui, que les salles de réunions et les couloirs ne comptaient pas dans le total des mètres carrés de bureau. Je soutiens donc ce que dit Virginie par rapport aux mètres carrés de stockage. S'ils sont pris en compte dans les espaces de bureau, le calcul n'est pas juste. Je suis la première à comprendre et à soutenir Farida LAIDAOUI pour apporter des solutions avant que le dossier arrive en CHSCT. Je comprends le travail très important qu'elle a pu faire. On ne remet pas en cause le travail des uns et des autres, mais nous appuyons là où le bât blesse, c'est-à-dire sur le manque de mètres carrés. Il est vrai qu'il était nécessaire de déménager et que Sainte-Anne est une occasion. Ceci étant dit, on ne peut pas faire entrer tous ces services dans cet espace. On ne va pas tenir à nouveau les débats que l'on a eus depuis le mois de mai de l'année dernière mais il y a des soucis. J'ai quelques remarques à faire concernant le R6. Je sais que le positionnement des bureaux est non-contractuel, mais je pense qu'avec l'expérience des services concernés, il y avait des positionnements plus judicieux pour éviter la promiscuité et les gênes sonores, surtout dans l'*open space* du R6 où un certain nombre d'agents travaillent au téléphone. Cela peut créer des nuisances et engendrer des tensions entre collègues. Il y a peut-être des possibilités afin de changer le positionnement des bureaux par rapport aux fenêtres, en quinconce par exemple, pour que tout le monde profite de la lumière. Je pense notamment aux quatre bureaux côté gauche. Si on modifie le positionnement, les bureaux côté couloir pourraient profiter un peu plus de la luminosité et ne seraient pas quatre dans un espace si restreint. De même un positionnement en quinconce permettrait de ne pas isoler le bureau seul contre le couloir afin de se mettre un peu entre les blocs de bureau dans le but de rendre plus facile le travail des agents. Comme je vous l'ai déjà indiqué, ces agents sont souvent au téléphone, notamment avec des interlocuteurs qui ne comprennent pas toujours très bien. Les agents sont donc obligés de hausser la voix ce qui peut éventuellement gêner leurs voisins. Sur le même immeuble de la rue Sainte-Anne, j'ai entendu tout à l'heure parler du rez-de-chaussée et des salles de formation. Nous n'avons pas le plan correspondant ce qui est assez regrettable. J'ai déjà posé la question en réunion par rapport à l'absence de fenêtres dans ces salles de formation. Il n'y a donc pas de source de lumière directe pour ces salles de réunion pouvant accueillir plusieurs personnes pendant une journée entière. C'est problématique. Je connais la réponse de Farida LAIDAOUI et de notre collègue Daniela, puisqu'elle a été donnée en séance, néanmoins cela reste un problème, quels que soient les arrangements par le biais de la climatisation, de l'aération ou de la décoration. On reviendra sans doute sur ces questions-là.

### **M. BARBARET**

Merci. Pour les espaces clos je crains malheureusement que ce soit structurel. Pour les aménagements mobiliers, il n'y a aucune difficulté à ce que dans le cadre de la vie au quotidien on puisse aménager et s'organiser. Mettre en quinconce, aménager pour rendre le plus confortable possible la manière dont le mobilier s'agence. Cela va de soi. En ce qui concerne le fonctionnement de la sous-direction du SDSIS, je laisse la parole à M. PERRAULT.

## **M. PERRAULT**

Merci. Un mot pour préciser qu'en CHSCT on voit souvent les contraintes. Il faut aussi rappeler les avantages que représente le regroupement des services de la DFJM au sein de la Rue Sainte-Anne, même si j'ai bien noté que Madame GERARD ne contestait pas ce regroupement. Pour le fonctionnement de la direction, il est essentiel que tous les services soient regroupés dans un même bâtiment. C'est un enjeu de pilotage au quotidien des services, d'autant que le service du pilotage administratif, transverse à la direction, est là et a un rôle de support vis-à-vis de l'ensemble des sous-directions. J'ajouterais, en dehors de cet aspect de pilotage interne, qu'au niveau des conditions de travail des agents de la SDSI certains y trouveront un avantage très important. Le service des systèmes information ressources humaines se trouvera en effet à proximité immédiate de la direction des ressources humaines. C'est un service qui travaille en permanence avec la direction. Il sera donc très précieux d'avoir des bureaux à proximité. De la même manière, le service des systèmes financiers et comptables se trouvera à proximité immédiate de la sous-direction financière et de l'agence comptable. Il y a donc des gains très importants à travers ce regroupement. Evidemment, j'entends bien qu'il y ait aussi des contraintes. Nous les avons identifiées dès l'année dernière avec Bruno ZEITOUN et son équipe. J'avais d'ailleurs demandé à ce qu'il y ait un cahier des charges très précis puisque une sous-direction des systèmes d'information est quand même un service particulier. On ne peut pas nier qu'il y ait des contraintes spécifiques à déplacer une sous-direction des systèmes d'information. Vous ne l'avez pas relevé mais il y a quand même une salle informatique qui regroupe les équipements réseaux de l'établissement. Elle a dû être implantée au 5<sup>e</sup> étage. C'était une des premières contraintes qui a été levée en créant une salle informatique de taille équivalente à celle qui existe à Rohan. Pour ce qui concerne les autres contraintes, nous avons pris en considération le fait qu'il y ait huit prestataires permanents au sein de cette sous-direction. C'était une des conditions *sine qua non* de fonctionnement. Ces éléments-là étaient donc mis en avant par la sous-direction et ont été pris en considération. Ensuite, nous avons mené un travail en concertation étroite avec l'ensemble de l'équipe de Bruno ZEITOUN pour trouver les meilleurs emplacements pour que les équipes puissent travailler efficacement ensemble. Nous avons établi une douzaine de plans successifs. Je crois, et c'est ce qui est ressorti de la dernière réunion qui s'est tenue, que compte tenu des surfaces qui nous ont été imparties, et il n'est pas de mon ressort de discuter ces surfaces, je pense que nous avons trouvé le moyen d'optimiser les espaces dédiés à chacun des services. On ne peut pas dire que la SDSI ne peut pas fonctionner. Ce n'est pas ce qui est ressorti des réunions avec les chefs de service concernés. Concernant le bureau de l'adjoint au sous-directeur nous sommes encore en train d'étudier la possibilité d'accorder un espace un peu plus important pour prendre en considération les nombreuses réunions organisées par l'adjointe dans son bureau. Il y a également une petite problématique concernant le bureau d'Alain TARDIEU. On apporte les derniers ajustements à ce sujet mais je pense qu'ils ne seront pas déterminants pour le fonctionnement des équipes. Je parle d'expérience, puisque le reste de ma direction s'est implanté rue Sainte-Anne l'année dernière. Il ne faut pas regarder uniquement le nombre de mètres carrés. Personnellement je ne suis pas allé voir les métrages précis. Je sais que les bureaux à Rohan ne sont pas extraordinaires en termes de qualité. Ils présentent également beaucoup de contraintes spatiales. L'avantage d'avoir un bâtiment neuf c'est qu'il offre la

possibilité d'optimiser les espaces dédiés à chaque service. Cet élément n'est pas à négliger. Les services juridiques et financiers ont également connu une réduction de leur surface en venant à Sainte-Anne. Ils ne se plaignent pas car ils ont gagné des surfaces plus facilement aménageables en espace de bureaux que celles qui existaient à Mollien. Je ne doute pas que ce sera la même chose pour la SDSI.

**M. NEE (CGT)**

J'aurai voulu avoir des précisions. Il est de votre ressort d'être responsable des conditions de travail de vos agents. Vous avez dit qu'il n'était pas de votre ressort de décider de la répartition ou des mètres carrés attribués. C'est bien de votre ressort de voir si les conditions de travail sont bonnes. Il est trop facile de se dédouaner.

**M. BARBARET**

Nous ne nous dédouanons pas Monsieur NEE. Je suis le seul responsable ici. Je dis que la répartition des mètres carrés entre directions relève de la direction générale de l'établissement. C'est de ma responsabilité. Je suis président du CSHCT et administrateur général de cet établissement.

**M. NEE**

Je l'entends mais il est normal que l'on se préoccupe de ces conditions.

**M. BARBARET**

Absolument et je m'en préoccupe également. Pour autant Monsieur NEE, je ne souhaite pas que l'on attaque ici les uns ou les autres. Je suis le responsable. Je vous réponds donc que quand M. PERRAULT dit qu'il n'a pas la main, c'est juste car la répartition générale des mètres carrés relève de la direction générale et donc de ma responsabilité, non de la sienne.

**M. NEE**

Je l'entends parfaitement. Ensuite, il convient de parler des plans qui ne sont pas encore fixés puisqu'il y a des études en cours relatives aux espaces, plus ou moins importants, de certains bureaux. Nous allons donc devoir voter sur des éléments qui ne sont pas encore fixes. Cela me pose problème, d'autant plus que l'on a eu ce plan-ci en ouverture de séance. J'aurai également voulu savoir comment étaient pris en compte les huit prestataires. Etant néophyte, je m'interroge. Je me questionne également quant aux coffres mentionnés au début de notre séance : où sont-ils placés ? Enfin, concernant les lieux de stockage, qu'est ce qui est censé être transféré depuis la VDI ?

**Mme LAIDAOUI**

Juste un point concernant les plans. Ceux qui sont présentés aujourd'hui sont bien les derniers plans. Lorsque Pascal PERRAULT évoque des aménagements, cela fait référence à un placement de bureaux, à d'éventuelles cloisons de séparation à installer pour isoler certains bureaux, au nombre de tables de réunions etc. L'ensemble des implantations qui ont été faites l'ont été par le CBRE. Je vous rappelle qu'à l'image du premier déménagement à Sainte-Anne ou dans les bureaux de Mollien, une fois que le CHSCT aura validé les propositions d'implantation des espaces, je rencontrerai chaque personne et chaque service pour voir les outils dont ils disposent, leurs

conditions d'installation en termes d'ergonomie de travail, vérifier l'éclairage, le mobilier et m'assurer qu'ils disposent de ce dont ils ont besoin. Les implantations de bureaux actuelles sont simplement proposées. Elles sont issues du schéma du CBRE que ce dernier établit. Il n'y a pas d'aménagements autres aujourd'hui. Ce que l'on vous soumet ici c'est l'aménagement définitif, et non l'implantation du mobilier. On travaillera par la suite, dès la semaine prochaine si tout se passe bien aujourd'hui, avec les services et les agents afin de voir comment s'adapter au mieux à leurs besoins. Ceci nous permettra ensuite de décider avec le CBRE de l'installation des prises électriques, informatiques et téléphoniques. Nous ne faisons pas l'inverse. Les câbles ne sont pas positionnés avant les agents. Faites-moi confiance. C'est ce que j'ai fait la dernière fois à Sainte-Anne : faire en sorte que les agents soient au mieux au vu des possibilités techniques et des espaces disponibles.

### **Mme MULLER**

Comme nous l'avions dit lors des premières discussions lors du déménagement du 162 à Sainte-Anne, le premier des responsables c'est France domaine. On se retrouve à devoir gérer la misère. Finalement, si les conditions ultimes ne sont pas forcément satisfaisantes en termes de superficie, le Louvre s'en tire mieux en termes de gestion de misère que beaucoup d'autres établissements. D'un côté, on le regrette, de l'autre on est obligé de constater que dans le contexte actuel on ne s'en tire pas si mal. Il reste cependant des éléments sur lesquels on ne peut pas vraiment se prononcer à l'heure actuelle. Ainsi on ne connaît pas encore tous les postes de travail et tous les métiers pour chaque personne. Il est vrai que, pour avoir un avis réellement éclairé, il faudrait également que l'on ait les fiches de postes des agents concernés. Je ne vous les réclame pas maintenant mais ce n'est pas la même chose de devoir être tout le temps dans son bureau que d'être amené à beaucoup circuler. Les nécessités de mètres carrés ne sont pas forcément les mêmes selon l'activité des agents. D'ailleurs, on constate, même si c'est mieux pour la direction des ressources humaines, que l'on reste sur de l'*open space* pour la gestion du personnel. L'avantage ici c'est que cet *open space* ne sera plus dans un couloir, ce qui est un progrès pour les agents qui y travaillent. Néanmoins la configuration prévue n'est pas idéale, notamment le fait d'avoir trois bureaux agglomérés dont un qui sera face à la fenêtre et dos à la circulation, ce qui n'est pas très plaisant.

### **M. DETREZ-JACQUIN**

Je me permets de répondre car l'*open space* n'est pas encore aménagé. Il y aura un travail ensuite sur cet aménagement. Nous avons prévu des demi-cloisons mais ils ont préféré être sur une seule surface par rapport à la communication entre agents. C'est donc un choix. Concernant la circulation derrière l'*open space*, côté armoires, des cloisons de 1,80 m ont été prévues afin de maintenir une certaine discrétion. Les personnes amenées à y venir devront passer par les couloirs. C'était également une demande. Les bureaux tels qu'ils sont présentés là ne sont pas définitifs. Les dessins de bureaux sur le plan sont à titre indicatif. Farida travaillera ensuite avec les agents sur les questions d'aménagement. Nous avons même prévu d'accueillir un stagiaire qui ne sera pas rémunéré mais gratifié. Nous appliquons la loi Madame MULLER. Toute la loi, rien que la loi.

### **Mme MULLER**

Pour conclure mon intervention, un mot en ce qui concerne la DAPS : la réservation à distance. On sait que les agents de l'exploitation de billetterie sont parfois amenés à intervenir. Ils travaillent sous pyramide. Ils sont parfois amenés à aller dans ces espaces-là pour des raisons techniques. Est-

ce que les déplacements de ces agents ont été pensés ? Cela va prendre du temps et peut présenter une augmentation du risque d'accidents entre le Palais et la rue Sainte-Anne. Est-il donc envisagé de leur installer un espace dédié ? Ils n'apparaissent pas car ce n'est pas leur lieu de travail.

### **Mme LAIDAOUI**

Lorsque l'on a rencontré les personnels, personne n'a exprimé ce besoin : ni les agents, ni la hiérarchie directe, ni Natacha Moreau. C'est donc quelque chose que l'on découvre aujourd'hui.

### **Mme MULLER**

On ne formule pas nécessairement une demande. Nous savons que c'est une possibilité. Il n'y a que dans l'activité que l'on constatera si c'est nécessaire ou non. S'il est déjà prévu qu'il n'y aura pas la place, cela peut poser problème à terme. Il faut peut-être se laisser cette possibilité.

### **Mme LAIDAOUI**

On peut envisager un poste de travail d'appoint mais ça ne sera pas un poste pérenne avec la dimension d'un poste permanent. Dans ce cas-là on peut l'envisager sans problème.

### **M. SACRISTIN**

Je ne me suis pas entendu dire que je remettais en cause le fait que les collègues de la direction des ressources humaines aillent du 1<sup>er</sup> ou 6<sup>e</sup>. Je n'ai pas non plus évoqué l'état du bureau du Docteur CHERIN dont je déplore autant que vous le peu d'attrait qu'il peut avoir. Quant à la réunion des directions, en ce qui me concerne, je travaille sous pyramide et je fais le chemin tous les jours entre la Pyramide et Sainte-Anne. Pour l'instant tout va bien, bien que je m'ennuie de temps en temps et qu'il puisse parfois faire froid. Je parle également pour mes collègues chefs d'équipes ou pour les autres personnels amenés à faire continuellement ce chemin. Ne croyez pas que je ne pense qu'à éviter de prendre l'ascenseur entre le 1<sup>er</sup> et le 6<sup>e</sup>. Si ce n'était que cela, ça me conviendrait parfaitement. Quant aux propositions que j'ai faites, c'est pour aller dans le sens du consensus dont vous parlez tant. Merci à vous.

### **Mme KARDIANOU**

Nous sommes têtus et nous poserons toujours la même question tant que nous n'aurons pas de réponse. Elle concerne la problématique du coffre pour le service informatique ainsi que l'endroit où nous sommes supposés accueillir les prestataires lorsqu'ils interviennent afin qu'ils puissent déposer leur matériel.

### **M. PERRAULT**

Monsieur NEE est parti, je le regrette. Je ne peux pas laisser dire que je ne prends pas en considération les conditions de travail de mes agents, puisque le travail qui vous est présenté ici est issu d'une concertation très étroite menée depuis près d'un an avec les services du système d'information. S'il y a eu autant de plans, c'est justement pour prendre en compte les conditions de travail des services. Je ne sais pas d'où proviennent les éléments de Monsieur NEE. Je n'ai peut-être pas l'objectivité nécessaire donc je vais céder la parole à Monsieur ZEITOUN qui vous expliquera comment nous sommes parvenus à ces résultats.

**M. ZEITOUN**

Je vais aller assez vite sur un point important mais qui n'a pas été développé ici : la méthode qui nous a permis d'arriver au plan que vous avez, même si certains ajustements restent nécessaires. Nous avons décidé avec Pascal de faire un cahier des charges. Nous l'avons fait. Virginie l'a aussi en sa possession. C'est un grand tableau de deux pages avec, d'un côté, tous les bureaux avec leurs occupants, les différentes contraintes, et, de l'autre côté, les espaces techniques. Sur ce cahier des charges, six mois après, je suis toujours en accord avec ce que j'ai écrit. C'était donc la bonne méthode et elle nous a permis de travailler dans de bonnes conditions. Parallèlement, on a également des contraintes. On est dans le centre de Paris donc chacun doit faire des efforts. On en a fait aussi. Ainsi, on s'éloigne notamment de la salle informatique principale, ce qui n'est pas facile. On en est aujourd'hui à sept minutes puisqu'elle est à la verticale dans la VDI. On s'en éloigne. Ça rejoint les aspects de déplacement que l'on a mentionné. On s'éloigne également d'une partie des utilisateurs qui sont à Mollien, à Denon etc. S'agissant des ajustements fins, effectivement, on va se rendre compte que pour des besoins fonctionnels on va être obligés de créer ou de déplacer telle ou telle cloison. Virginie est témoin de la façon dont je travaille : lorsqu'on déplace une cloison, on le propose en amont aux personnes des deux côtés. Le déplacement ne se fera que si elles sont d'accord. Vous vous interrogez sur votre vote. On vous garantit ici que les agents auront leur mot à dire et que chacun devra mettre du sien. Ce n'est sûrement pas moi qui déciderais seul de décaler une cloison. Quant au coffre-fort on n'a pas encore trouvé de place. Il y aurait une place naturelle dans la salle informatique mais celle-ci est déjà remplie. De plus il ne s'agit pas de stocker les bandes là où elles sont produites. Nous allons essayer. Si cela ne convient pas, il restera deux solutions : trouver un espace dans le Palais, mais ce serait encore une fois contraignant pour des raisons d'espace, ou, et c'est d'ailleurs la solution qui nous avait été proposée par des audits extérieurs, il conviendrait d'externaliser. Je me tourne vers Pascal, cela coûterait quelques milliers d'euros par an mais ce serait une solution plus sécurisante en termes de systèmes d'information. Nous aurons sans doute un petit coffre, qui sera nécessaire, mais ça ne sera pas la même chose. Evidemment je préférerais que l'on trouve de la place à notre étage, cela serait plus simple. Nous n'avons pas encore évoqué ce point. Je rappelle d'ailleurs, en échos à mon intervention initiale, que ce coffre était bien dans le cahier des charges.

**Mme MICCOLIS**

Concernant le coffre, il est bien indiqué dans le cahier des charges. Le renforcement de la dalle a été pris en compte. Le coffre est assez petit. Les renforcements sont prévus mais il faut maintenant que l'on travaille à nouveau pour trouver le bon emplacement. Dans le local technique, dans lequel il y a de la place, c'est impossible. Il faut que l'on décide où on le positionnera et quelles seront les meilleures pratiques. Le coffre a bien été pris en compte dans le cahier des charges. Il est juste nécessaire d'avoir un échange avec le CBRE.

**M. DETREZ-JACQUIN**

Nous voulons bien l'accueillir au 1<sup>er</sup> étage puisque nous avons déjà un très grand coffre dans lequel nous allons mettre nos dossiers. Il n'y a aucun problème pour mutualiser. C'est aussi cela le partage. On a de la surface. Il faut voir si l'étude technique pour que le coffre soit à leur étage est réalisable, ce qui serait encore mieux pour eux, mais dans le cas contraire il n'y a aucun problème pour l'accueillir au 1<sup>er</sup> étage. Je pourrai ainsi prendre le temps, le soir, de regarder les bandes.

**M. GUILLAUD (CGT)**

Concernant la mutualisation et le R2/R3, il y aurait évidemment une possibilité de mutualisation des salles de réunion interdirectionnelle et interétage.

**M. DETREZ-JACQUIN**

La salle de formation de la DRH au premier étage pourra également être une salle de formation informatique pour la SDSI quand elle en aurait besoin.

**M. ZEITOUN**

Notre métier est de travailler avec des gens. Lorsque je vois, dans un bureau, quelqu'un de mon équipe travaillant avec des utilisateurs et des prestataires autour de son écran, je pense que c'est une bonne chose car on est alors en train de fabriquer de la qualité. C'est pour cela que nous travaillons. C'est pour cela qu'un certain nombre de bureaux sont des BX+ avec des petites tables de réunions où l'on peut poser des écrans et s'asseoir. C'est la bonne réponse. Tout le monde voudrait que l'on ait quelques mètres carrés supplémentaires. Il est vrai qu'aujourd'hui on est dans les limites, on aura du mal à accueillir de nouveaux agents mais il faudrait alors se reposer la question globale. En tout cas, aujourd'hui sur le périmètre actuel, on a la possibilité de travailler mais également d'accueillir ponctuellement d'autres agents. Quant aux huit agents auxquels vous faites référence, ils ont été considérés comme agents puisqu'ils sont en permanence avec nous.

**M. PERRAULT**

En effet, 24 agents auxquels s'ajoutent ces huit, cela nous laisse bien 32 places pour accueillir les prestataires.

**Mme KARDIANOU**

Le B5 de 41,8 m<sup>2</sup> présente un grand couloir qui occupe beaucoup d'espace. Il ne s'agit pas de 41 m<sup>2</sup> qui bénéficieraient aux cinq personnes.

**M. ZEITOUN**

Le couloir sera utilisé pour installer des armoires et libérer de l'espace dans les bureaux.

**Mme KARDIANOU**

A quoi correspondent ces bureaux ?

**M. ZEITOUN**

Il s'agit du système d'information des ressources humaines. Nous allons donc très probablement cloisonner cet espace. Je rappelle que nous sommes allés voir comment les choses s'organisaient au deuxième et au troisième, là où ont été mises en place les cloisons que l'on imaginait pour les autres étages. Les personnes que nous avons rencontrées et qui utilisent ces bureaux en sont très satisfaites.

**Mme KARDIANOU**

Oui mais cela correspond donc à 42 m<sup>2</sup> moins tout l'espace du couloir, qui représente lui à peu près 6 m<sup>2</sup>.

**M. ZEITOUN**

Les armoires seront déportées.

**Mme KARDIANOU**

J'en conviens mais il y a malgré tout de l'espace perdu dans ce couloir, sans compter les cloisons. Comment pensez-vous faire entrer cinq personnes dans un espace si restreint ?

**M. ZEITOUN**

Aujourd'hui, cet espace permet de faire un B3 ainsi qu'un B2. Les occupants du 2<sup>e</sup> et du 3<sup>e</sup> étage que nous avons vus sont dans la même configuration. Sur un étage vous retrouvez un B1 et un B3, tandis que sur le second étage sont installés un B2 et un B3. Sur le B3 ils nous ont même dit qu'ils hésitaient entre un B3 et un B4, ce qui est très bien pour nous. Je rebondis sur ce que je disais tout à l'heure, on peut donc accueillir temporairement un prestataire complémentaire.

**Mme KARDIANOU**

Je vous rappelle également que l'on a demandé une visite des locaux de Sainte-Anne, autant pour les bureaux déjà occupés que pour les nouveaux.

**Mme LAIDAOU**

Justement s'agissant de la demande formulée pour cette espace et pour le cloisonnement, nous avons travaillé hier avec Daniela par rapport à ceux qui existent déjà sur place. On pourrait, dans cet espace, faire un bureau de trois et un bureau de deux. Le bureau de deux ferait 12,5 et le bureau de trois serait proportionnellement équivalent. Cela ferait deux bureaux tout à fait corrects. Au niveau deux, on a la même implantation. Initialement il y avait quatre postes de travail, que l'on a finalement réduit à trois. Donc trois et deux fonctionnent. Tous les rangements, comme au deuxième étage, seront à l'extérieur du bureau afin de ne pas encombrer. Je rappelle que sur les cinq postes de travail il y a un prestataire extérieur qui n'est pas tout le temps là.

**M. BARBARET**

Merci. Je vous propose maintenant de passer au vote. Je ferai trois remarques avant de passer au vote. On votera sur le 1A. Première remarque accréditée par notre débat très riche de ce matin, on n'est pas dans une situation idéale. Cependant, je pense qu'aujourd'hui nous avons quelque chose qui est fonctionnel et qui prend très clairement en compte l'intérêt et les conditions de travail des agents. J'en suis persuadé. La deuxième remarque est naturellement relative au fait que l'on vous demande de vous prononcer sur un état existant, celui qui figure sur les plans et qui reprend les quelques amendements retenus, notamment au R+6. Vous allez donc vous prononcer sur ces états-là. Vous pourriez penser que c'est figé. La réalité c'est qu'il faut certes se prononcer sur un état car on vote sur une base solide mais, malgré tout, et cela va aussi de soi, on sait très bien que la vie de

l'établissement fait que les aménagements mobiliers et les aménagements à la marge, tout comme la réalité du travail, font que nous ne sommes pas face à une situation gravée dans le marbre. On s'adaptera et je pense que cette capacité d'adaptation est importante dans ce genre de plateau. C'est beaucoup plus souple que lorsque l'on est dans le Palais du Louvre où toute intervention est très compliquée. C'est ma troisième remarque. Je pense en effet que lorsque l'on sera confronté à la réalité on s'adaptera au mieux. C'est d'ailleurs ce qui a été dit dans le débat : il faudra s'adapter à la réalité du travail et à la présence des agents. Voilà donc ces trois remarques. La première vise les contraintes qui sont les nôtres, on présente ici une solution inespérée. On entend toutes vos remarques et on trouve des solutions dans la mesure du possible mais je pense que les alternatives que nous avions étaient assez redoutables. Nous nous sommes battus contre elles car nous étions vraiment emmenés loin du Musée. C'est un combat que nous avons dû mener et qui n'a pas été simple. Deuxième remarque : vous vous prononcez sur un état des lieux qui figure sur les plans. Immédiatement après arrive cette troisième remarque qui est que l'on s'adaptera naturellement à la réalité de l'établissement. Ces remarques étant formulées je vous propose que l'on passe au vote.

### **M. GUILLAUD**

Par rapport aux discussions que l'on a eues en amont, nous aimerions une interruption de séance momentanée.

### **Mme KARDIANOU**

Il n'y a pas eu de réponses sur les salles de formation sans fenêtres.

### **M. BARBARET**

Là malheureusement c'est assez similaire au réfectoire. Il est vrai que vous avez sûrement observé que notre objectif concernant les salles de formation est d'en obtenir au rez-de-chaussée. Elles n'auront pas de lumière du jour. Effectivement ça n'est pas l'idéal non plus mais ça nous a permis, en travaillant sur cette hypothèse très structurante, de retrouver les mètres carrés qui font que l'on a des surfaces par agent qui sont satisfaisantes, même si, encore une fois, ce n'est pas extraordinaire. Les salles de formation seront donc bien au rez-de-chaussée et sans lumière du jour. On travaillera à des aménagements pour qu'elles soient le plus confortable possible mais il est vrai qu'elles n'auront pas de lumière du jour.

### **Mme KARDIANOU**

Dans ce cas-là, je pose la question au médecin de prévention. Qu'en pense-t-il ?

### **Dr CHERIN**

La question de la lumière du jour dans les salles de formation concerne des gens qui y passeront une journée occasionnellement mais pas la totalité de leur temps de travail. Cela nous semble donc acceptable. Je pense que l'on doit pouvoir soigner l'éclairage de ces salles ainsi que leur aménagement afin qu'elles soient le plus acceptable possible.

### **Mme AGUIRRE (SUD)**

Juste une question. Tous les plans sont indiqués « sous réserve de la notice de sécurité et de la validation par le bureau de contrôle ». Donc que se passerait-il s'il y avait un souci, malgré le fait qu'on ne soit pas classé monument historique comme le Palais ? J'ai déjà connu des projets immobiliers qui échouaient au dernier moment à cause de quelques centimètres manquant. Au niveau de la méthode, je pense que l'on va avoir des problèmes relatifs au nombre de personnes ou aux évacuations d'urgence.

### **Mme MICCOLIS**

C'est plutôt des problématiques techniques, mécaniques. Mais je vous rassure, nous n'avons pas attendu. Le bureau de contrôle a été régulièrement consulté et a accompagné le projet. Ils ont laissé cette mention dans la légende mais ils ont fait ce travail en parallèle avec le bureau de contrôle. On a régulièrement vérifié qu'il n'y ait pas de points bloquants.

### **Mme AGUIRRE**

Qu'en est-il des aménagements ? Sur quels points vote-t-on exactement ? La répartition des espaces entre les services ?

### **M. BARBARET**

C'est là que l'adaptation intervient.

### **Mme AGUIRRE**

Le mobilier reste-t-il le même ? Y a-t-il des transferts ou bien des achats de nouveaux mobiliers ? De même pour l'éclairage, pourra-t-on les régler sur « lumière du jour » ? Ça serait moins pénible car dans les salles de formation, les yeux fatiguent en fin de journée.

### **Mme LAIDAOU**

Pour finir sur les salles de formation, il faut savoir que l'ANAH qui se trouve à proximité du 8, rue Sainte-Anne a des salles de formation en sous-sol. Elles sont très belles et équipées de lumières imitant la lumière naturelle qui sont d'excellente qualité. Il y a un vrai travail qui a été fait par l'ANAH. Nous allons donc les rencontrer et travailler avec eux. Pour le mobilier de bureaux, les agents viendront avec leur mobilier. Je vous rappelle que l'implantation a été faite pour des postes de travail qui font 160x180 de profondeur. Dès lors que les bureaux seront très grands, ou non adaptés aux espaces, nous prévoyons des achats de mobilier pour les agents. Dès lors que nous aurons pris la décision aujourd'hui, je m'attellerai à réaliser un état des lieux du mobilier afin de réfléchir à l'implantation au vu des espaces. Au fur et à mesure, les problèmes apparaissant, nous achèterons du mobilier neuf. Si ce n'était pas le cas, les agents pourraient alors venir avec leur mobilier.

*Suspension de séance de 10h47 à 11h01*

### **M. BARBARET**

Nous reprenons nos travaux et nous redémarrons avec le vote du point 1.a relatif aux déménagements et aménagements de la rue Sainte-Anne R+1, R+5 et R+6.

Qui vote pour ? Qui s'abstient ? Merci.

*Votes sur les déménagements et aménagements de la rue Sainte-Anne R+1, R+5 et R+6 :*

*Pour : 0*

*Contre : 0*

*Abstention : CGT, SUD CULTURE, SNAC-FSU*

### **Mme KARDIANOU**

Je souhaite expliquer l'abstention de la CGT. Nous prenons en compte les propositions et les transformations à venir. Néanmoins, nous demandons clairement le mobilier nécessaire pour aménager les espaces au mieux, et le budget adéquat, le cas échéant. Mais nous demandons surtout, dans la mesure où le R+6 n'est pas totalement occupé par les différents services du musée du Louvre, si l'occasion se présente, de pouvoir récupérer les espaces pour l'instant occupés par une entreprise. Dès lors, les surfaces récupérées pourront être affectées aux services qui sont le plus en souffrance, à l'étroit dans leurs locaux et non pas dédiées à de nouveaux bureaux pour les directeurs.

### **M. BARBARET**

Merci, c'est bien noté concernant l'aménagement mobilier. Et si par chance l'institut national de podologie – voisin que nous n'aimons qu'en termes très relatifs – quittait ces locaux, nous ferions nos meilleurs efforts, compte tenu de nos contraintes, pour louer les surfaces libérées.

### **Mme MULLER**

J'explique le vote de SUD CULTURE. Décevantement, SUD CULTURE ne peut pas voter favorablement sur ce point car les critères de France domaine rendent les choses extrêmement compliquées et fondamentalement insatisfaisantes. En effet, ceux-ci ne favorisent pas l'amélioration des conditions de travail mais visent à faire des économies totalement irresponsables. Dans ce cadre nous ne pouvons pas voter favorablement. Néanmoins nous avons constaté tout le travail de discussion et de concertation qui a été réalisé jusqu'à présent et surtout nous espérons qu'il perdurera.

### **M. BARBARET**

Effectivement, c'est un effort constant que nous essayons de maintenir sur tous les sujets, avec vous. Nous passons au point relatif aux déménagements et aménagement au 180 rue de Rivoli.

*b) Au 180 rue de Rivoli*

### **Mme LAIDAOU**

La Direction du patrimoine architectural et des jardins (DPAJ) s'installerait au 180 rue de Rivoli. Sur les propositions, il y a cinq niveaux. A chaque fois, il y aurait environ deux personnes par bureau et un espace avec cinq personnes (d'environ 51 m<sup>2</sup>). En outre, chaque bureau bénéficie d'une fenêtre sur la rue de Rivoli, la répartition est la suivante :

- le niveau RCA où le service électricité et éclairage s'installerait

- le niveau N+1, où s'installeraient les services des équipements techniques, des équipements de sécurité et du schéma directeur incendie ; sur ce niveau les bureaux sont occupés par deux personnes environ, cette répartition est liée à l'architecture puisqu'à chaque bureau correspond une fenêtre, les cloisons entre les bureaux sont dures. Une salle de réunion mutualisée sera également créée à ce niveau pour la direction qui sera répartie sur les cinq niveaux. Comme à tous les étages, des petits espaces d'archives mutualisés seront également créés sur ce niveau.
- le niveau 2, où s'installeraient la sous-direction de la maîtrise d'ouvrage des grands projets, les services d'appui à la prévention des risques d'exploitation et la sous-direction des jardins, toujours avec la même implantation (deux agents par bureau et avec, chaque fois, une fenêtre donnant sur la rue)
- sur le niveau 3 la DPAJ a souhaité réunir l'ensemble des directeurs adjoints. Ce niveau comporte donc tous les bureaux de direction et un bureau de secrétariat. Ces bureaux comportent deux postes de travail et peuvent accueillir un poste de stagiaire pour la direction. Ce niveau comporte également une grande salle de réunion mutualisée pour l'ensemble du musée. Cette salle, d'une grande superficie, est située à proximité de Sainte-Anne et du palais du Louvre. Elle pourra être mutualisée en fonction des besoins et des demandes des directions du musée.
- le niveau 4 accueillera le service maintenance et architecture, une partie du service du pilotage administratif (SPA), et la sous-direction du bâtiment avec des bureaux de deux personnes)
- le dernier niveau accueillera également des agents du SPA. Cet espace est en partie mansardé (avec des hauteurs inférieures à 1,80 mètre) et comporte des espaces techniques et d'archives, une petite salle de réunion et une kitchenette.

Sur l'ensemble des étages, seront installés des distributeurs de boissons chaudes et fraîches et de biscuits ainsi que des fontaines à eau. Nous travaillons actuellement sur l'implantation de ces appareils.

## **M. BARBARET**

Merci. Avez-vous des remarques ou observations ?

## **M. NEE**

Nous avons été interpellés par la surface du SPA, qui se trouve sous pente. Nous obtenons un métrage de 38,70 m<sup>2</sup>, si je ne trompe pas, avec un couloir passant, juste derrière, qui est compris dans cette surface. Actuellement, les agents de ce service disposent d'une surface de 70 m<sup>2</sup>. La réduction de leur surface à disposition est réellement impressionnante dans le projet. Pourquoi ne pas inverser : passer le service SPA au niveau 3 et monter la direction (qui comporte moins de personnes) au niveau 5 ?

## **Mme LEMONNIER**

Effectivement, le 5<sup>e</sup> étage (le bâtiment comporte six étages dont un entresol) est dédié au SPA, qui s'organise avec des bureaux relativement larges et un cloisonnement figé par le mur porteur qui se situe aux deux tiers des deux façades. Le couloir dont vous parlez n'est pas vraiment un couloir. Il s'agit d'un seul espace, le SPA, soit un bureau de 38,70 m<sup>2</sup>. Seul le bureau du fond, de 12,5 m<sup>2</sup>, nécessite la traversée de cet espace. En effet, la porte du bureau central de 21,10 m<sup>2</sup> est située à côté de l'escalier. Il existe effectivement une porte dans le fond de ce bureau qui permet une très grande fluidité et une très grande circulation des informations. Aujourd'hui, dans l'espace de 70 m<sup>2</sup>, il y a toutes les personnes qui travailleront dans le bureau de 12,5 m<sup>2</sup>, et l'une des deux personnes qui

travailleront dans le bureau de 21,10 m<sup>2</sup>. Cette surface globale est réutilisée par la totalité des agents de l'*open space* actuellement mais fractionnée par ce mur porteur. On aurait aussi pu ne pas mettre de porte et ainsi avoir un grand *open space* avec des baies permettant le passage d'un sous-volume à l'autre. Mais, finalement, les personnes ont préféré mettre des portes sur les baies existantes pour mieux fractionner l'espace. Mais il faut comparer l'*open space* actuellement à Rohan avec la totalité des trois bureaux (soit 38,70 m<sup>2</sup>, 12,5 m<sup>2</sup> et 21,10 m<sup>2</sup>) à l'exception de l'adjointe qui se trouve actuellement à la Direction de la maîtrise d'ouvrage (DMO) au 101 et qui n'est pas dans l'*open space* actuel.

Vous proposez d'inverser les bureaux du 3<sup>e</sup> et du 5<sup>e</sup>, mais j'ai vraiment souhaité ne pas positionner la direction au niveau le plus haut, pour des questions d'équité. Aujourd'hui, il nous est beaucoup reproché d'être dans une tour d'ivoire, tout en haut, au septième étage. Dons, dans le cahier des charges, l'une des demandes était de positionner la direction au milieu du bâtiment. Par ailleurs, cela nous permet d'avoir une salle de réunion très grande, qui est une reproduction de la salle de réunion d'aujourd'hui, qui est au sixième étage. Elle permet les réunions de directions qui rassemblent environ une vingtaine de personnes. Nous avons également très souvent des réunions des prestataires, concernant les chantiers que nous gérons, qui nécessite des salles de cette taille. Dans la salle de réunion du sixième étage il nous arrive fréquemment d'être en second rang. Nous avons donc besoin d'une salle de réunion très grande qui nous permette de travailler en réunion interne et en réunion avec des prestataires extérieurs.

Cette configuration permet au SPA d'avoir des surfaces correctes, une répartition des fonctions des différents agents regroupés dans des sous-volumes et de garantir la reconduction de cette salle de réunion très précieuse pour le fonctionnement de la direction.

#### **M. NEE**

Je ne pensais pas bouger la salle de réunion mais la maintenir au troisième étage. Je parlais seulement des bureaux. J'ai vraiment eu une remontée des agents qui se retrouveront à huit dans 60 m<sup>2</sup> alors qu'aujourd'hui ils sont huit dans 70 m<sup>2</sup>. De plus leur nouvel espace est en soupente et est un lieu de passage, même si ce passage est faible. Je vous transmets le retour des six agents qui seront situés à cet endroit.

#### **Mme LEMONNIER**

En additionnant les trois surfaces on obtient 70 m<sup>2</sup>. C'est donc équivalent à ce qu'ils ont aujourd'hui. En revanche le nouvel espace comporte des soupentes. Toutefois, les surfaces qui vous sont données le sont en loi Carrez, les surfaces sous 1,80 mètre sont donc retirées. Les parties en soupente s'ajoutent aux surfaces indiquées. Toutefois des personnes craignent effectivement que la volumétrie soupente change le dimensionnement de l'espace qu'ils ont aujourd'hui (un espace classique). En réalité, l'espace qu'ils auront est relativement vaste. Aujourd'hui il n'est pas structuré de cette façon : l'espace, fractionné, est beaucoup moins agréable. Au contraire, nous décroisonnerons au maximum pour retrouver le volume du niveau et avoir des conditions de travail les plus agréables possibles dans cet espace sous comble.

#### **M. SACRISTIN**

Sur un plan réglementaire, concernant la salle de réunion du troisième niveau, je vois que plus de 19 personnes sont acceptées. Les unités de passage sont-elles respectées ?

**Mme LAIDAOU**

Oui, il y a deux issues.

**M. SACRISTIN**

Je crains que l'une des issues de secours ne respecte pas la norme requise. Il faut vérifier pour que personne ne soit embêté, ni vous, ni nous.

**Mme LAIDAOU**

Oui. J'ai vérifié, c'est respecté.

**M. SACRISTIN**

Les dimensions 0,90 m, 1,40 m etc. sont respectées ?

**Mme MICCOLIS**

Oui.

**M. BELARBI** (expert CGT)

D'abord, concernant le niveau RCA, dans les premiers bureaux situés contre la cloison par rapport à l'éclairage, le passage couvert empêche la lumière de rentrer. De plus, les bruits de circulation sont assez présents. Je ne sais pas si le traitement de la façade sera fait. Les bureaux situés au fond, sont éloignés de la façade et donc assez sombres.

Ensuite un seul petit ascenseur (deux personnes) desservira le bâtiment qui sera occupé par 80 personnes. Je pense qu'il tombera souvent en panne.

Enfin, le nombre de sanitaires nous paraît également sous-dimensionné.

**Mme LEMONNIER**

Ce n'est pas mentionné sur les plans, mais il y a la climatisation. Aujourd'hui, les gens qui occupent l'immeuble se plaignent beaucoup de la chaleur estivale dans les parties hautes (sous les combles et au quatrième étage). Nous avons demandé la mise en place d'un système de rafraîchissement au 5<sup>e</sup> et 4<sup>e</sup> et à l'entresol qui comporte des baies en retrait par rapport à la rue (sous le passage). La question de la luminosité se pose donc, ainsi que celle du traitement de l'air. L'entresol sera donc traité au même titre que les quatrième et cinquième niveaux.

En ce qui concerne l'éclairage, j'ai laissé carte blanche au service électricité et éclairage pour imaginer l'éclairage le plus adéquat. Ils sont les mieux placés pour répondre à cette question. Aujourd'hui, l'agence comptable travaille dans des espaces beaucoup plus bas de plafond que les autres espaces situés aux niveaux supérieurs. Le service électricité et éclairage imaginera et mettra

en place les solutions d'éclairage les plus adaptées pour avoir le meilleur éclairage possible dans cet espace.

Concernant l'ascenseur, il s'agit de l'ascenseur existant (comme les sanitaires). L'architecture du bâtiment est très figée. Il y a très peu de locaux sanitaires (un ou deux par étage). L'ascenseur est tout petit car il est calé au milieu de la cage d'escalier, comme dans beaucoup d'immeubles parisiens. Cela fait partie des contraintes du site. Nous allons faire avec.

### **Mme KARDIANOU**

J'ai une question supplémentaire concernant la surface du niveau 5. Les bureaux du SPA mesurent 38,70 m<sup>2</sup>. Calculez-vous cette surface de mur en mur ? Nous imaginons qu'il y a une sorte de passage ou de couloir. Il n'y a pas de séparation, c'est un *open space*. D'un côté la soupente prend beaucoup de place. Mais, de l'autre côté, comment avez-vous calculé les 38,70 m<sup>2</sup> ?

### **Mme LEMONNIER**

Les 38,70 m<sup>2</sup> vont jusqu'au mur et ne comprennent pas la soupente. Le couloir dont vous parlez constitue l'accès à un bureau, pour une personne qui travaille avec le SPA et qui aujourd'hui est dans le SPA. Aujourd'hui cette personne traverse donc l'*open space* tel qu'il est à Rohan. Nous n'avons pas appelé cela un couloir. Le couloir tel qu'il est implanté aujourd'hui au cinquième étage est effectivement très sclérosant. Je ne sais pas si vous avez visité cet étage. Aujourd'hui, cet étage est aménagé avec un couloir central et des petites cellules monocales, une par Velux. Cet étage est actuellement assez peu convivial. Aujourd'hui, nous proposons aux agents de décroquer cet espace jusqu'au mur porteur. Toutes les personnes qui utiliseront cet *open space* et le bureau de 12,50 m<sup>2</sup> du fond passeront à l'intérieur de cet *open space*, comme c'est le cas actuellement dans l'*open space* de Rohan. Ce n'est donc pas un couloir, c'est un bout de l'*open space*.

### **Mme KARDIANOU**

Cela reste tout de même gênant.

Mon autre question concerne les escaliers. Lors d'une visite – il y a très longtemps - cet escalier ne répondait pas aux normes de sécurité et de propreté. Quelque chose a-t-il été fait ? Quelque chose est-il prévu ? Cet escalier sert d'accès de secours, en dehors de l'ascenseur, et même d'accès normal.

### **Mme LEMONNIER**

L'escalier est sensible du point de vue de la sûreté. Effectivement, quand l'immeuble est cambriolé – ce qui est arrivé un certain nombre de fois – les intrus passent par cet escalier. La surveillance a renforcé à de nombreuses reprises les organes de sûreté sur les portes. C'est la raison pour laquelle l'escalier est très peu utilisé aujourd'hui. Je pense qu'il ne le sera pas plus quand nous y habiterons sauf si nous avons l'opportunité de l'annexer, car il serait pratique de l'utiliser pour circuler entre deux étages. Comme vous le savez, nous sommes propriétaires de surfaces au sein d'une copropriété. Cet escalier est une partie commune. Pour voter des travaux sur une partie commune, il faut passer le vote en assemblée générale. Nous avons la majorité des voix, mais nos seules voix ne suffisent pas à faire voter les travaux. Jusqu'à présent, nous nous sommes concentrés sur les travaux dans la cour et les huisseries. Ces travaux importants, organisés par le syndic de copropriété et votés

en assemblée générale (il y a un an et demi ou deux ans), ont eu lieu l'an dernier. Nous avons aussi fait voter les travaux de rénovation de la porte cochère qui est en bas. Elle sera probablement électrifiée pour avoir une ouverture automatique. Nous avons déjà signalé que l'escalier devait être repeint et repris. Ce n'est pas encore voté. Idéalement, il faudrait que nous en soyons propriétaires pour pouvoir prendre à notre charge sa réfection. Mais ce n'est pas à l'ordre du jour puisque France domaine ne veut pas que nous achetions d'escaliers.

### **Mme KARDIANOU**

L'ascenseur, au niveau du schéma directeur accessibilité, n'est pas bon. C'est grave. L'ascenseur n'est pas aux normes d'accessibilité et ne permet l'accès aux étages pour les personnes à mobilité réduite, permanente ou provisoire. Ce n'est pas satisfaisant pour le CHSCT.

### **Mme LEMONNIER**

Pour moi non plus, ce n'est pas satisfaisant. Quelques marches permettent d'accéder à cet ascenseur. Aujourd'hui, il n'est pas à niveau : il n'est pas accessible de plain-pied. A plusieurs titres, il n'est pas en conformité. De plus, son volume et son accessibilité ne conviennent pas. Cela fait partie des contraintes du site. La mise en conformité de l'immeuble constitue une opération relativement lourde et elle n'est pas aujourd'hui prioritaire par rapport à d'autres soucis d'accessibilité que nous avons à l'égard du public dans les zones publiques ou dans le palais dans des zones de bureau. Donc, cela fait partie des points de non-conformité signalés dans le cadre de notre schéma directeur accessibilité, mais nous ne profitons pas des travaux d'installation pour rendre cet immeuble accessible.

### **Mme KARDIANOU**

Je vous rappelle qu'il faut revoir aussi tous les exercices d'évacuation et le plan d'évacuation. On le dit mais on ne le fait pas souvent.

### **M. SACRISTIN**

Une précision concernant l'escalier de service. Je connais un peu les lieux car l'agence comptable y est allée. Les portes donnant sur l'escalier de service, pour la plupart, ont été renforcées et blindées. Ce qui me fait revenir à ma question initiale en rapport avec l'accessibilité de l'issue de secours. Est-ce que cela sera intégré dans la salle de réunion, entre autres ? Si nous ne pouvons pas l'utiliser... Je sais, pour l'avoir vécu, qu'elle était verrouillée et il fallait posséder la clef pour pouvoir sortir. Cet élément important est à prendre en compte le cas échéant, dans le cadre de la sécurisation des accès. Effectivement je confirme que cet immeuble a fait l'objet de plusieurs visites très indésirables. Il faut juste vérifier sur le plan, si cette issue, qui est comprise dans le cadre du règlement de sécurité, est bien fonctionnelle. Mais, en l'état actuel, d'après mes souvenirs, je ne le crois pas. Nous ne pouvons pas sortir facilement de l'immeuble pas cette issue.

### **Mme LEMONNIER**

On regardera.

### **M. GUILLAUD**

Quel est le devenir de l'archivage au sous-sol ? La salle d'archivage, que nous avons visité lors du plan de prévention de TFN Propreté, est dans une zone relativement insalubre ? Que devient l'archivage ? Est-il déplacé ? Quelles sont les modifications ?

### **Mme LEMONNIER**

Chacun se déplace avec ses archives - c'est la règle du déménagement - et les archives attachées à la direction. Nous avons prévu de déménager nos archives donc, actuellement, nous les trions afin de détruire ce qui est destructible, d'éradiquer ce qui est inutile ou en double. Le service d'appui à la prévention des risques et à l'exploitation effectue ce travail relativement important pour ne déménager que les archives strictement nécessaires au sous-sol du 180 rue de Rivoli. Ce sont des locaux d'archivage. Nous n'avons pas encore fait ce point, mais nous devons le faire. Les travaux commencent à peine, mais concernant les archives du 180 rue de Rivoli, j'ai demandé que des gens voient ce qu'il est possible de faire pour intégrer nos propres archives. En tout état de cause, ces locaux seront moins propres que les locaux actuels, situés dans le palais, qui sont bien éclairés et entièrement bétonnés. Nous resterons dans des caves d'immeubles de cette époque, mais nous devons vérifier que l'éclairage fonctionne et que les rayonnages et l'accès sont corrects.

### **M. GUILLAUD**

Non, là nous ne sommes pas du tout dans cette optique. Lorsque nous avons visité les espaces, nous les avons considérés comme dangereux au transport. Si les archives sont déménagées vers un autre endroit, il faudra prendre des dispositions en amont, car il y a un réel danger tant au niveau de la salubrité que de la luminosité pour le déplacement des archives, à mon avis. D'abord, pour allumer la lumière, il faut entrer à l'intérieur des archives, sans réelle visibilité. Il y a réellement un problème. Je pointe ce danger. Nous avons demandé que le CHSCT puisse visiter les archives, j'espère que nous pourrons le faire rapidement, mais c'est inscrit. Il faudra faire la visite avant le déplacement des archives.

### **M. BARBARET**

Je pense qu'il faut, effectivement, prendre bonne note de votre remarque. C'est noté et je me retourne vers Sophie pour que ce point soit suivi.

Malheureusement, je ne peux que répéter ce que je vous ai dit précédemment. Encore une fois, cette solution n'est pas idéale. C'est très clair, et vos remarques le montrent et le rappellent. Il y a d'ailleurs un point sur lequel Mme KARDIANOU a insisté et nous en avons déjà parlé : il est certain que l'accessibilité est un sujet. Je pense que nous l'inscrirons au schéma directeur accessibilité de manière à en faire une priorité. Dans l'ensemble du palais, l'accessibilité est une question impérieuse et nous veillons, dans la mesure de nos capacités et des moyens disponibles, à travailler vers une amélioration de l'accessibilité au sens du code du travail et de l'accessibilité du public. Cette remarque, que vous avez faite, est donc retenue. Encore une fois, la solution n'est pas idéale, néanmoins je pense que la disponibilité de cet immeuble, pour nous, est une chance. Il faut aussi le remarquer.

En outre, nous vous demandons de vous prononcer sur un plan, celui que vous avez sur table. Mais, immédiatement, j'insiste sur le fait que ce plan n'est pas figé. C'est la vie de la direction qui y sera installée qui nous conduira à améliorer autant que possible les conditions de travail.

Je vous propose de vous prononcer sur le point 1.b de l'ordre du jour : déménagements et aménagements au 180 rue de Rivoli. Qui vote pour ? Qui s'abstient ? Merci.

*Votes sur les déménagements et aménagements au 180 rue de Rivoli :*

*Pour : 0*

*Contre : 0*

*Abstention : CGT, SUD CULTURE, SNAC-FSU*

**Mme MULLER**

Pour les mêmes motifs que précédemment.

**M. BARBARET**

Oui, je m'en doutais. Nous passons au point 2 de notre ordre du jour.

## **2) Rapport et conclusions de la délégation d'enquête relative à l'accident du travail du 16 juillet 2014 (pour avis)**

**M. IROLLO**

Je ne vais pas reprendre tous les éléments du rapport d'enquête qui vous a été communiqué dans le dossier de cette instance. Je voulais juste rappeler que cette commission d'enquête était constituée de trois représentants de l'administration (moi-même, M. LIONNET et Mme BUART) et de trois représentants du personnel (un représentant de la CGT, un de SUD CULTURE et un de FO). A l'époque FO était représentative, mais pas la FSU qui l'est aujourd'hui. Cette commission d'enquête a auditionné toutes les personnes susceptibles d'apporter des éléments sur cet incident qui s'était déroulé en juillet dernier, y compris l'agent lui-même à l'origine de l'incident. Cet agent a été auditionné très longuement, comme indiqué dans le rapport.

Il est apparu, dans les conclusions qui ont été tirées des nombreuses auditions, que l'agent concerné avait été amené à un niveau de malaise et d'inquiétude lié, d'après ce qu'il nous a expliqué, à un respect insuffisant des conditions de sécurité dans lesquelles devaient être utilisés certains équipements nécessaires au travail de son atelier - au sien propre - et, en particulier, les échafaudages. Il semble que cette situation d'inquiétude ait conduit l'agent à démissionner d'un poste de coordinateur des installateurs et à demander une mutation pour un autre établissement que le musée du Louvre. Il reconnaît lui-même que son tempérament l'a rendu incapable de faire part à ses collègues ou à sa hiérarchie de cette inquiétude grandissante qu'il ressentait vis-à-vis de ces problèmes de sécurité. Sans doute l'acte qu'il a commis et qui a donné lieu à cette enquête était l'aboutissement de cette situation de stress et d'inquiétude. D'autant plus qu'il redoutait l'entrevue avec ses supérieurs à laquelle il avait été convié, alors qu'il n'était pas question, dans l'esprit de ses responsables hiérarchiques, de lui faire des reproches mais juste d'essayer de voir pourquoi son attitude avait changé, notamment vis-à-vis de ses collègues. Tout ceci a été largement expliqué avec cet agent. A l'issue de ces différents entretiens, l'agent a été suivi par la médecine de prévention et, après un arrêt maladie, il a été réintégré dans ses fonctions. Il semble aujourd'hui - je parle sous le contrôle du Docteur CHERIN et de Vincent POMAREDE - que la situation de l'agent soit bonne et qu'il ait normalement repris ses activités au musée du Louvre. En effet, je vous précise que sa

demande de mutation dans un autre établissement n'a pas abouti. La situation de l'agent aujourd'hui semble donc être stabilisée, d'après les éléments que nous ont donnés la médecine de prévention et la hiérarchie.

Par ailleurs cette enquête et cet incident ont amené la commission d'enquête à faire un certain nombre de préconisations notamment pour renforcer l'usage des consignes de sécurité. C'est la raison pour laquelle dans le CHSCT de ce jour, une note de procédure sur l'utilisation des échafaudages vous est proposée, pour information.

**Mme AGUIRRE**

Il s'agit d'une situation individuelle, comment anticiper la façon dont le PV sera rédigé ? Fait-on apparaître les préconisations ? Il faut que nous nous mettions d'accord.

**M. IROLLO**

Comme vous l'avez remarqué, je n'ai pas cité le nom de l'agent pour cette raison. Nous avons déjà parlé de ce sujet mais nous n'avons pas pris de décision formelle.

**Mme AGUIRRE**

Ce qui est intéressant, lors de la publication du PV, c'est la discussion sur les préconisations. Peut-on convenir que les discussions sur la tentative ne seront pas publiées. En revanche sera publié tout ce qui aura trait aux préconisations.

**M. BARBARET**

Si tout le monde est d'accord, je pense que cette solution est la plus constructive. D'accord. Mme KARDIANOU ?

**Mme KARDIANOU**

J'avais une remarque identique.

**M. SACRISTIN**

Si je comprends bien nous discuterons également des modalités de mise en œuvre des échafaudages en même temps. Est-ce bien cela ? Je n'ai pas compris l'organisation dont vous parlez.

**M. BARBARET**

Je vais résumer. N'apparaîtra pas au PV tout ce qui relèvera de l'analyse de la situation individuelle. En revanche, il faut que nous puissions de ce cas d'espèce faire émerger des préconisations pour relever des éléments généralisables pour améliorer la situation.

**M. SACRISTIN**

D'accord, nous y souscrivons également. Au titre de la FSU, je voudrais revenir sur trois points principaux du rapport d'enquête. M. IROLLO a rappelé que la FSU n'était pas présente lors de la

commission. D'abord, l'incident, dont l'agent a fait l'objet, est une blessure faite avec un cutter. Cette blessure est qualifiée d'accident du travail. Cette appellation m'interpelle un peu, car lorsque quelqu'un se taille les veines, je n'appellerais pas cela un accident du travail. Appelons un chat un chat. Il s'agit d'une tentative de suicide (TS). Il faut dire les mots, même s'ils fâchent, bien que dans le rapport cette blessure soit notée sans gravité. Il y a peut-être des informations dont nous n'avons pas eu connaissance.

### **Dr CHERIN**

Quelle que soit la manière dont vous qualifiez l'acte qui s'est produit sur le lieu de travail, qu'il s'agisse ou non d'une TS, comme cela est survenu sur le lieu de travail, il n'y a aucune raison de ne pas le qualifier comme accident du travail, dans la mesure où cela a quelque chose à voir avec le travail. Même si vous qualifiez l'incident d'une TS - ce que nous n'avons pas fait car nous pouvons qualifier cet acte de différentes manières - sur le lieu du travail, une TS doit être qualifiée en accident du travail. il n'y a pas de doute sur la qualification.

### **M. SACRISTIN**

D'accord. Mais il faut que cela soit clair. Ce n'est pas pour critiquer mais pour appeler les choses comme telles qu'elles sont, même si elles sont difficilement audibles.

Ensuite, dans le rapport d'enquête, concernant les conditions de travail – sur ce point mon expertise intervient à bon escient - et particulièrement les problèmes liés au transport de fonds, la société prestataire doit laisser le camion en marche pour des problèmes de sécurité propre. Ces règles ont été définies dans un protocole de sécurité établi entre le Louvre et cette société. Dans ce cadre, des mesures de sécurité sont bien précisées afin que le transporteur de fonds soit en sécurité quand il intervient au Louvre, pour amener ou récupérer de l'argent. Sur ce point précis, je comprends que cela puisse gêner les collègues sur l'aire de livraison. Mais dans ce cas, il s'agit de la sécurité propre du transport de fonds : il ne peut pas rester moteur éteint s'il n'est pas en sécurité absolue. D'ailleurs il repart très souvent quand la sécurité prévue dans le protocole de sécurité n'est pas engagée. Il est dommage que Farida soit partie, car nous avons eu quelques rapports à faire dans ce domaine dans un cadre précis et lié au protocole de sécurité. Vous comprendrez que je n'en parle pas ici car je ne vais pas dévoiler les mesures de sécurité liées au transport de fonds. Mais je suis sûr de cela : si le transporteur de fonds laisse son camion en fonctionnement ce n'est pas par non-respect des procédures du Louvre mais par respect des procédures de sécurité liées à ses fonctions. Il faut que cela soit bien entendu. Malheureusement, les agents en subissent les conséquences sur l'aire de livraison. J'en suis conscient, Docteur, mais il s'agit d'un domaine spécifique.

### **Dr CHERIN**

Ce point est mentionné dans le rapport d'enquête, car à l'évidence, il était signalé dans les registres d'hygiène et de sécurité qu'il s'agit d'un facteur d'irritation pour les agents de l'installation. Il est donc évident que ce point devait être noté dans le rapport. Mais cela ne signifie pas que nous remettons en cause les questions de sécurité qui sont propres au transport de fonds. Par ailleurs, j'ai reçu hier les résultats des analyses des polluants diesels réalisées à l'aire de livraison et à l'atelier électromécanique. Ces résultats sont tout à fait rassurants concernant l'exposition chronique des agents sur huit heures aux particules fines et aux irritants. Cette information très récente sera reportée dans le suivi des questions de CHSCT.

**M. SACRISTIN**

Enfin, notre dernière remarque concerne la dernière phrase du rapport : « il convient de rappeler qu'un agent convoqué devant sa hiérarchie doit être informé au préalable du motif de l'entretien ». Il faut également ajouter qu'il peut se faire assister d'un personnel de l'entreprise. Cette mention a été oubliée dans la phrase finale. A priori, ce n'a pas été le cas, à la lecture du rapport, lors de l'entretien avec les responsables.

**M. IROLLO**

Pour qu'un agent soit accompagné d'un représentant du personnel, il faut qu'il le souhaite et qu'il le demande. A notre connaissance, il ne l'avait pas fait. Bien entendu, cette possibilité existe tout à fait normalement dans l'établissement.

**M. SACRISTIN**

Le problème est qu'il n'a pas dû en être informé. Etant informé, il peut prendre sa décision.

**M. BARBARET**

C'est bien noté.

**Mme MULLER**

Je voulais juste faire un rappel du BABA du siégeant au CHSCT : la lutte pour la reconnaissance de la TS ou du suicide en accident du travail lorsqu'il se déroule sur le lieu du travail – voire à l'extérieur – est un combat fondamental, porté, à ma connaissance, par l'ensemble des organisations syndicales représentatives au niveau national. Effectivement, il est plus simple d'avoir cet historique lorsqu'on siége en CHSCT, mais je tenais à le réaffirmer. C'est un combat historique, important. Il est très bien que le Louvre ne déroge pas à cette obligation et n'a pas contesté le caractère accident de travail de cet accident.

Par ailleurs, concernant l'arrêt, ou non, des véhicules sur l'aire de livraison, la question s'est longuement posée pendant des années. Tout le travail qui a été fait avec le CHS puis le CHSCT sur la question de l'aire de livraison constitue un passif de 20 ans. Nous savons qu'il est compliqué d'allier les problématiques d'argent et de préservation de la vie humaine. Le compromis trouvé a été l'usage de boa. Un travail conséquent a été réalisé à ce sujet.

**M. NEE**

Concernant les émanations des véhicules de transport de fonds, normalement les transporteurs installent un boa sur leur échappement. Mais ces boas ne sont pas toujours posés correctement. Qui est responsable de la pose des boas ? Ce problème ne touche pas uniquement le transport de fonds, même si le cahier d'hygiène ne relève que ce type de transporteurs. Il y a d'autres problèmes. Des gens intoxiqués ont été hospitalisés. Il y a vraiment des problèmes – peut-être temporaires et non chroniques - à ce niveau, notamment lorsque des bus s'accumulent à l'entrée du parking public et que toutes les émanations remontent. Le problème ne touche pas que les transports de fonds.

Par ailleurs, qui a établi le rapport d'enquête ? A-t-il été transmis aux personnes interrogées ? Quel est leur avis sur ce rapport ? Personnellement, je le trouve très léger.

**M. IROLLO**

Le rapport a été établi par la commission. Il a été rédigé par les membres de l'administration et soumis aux représentants du personnel de la commission. Il a été amendé en fonction des remarques des représentants du personnel, y compris celui de la CGT.

**M. NEE**

Tout le personnel interrogé, notamment le responsable de l'atelier, a donc vu le rapport avant qu'il ne soit transmis à cette instance.

**M. IROLLO**

Les membres de la commission, l'ont rédigé afin de le soumettre d'abord au CHSCT. C'est la procédure normale. C'est l'avis du CHSCT qui est demandé. Par ailleurs, je précise que les agents de l'atelier ont été vus et entendus collectivement. Nous leur avons proposé des rendez-vous individuels et aucun n'a souhaité en avoir.

**M. NEE**

Savez-vous pourquoi ?

**M. IROLLO**

Non. Nous n'avons pas à en demander la raison.

**Mme KARDIANOU**

C'est un peu gênant. Je me souviens d'un échange que nous avons eu lors du dernier CHSCT concernant les consultations. Je me souviens que nous avons proposé que l'enquête soit menée par une autre personne que la directrice adjointe des ressources humaines. Nous avons fait cette proposition pour que l'enquête soit neutre et que les agents puissent s'exprimer. Vous m'aviez rassuré, comme l'indique le PV du CHSCT lors duquel cette question a été posée. Vous me dites que maintenant la directrice adjointe est en pleine confiance et que tous agents demandent à la rencontrer lors d'entretiens individuels. Or, la dernière phrase de votre première page vient finalement confirmer nos craintes lors de l'examen à l'ordre du jour du CHSCT du mois d'octobre. Il n'est pas anodin que nos collègues ne se soient pas exprimés individuellement. Ils n'ont pas couru, comme vous l'attendiez, pour témoigner individuellement. Le problème n'était pas résolu. Est-il résolu à présent ? Beaucoup de questions restent en suspens.

**M. IROLLO**

Nous avons sollicité tous les agents de l'atelier et à de nombreuses reprises. Ils ont apparemment eu des hésitations pour des raisons qui les regardent. Et finalement, malgré les nombreuses invitations

lancées par la commission, aucun n'a souhaité être reçu individuellement. Ce sont les faits. Nous ne pouvons pas les modifier. Ils n'ont pas donné suite.

### **Mme KARDIANOU**

Vous nous avez présenté une situation assez édulcorée.

### **M. IROLLO**

Non, ce n'est pas vrai. A un moment donné, ils nous ont dit qu'ils hésitaient, mais, après, ils n'ont pas donné suite.

### **Dr CHERIN**

J'ai une idée de la réponse à cette question. Un certain nombre d'agents m'en ont parlé, car, comme vous le savez, je les reçois tous les ans et je les vois souvent. Ceux qui auraient manifesté, à un moment, l'idée de témoigner individuellement, ne l'ont pas fait. Mais, je me suis fait l'écho de toutes ces opinions. J'ai relayé, dans ce rapport, les informations qu'ils ne sont pas venus donner eux-mêmes. J'en entends beaucoup lors des consultations individuelles.

### **M. NEE**

Le paragraphe de la charge de travail me semble un peu court. Il est dommage qu'il ne ressorte que cela des entretiens. Depuis des années, nous pointons la surcharge de travail de cet atelier sur certaines périodes. Je me demande pourquoi le rapport ne relève pas une véritable surcharge de travail pour cet atelier. Le chef d'équipe peut subir les conséquences de cette surcharge de travail. De même, sur les indicateurs d'absentéisme, je me demande comment on peut écrire qu'il n'y a rien de particulier à observer. Dans cet atelier, certains agents ne peuvent plus porter, ils sont en attente d'aménagement de poste, ils font partie de l'effectif mais ils ne peuvent pas réaliser le travail. Je me demande comment on peut écrire qu'il n'y a rien de particulier à observer. Pour moi le rapport est incomplet. Il en va de même pour la capacité à poser des jours de congé. Certains jours de la semaine, ils ne peuvent pas poser de jours de congé. Ce n'est pas possible en raison de la surcharge de travail : quand 30 personnes sont demandées et que 17 agents sont dans l'atelier... nous nous sommes suffisamment rencontrés sur ce sujet pour que cela apparaisse dans le rapport. Là, rien n'apparaît.

Ensuite, s'agissant des conditions de travail, je ne reviens pas sur les émanations qui ne sont pas émises uniquement par le transporteur de fonds.

Ensuite, j'aurais voulu un développement sur la question de la co-activité : il est indiqué que « les agents travaillent en co-activité ». Cela pose-t-il un problème ou pas ? Je ne sais pas pourquoi cette phrase figure dans le rapport. Mais moi, je peux vous dire que cela pose problème. Quand le chef d'équipe doit recevoir les agents d'un prestataire, normalement ils doivent venir avec un chef d'équipe et connaître leur travail. Mais ce n'est pas le cas, le chef d'équipe du Louvre doit tout leur expliquer et cela peut poser problème. En effet, le chef d'équipe a un double travail à faire alors que normalement, ce n'est pas prévu.

Je pourrais continuer à faire d'autres remarques sur ce rapport qui n'est vraiment pas complet, même au niveau des préconisations. Lorsque je lis : « il a donc été réintégré dans son atelier de façon satisfaisante ». Vous n'êtes pas sans savoir qu'il n'a pas été réintégré de façon satisfaisante au départ ! Il a été remplacé comme ça. La hiérarchie n'était pas au courant qu'il revenait quelques jours avant. Ça a été compliqué. Tout le monde n'était pas au courant qu'il revenait. Rien n'a été prévu pour qu'il revienne au moins deux semaines avant. Il n'y a pas eu de réunion au niveau de l'équipe, de l'atelier sauf très peu de temps avant.

Ensuite dans la conclusion, il est écrit : « il apparaît clairement que les responsables de la direction et du service concerné ainsi que le chef d'atelier doivent se mobiliser pour travailler à rechercher une méthode ou des solutions qui permettent de travailler en sécurité, notamment en matière d'échafaudage ». Si le mot « notamment » apparaît, cela sous-entend qu'il ne s'agit pas seulement des échafaudages. Il aurait été intéressant de faire un bilan des difficultés. Peut-être que cela va suivre. Nous pourrions faire un bilan des difficultés et travailler sur un calendrier.

La dernière phrase : « on rappelle qu'un agent convoqué devant sa hiérarchie doit être informé au préalable du motif de l'entretien ». Il peut aussi être assisté d'un représentant du personnel. Cela ne concerne pas uniquement ce service ou cette direction, mais toutes les directions, même la Direction des ressources humaines (DRH). Tous les jours nous sommes sollicités par des agents qui n'ont pas eu le temps de préparer leur entretien. Il serait bien de rédiger une note de direction pour faire ce rappel à tout le monde.

#### **M. IROLLO**

Je voudrais rappeler une chose fondamentale par rapport à la charge de travail de l'atelier. En effet, la commission d'enquête n'était pas chargée d'étudier les conditions de travail des ateliers, mais d'enquêter sur un incident qui s'était déroulé dans un atelier. L'objet de la commission n'était pas de faire un audit du fonctionnement des ateliers et de leur charge de travail. L'élément « charge de travail » a été pris en compte comme un facteur qui aurait pu contribuer au malaise, à la fatigue et à l'inquiétude de l'agent. Donc, c'est une question que nous avons posée à l'agent. Il a répondu qu'effectivement, il y avait beaucoup de travail dans l'atelier, mais que, lui, ne s'était jamais senti en surcharge de travail. C'est la réponse qu'il nous a faite. A notre sens, c'est le seul élément qui devait figurer dans le rapport d'enquête. Si nous décidons de faire un audit sur la charge de travail des ateliers, il s'agit d'autre chose. Ce n'est pas dans le cahier des charges qui nous a été donné pour mener cette enquête.

#### **M. DETREZ-JACQUIN**

D'abord, le rapport d'enquête reprend les propos tenus par les personnes interrogées. Nous ne pouvons pas en inventer plus, sinon, il ne s'agit plus d'un rapport d'enquête mais d'un roman.

Ensuite, concernant la surcharge de travail, depuis lors, il y a eu une création de postes, il y a même eu une ouverture à concours et une pleine réussite des gens pour être nommés sur leur poste. Nous avons un agent en difficulté qui, même s'il est revenu partiellement, est encore remplacé. En effet, le poste est doublé, car nous considérons que l'aptitude à travailler de cet agent est à rediscuter avec les médecins de prévention. Nous continuons donc à le remplacer.

Enfin, le retour de l'agent s'est fait en pleine relation de travail avec la hiérarchie. Nous y avons consacré du temps et de l'énergie, avec le Dr CHERIN. Je venais juste de prendre mes fonctions quand cela s'est accéléré. Le Docteur avait prévenu, dès mon arrivée, que l'agent allait revenir.

Nous avons volontairement retardé son retour pour prendre le temps d'en discuter. Je peux considérer aujourd'hui que ce retour est plus que satisfaisant puisque cela a permis à l'équipe d'avoir un échange constructif avec l'agent concerné et entre eux. De plus, cela nous permet d'avancer sur la procédure échafaudage, sur un travail partagé. Je considère que nous avons une sortie heureuse et plutôt positive, même si, bien sûr, on ne peut que s'attrister de ce qui a pu se passer. Aujourd'hui, nous avons rebondi et nous sommes dans une pente ascendante, avec un vrai travail collectif et partagé. Je suis très satisfait des avancées qui ont pu avoir lieu. Je sais que Vincent POMAREDE, ses équipes et le Dr CHERIN sont extrêmement vigilants. Le Dr CHERIN a reçu l'agent chaque début de semaine pour vérifier ce retour. Nous avons vu les responsables hiérarchiques, nous avons compris leurs inquiétudes, leurs angoisses et nous avons essayé de les accompagner. Je pense que nous y sommes parvenus. On peut se flageller toute sa vie, mais il faut aussi reconnaître les réussites.

### **Mme KARDIANOU**

Je souhaite revenir sur les propos de M. IROLLO. Certes, l'enquête n'est pas un audit de la charge de travail et des conditions de travail. Mais le rapport d'enquête ne doit pas pour autant comporter des inexactitudes ou être incomplet. Je vais donc revenir sur la phrase qui mentionne la co-activité. Je lis : « les agents peuvent être amenés, à certains moments, à travailler avec des renforts appartenant à des entreprises privées, ce qui entraîne de la co-activité ». Je vous rappelle que la définition de la co-activité n'est pas le fait de travailler avec des renforts extérieurs.

### **M. DETREZ-JACQUIN**

Dont acte. Vous avez raison.

### **M. BARBARET**

Avez-vous d'autres remarques ?

### **M. GUILLAUD**

Mais il y a quand même de la co-activité.

### **Mme AGUIRRE**

Dans un souci de clarté, il serait bien de renommer ce rapport : « rapport d'enquête sur l'accident ». En effet, il n'y a pas eu de réserves émises sur le fait que l'incident ait été qualifié d'accident du travail.

En outre, il serait aussi bien de préciser sous la responsabilité de qui a été fait ce rapport d'enquête. Là, les choses ne sont pas claires. Je ne suis pas certaine que mes camarades syndiqués de la commission d'enquête aient eu le dernier mot sur la relecture.

### **M. IROLLO**

Nous avons eu les retours de SUD CULTURE et de FO. Le rapport a été transmis à la CGT mais il y a eu un problème d'absence.

### **Mme AGUIRRE**

Ce n'est pas très clair. Normalement, nous savons sous la responsabilité de qui est émis un rapport.

**M. BARBARET**

Absolument.

**Mme AGUIRRE**

Dans la présentation, il aurait fallu mieux faire apparaître les préconisations qui ressortent de l'enquête. Jean-Marc IROLLO a parlé de la procédure échafaudage, nous allons donc en discuter. Mais il y a aussi la procédure d'alerte suicide qui fait partie des préconisations. Un élément important du constat est que des signes avant-coureurs ont été perçus mais que personne n'a su à qui et ni comment les signaler. Ces personnes ont craint de dénoncer quelqu'un. Il convient de rappeler que signaler ne signifie pas dénoncer. Un gros travail pédagogique est également à faire sur ce point. Nous allons en rediscuter dans les points suivants.

Par contre, la crainte importante de l'agent de rencontrer sa hiérarchie n'est pas reprise dans les points suivants, mais c'est écrit à la fin du rapport. Les organisations syndicales rencontrent couramment cette crainte. Or, le cadre des entretiens avec la hiérarchie est méconnu. On ne la rencontre pas seulement pour des problèmes disciplinaires. Pourtant, dès qu'un agent est convoqué par sa hiérarchie – notamment pour les agents de catégorie basse - il craint toujours d'être sanctionné. L'ancienne administratrice adjointe, lors de son dernier CHSCT, nous a rappelé de nous interroger sur les relations violentes existant au sein de cet établissement. Elle a décelé beaucoup de violence. Dans notre établissement, lorsqu'un agent est convoqué par sa hiérarchie, il pense immédiatement qu'il va être sanctionné. Vous pouvez être dubitatifs, pourtant, c'est la vérité. Nous devons très souvent rassurer les agents sur les cadres.

**M. DETREZ-JACQUIN**

Il faut distinguer le ressenti et le vécu, comme le sentiment d'insécurité et l'insécurité. Il faut faire très attention. Je pense que l'expérience du changement de directeur des ressources humaines depuis six mois a dû vous montrer, qu'en général, les agents étaient plutôt invités que convoqués et que nous avons des espaces de discussion et d'échanges. Récemment, nous avons eu un sujet un peu délicat à traiter, en présence de Mme MULLER, sur une situation particulière. Nous nous sommes aperçus que nous étions dans l'échange. Nous avons eu un échange constructif. Je pense qu'il y a aussi une philosophie RH qui, peut-être, est en train d'émerger. Le cas que j'évoquais se passait chez le directeur de la structure. Il faut expliquer et ne pas confondre le sentiment et la réalité. Il ne faut pas non plus tout noircir, tout griser. On peut inviter les gens. Nous savons très bien que lorsqu'une procédure disciplinaire est engagée, elle donne lieu à une convocation officielle, avec un prérequis. En dehors de ce cas, rien n'est disciplinaire, tout est dans l'échange. Dès lors que vous n'êtes pas convoqués officiellement...

**Mme AGUIRRE**

Vous prêchez des convaincus, mais il y a des rapports hiérarchiques tellement exacerbés dans ce musée, c'est une réalité.

**M. DETREZ-JACQUIN**

Mais on a le droit de les corriger...

**Mme AGUIRRE**

Il apparaît quand même que c'est pendant cet entretien que cet agent s'est mutilé. Cet acte a donc un lien direct avec l'entretien.

**M. DETREZ-JACQUIN**

Il y avait un contexte.

**Mme AGUIRRE**

Il y avait certes un contexte, mais le rapport d'enquête montre bien que l'acte a eu lieu pendant un moment très précis. Syndicalement, nous le savons car nous sommes régulièrement interpellés par des collègues lorsqu'ils sont convoqués. Très régulièrement nous les rassurons en leur disant qu'une convocation n'implique pas automatiquement une suite disciplinaire. Je pense que nous n'avons pas pris l'habitude dans ce musée de donner le motif des convocations aux agents. Si le motif de la convocation était précisé, certaines craintes seraient éliminées. J'en parle maintenant car rien n'en découle dans le rapport. L'incident n'a pas eu lieu sur un échafaudage, mais au moment d'un entretien qui n'a pas été perçu de la même façon par la hiérarchie et l'agent. Ils n'étaient pas dans le même cadre, chacun de leur côté. Il y a donc eu un problème : le cadre de cette entrevue n'a pas été fixé. Il faut un peu plus dire aux agents dans quel cadre ils sont convoqués.

**M. IROLLO**

C'est ce qui est dit à la fin du rapport.

**Mme AGUIRRE**

Mais ce n'est pas développé.

**M. DETREZ-JACQUIN**

Ce n'est pas développé parce que des formations management sont en cours, parce que nous avons réorganisé ce musée, parce que nous avons nommé de nouveaux managers et parce que c'est quelque chose qui doit être infusé au quotidien, du haut vers le bas et inversement. La direction de Vincent POMAREDE a régulièrement des échanges avec les agents. Pour vivre sur le même étage que lui, nous voyons régulièrement des gens venir, et ils ne sont pas totalement blêmes, angoissés, en ayant peur de l'objet... En premier lieu, nous invitons les gens. Nous faisons passer le message d'en préciser l'objet quand l'invitation est rédigée par les secrétariats : « Nous aimerions vous voir pour tels sujets... ». Ce message doit être diffusé et infuser dans tout le management.

Je suis tout à fait d'accord avec vous, il n'y a rien de pire que de ne pas savoir pourquoi on est convoqué. On peut avoir des documents à préparer etc. On dit, on fait et on répète. Cette situation montre que lorsque ce n'est pas fait, cela peut être dangereux. Il est donc d'autant plus important de le faire. C'est du savoir être, du management. Je suis d'accord avec vous, nous pouvons le diffuser et l'infuser encore plus et le répéter. Vous avez raison, c'est humain.

**Mme KARDIANOU**

Dans le même état d'esprit, nous devons sortir avec quelques enseignements, un peu plus de sagesse et de sollicitude de cette situation malheureuse. Quand je lis « les ateliers font face à des injonctions paradoxales », je me dis qu'il n'y a pas que les ateliers ! Je vous rappelle que dans toutes les enquêtes que nous faisons depuis plusieurs années autour des Risques psychosociaux (RPS), dans ce musée, une des raisons pour laquelle les agents se trouvent mal, entre eux ou avec leur hiérarchie, c'est la succession d'ordres et de contre-ordres. Il y a énormément de contradictions entre ce que je dois faire, ce que je fais, ce que je suis censée faire et ce que je sais faire. Ces contradictions posent énormément de problèmes. Je veux bien que l'on rédige une procédure pour les échafaudages, cela peut sauver des vies. Mais si nous pouvions sauver un maximum d'agents qui ont le même niveau de souffrance... Une seule facette ressort de l'enquête. Les conditions de sécurité sont satisfaites quand ce que je fais correspond à ce que je dois faire et quand ce qui doit être mis en place l'est effectivement. Même pour les agents qui travaillent dans le musée, Docteur, vous connaissez le problème, vous ne pouvez pas dire que vous niez, car cette question CHSCT est récurrente. Les échafaudages et les préconisations sont bien pour ce cas précis, mais faisons mieux.

### **M. BARBARET**

Je vous propose de passer à l'adoption de ce rapport, mais auparavant, je vous propose de préciser quelques éléments évoqués lors du débat. D'abord, il est indiqué qu'il s'agit d'un rapport d'enquête sur l'incident survenu le 16 juillet 2014. Je vous propose de modifier ce titre, d'ailleurs, cela figurait à l'ordre du jour de ce CHSCT. Nous parlons bien du rapport et des conclusions de la délégation d'enquête relative à l'accident du travail du 16 juillet 2014. Je retiens donc la remarque que vous avez faite. Ensuite, il faut préciser l'organisation des travaux et la responsabilité de la commission d'enquête à l'origine de ce rapport. Enfin, il faudrait ajouter – je ne sais pas si cela doit figurer dans le rapport ou, en tout état de cause, au PV verbal de ce CHSCT – les trois préconisations qui ressortent du débat :

- la procédure échafaudage
- l'alerte suicide
- l'amélioration des conditions de convocation ou d'invitation d'un agent notamment en précisant le motif et en indiquant qu'il peut être accompagné, le cas échéant.

M. DETREZ-JACQUIN étudiera la façon de concrétiser ce dernier point.

### **Mme ABDELHEDI**

S'agit-il d'une invitation orale ou écrite ?

### **M. BARBARET**

Vous avez raison. On peut tout à fait oralement demander à quelqu'un de passer nous voir pour tel sujet. Heureusement, la vie au quotidien de l'établissement fait que nous nous voyions. Dès lors qu'on formalise la demande pour régler un souci, il faut que ce soit par écrit, avec les deux éléments clefs : « je souhaite vous rencontrer pour telle raison et vous pouvez vous faire accompagner... »

### **M. GUILLAUD**

Nous avons un souci pour voter sur le rapport d'enquête. Autant les préconisations sont générales et peuvent fonctionner pour tout, autant les mettre dans le rapport d'enquête nous pose un réel souci.

En effet, les retours que nous avons de la part des collègues ne coïncident pas avec ce que décrit l'enquête. Je ne dis pas que le rapport est faux, mais les retours que nous avons ne sont pas les mêmes. Autant nous approuvons les préconisations, car elles sont bonnes, quelles que soient les problématiques de l'incident, autant le vote sur l'enquête nous pose problème. Nous ne pouvons pas voter. Personnellement, je ne pourrais pas voter, alors que je pourrais voter pour les préconisations.

**M. BARBARET**

Justement, en début de débat, nous avons dit que nous insisterions sur les préconisations. L'enquête portant sur un cas individuel, le CHSCT se prononce sur les suites.

**M. GUILLAUD**

Pour les prochaines enquêtes, nous demanderons l'expertise d'une entreprise extérieure, car nous n'arrivons pas à nous retrouver dans le rapport. Quelque chose n'a pas fonctionné dans le déroulement de l'enquête. En espérant qu'il n'y ait pas de prochain cas, nous demanderons une expertise si cela se reproduit.

**M. BARBARET**

Nous notons ce point d'externalisation.

**M. GUILLAUD**

D'habitude nous n'en sommes pas demandeurs.

**Mme MULLER**

De même, SUD CULTURE ne peut pas se prononcer sur le rapport d'enquête en tant que tel, cela n'a pas de sens. En revanche, il y aurait des avis à émettre sur les trois préconisations successivement.

**M. BARBARET**

Nous sommes d'accord. En début de débat nous avons précisé qu'il fallait se concentrer sur les préconisations de ce rapport.

**M. SACRISTIN**

Les préconisations sont utiles. Mais la configuration RPS, Docteur, n'a pas été suffisamment prise en compte. Autant les collègues doivent alerter sur le malaise, le mal-être d'un autre collègue, autant les directions doivent également le faire. Dans ce cas, il s'agit davantage d'un devoir que d'une obligation. Il y a aussi une prise de conscience des directions. Je ne vous mets pas spécialement en cause, rassurez-vous, c'est une généralité. Nous voyons, et c'est bien écrit dans le rapport, que quelque chose aurait dû être fait en amont pour éviter ou anticiper la réaction de l'agent lors de l'entretien.

**Dr CHERIN**

En réponse à cette question, dans la suite du CHSCT, nous allons voir comment nous allons avancer sur le dossier RPS, en lien avec l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT). Le travail de l'ANACT consiste justement à partir de situations problématiques pour commencer à travailler. Je vous propose de commencer à travailler avec eux sur cette situation ou d'autres, équivalentes.

### **M. BARBARET**

Je vous propose de passer au vote, en fonction de tout ce qui vient d'être dit. Les préconisations font l'objet, ensuite, de points particuliers. Pour rappel, les trois préconisations issues de ce rapport sont. La première préconisation est l'élaboration d'une procédure échafaudage. Qui vote pour ? Qui vote contre ? Qui s'abstient ?

### **M. IROLLO**

L'unanimité vote pour.

*Votes sur la préconisation d'élaboration d'une procédure échafaudage :*  
*Pour : CGT, SUD CULTURE, SNAC-FSU*  
*Contre : 0*  
*Abstention : 0*

### **M. BARBARET**

Le vote porte à présent sur la deuxième préconisation de ce rapport, qui est la mise en œuvre d'une procédure alerte suicide. Qui vote pour ? Qui est contre ? Qui s'abstient ?

### **M. IROLLO**

L'unanimité vote pour.

*Votes sur la préconisation de la mise en œuvre d'une procédure alerte suicide :*  
*Pour : CGT, SUD CULTURE, SNAC-FSU*  
*Abstention : 0*  
*Contre : 0*

### **M. BARBARET**

La troisième préconisation serait d'améliorer les conditions d'invitation ou de convocation d'un agent par sa hiérarchie.

### **M. DETREZ-JACQUIN**

Je propose de faire une intervention en réunion de direction générale, un lundi, avec un rappel des modalités d'invitation, qui sont différentes des modalités de convocations, avec un objet (à l'oral ou à l'écrit) pour préciser le motif de l'entrevue. Ce sera mis au PV de cette réunion.

### **Mme MULLER**

Effectivement, il faut sensibiliser la ligne hiérarchique sur ce point. Mais il faudrait aussi faire une communication à l'ensemble des agents pour que celles et ceux susceptibles d'être invités ou convoqués soient informés des consignes de la Direction générale (DG) sur l'organisation de ces rendez-vous.

**M. DETREZ-JACQUIN**

Peut-être qu'au travers de l'enquête RPS nous pourrions l'étudier et le formaliser.

**Mme MULLER**

Il faut voir quand et comment, mais il faut le faire

**M. BARBARET**

Sur cette troisième préconisation, qui vote contre ? Qui s'abstient ? Qui vote pour ?

*Votes sur la préconisation d'amélioration des conditions d'invitation et de convocation des agents  
par la hiérarchie :*  
*Pour : CGT, SUD CULTURE, SNAC-FSU*  
*Abstention : 0*  
*Contre : 0*

**M. BARBARET**

Les trois préconisations recueillent l'unanimité. Cela nous permet de passer au point suivant de l'ordre du jour avec une inversion.

**Mme MULLER**

Un point n'a pas été abordé car il ne dépend pas totalement du Louvre. Toutefois, il serait peut-être important d'interpeller le ministère sur cette question. L'enquête fait apparaître des difficultés au sujet des mutations. Nous savons qu'il y a des questions d'organisation budgétaire... Avant l'accident du travail, il y avait un souci lié aux questions T2, T3,... Nous les retrouvons un peu partout.

**Mme AGUIRRE**

Dans un premier temps, l'agent souhaitait partir ailleurs. Mais comme nous sommes sur une enveloppe budgétaire différente du reste du ministère, souvent les mutations sont gelées. À plusieurs reprises des agents, mal dans leurs conditions de travail et, par conséquent, souhaitant une mobilité, attendent un ou deux ans avant de pouvoir débloquent le problème du T2-T3. Cette situation n'aide pas à apaiser les climats quand des difficultés sont présentes et quand des agents souhaitent partir. Cela n'apparaît pas, mais nous avons eu ces éléments avant l'enquête.

**M. BARBARET**

Nous gardons ce point en mémoire. Il est vrai que nous connaissons cette difficulté. Nous intégrons donc ce point au PV du CHSCT pour qu'il soit conservé en mémoire. Je vous propose de passer

directement au point 4 de l'ordre du jour. Nous reviendrons ensuite au point 3. Cette inversion vous est proposée car Vincent POMAREDE devra s'absenter à un moment de la matinée.

### **3) Note de service relative à la réception et à l'utilisation des échafaudages roulants du service des ateliers muséographiques du musée du Louvre (pour info)**

#### **M. POMAREDE**

Cette note est le résultat d'un travail commencé il y a longtemps. La plupart des points mentionnés dans cette note sont déjà en activité à l'intérieur de notre direction, avec un bémol sur lequel je vais revenir. Nous avons souhaité formaliser d'une façon très précise la procédure de montage, de réception et d'utilisation des échafaudages mis à disposition des personnels internes et éventuellement d'intervenants externes par le service des ateliers muséographiques du Louvre.

La réflexion et la note qui en découle s'inscrivent dans un contexte un peu plus large. Tout à l'heure, vous évoquiez des injonctions paradoxales, selon le terme inscrit dans le rapport. Ces injonctions paradoxales sont effectivement quotidiennes, les personnels des ateliers le vivent au quotidien. Pour prendre l'exemple de l'atelier des installateurs, dont nous avons parlé précédemment, nous devons régler différentes questions ensemble. Celle-ci était l'une des plus urgente puisque, si un accident se produit, il peut entraîner la mort d'un homme. Mais d'autres points sont également, pour moi, problématiques, par exemple, tout le problème des conditions de levage des personnels. De ce point de vue, je le dis d'une façon très claire, nous sommes en retard par rapport à des musées étrangers. Ces derniers ont mis au point des systèmes permettant aux agents de ne pas porter des poids trop lourds au moment de l'accrochage d'un tableau ou de l'installation d'une sculpture. Nous avons un travail très urgent à mener avec les ateliers dans ce domaine et nous aurons l'occasion d'en reparler dans ce comité, puisque le travail dans ce domaine commence.

Nous parlions également précédemment de la co-activité. Pour ceux qui assistent à nos réunions, j'ai très clairement précisé que notre objectif était d'arrêter ce que nous avons appelé à tort la co-activité pour l'atelier des installations. C'est complexe. Peut-être que la réorganisation du travail dans les prochaines semaines le permettra. Pour l'instant, nous n'y sommes pas parvenus. Nous avons fait ce constat avec le chef de l'atelier. Malgré l'augmentation des effectifs, nous avons encore des équipes mixtes les mardis. Nous avons encore du travail, mais notre objectif reste clairement d'avoir des équipes menées uniquement pas les installateurs du musée.

Je précise ces points pour vous faire comprendre que la procédure échafaudage se situe dans un contexte général d'amélioration des temps de travail et de modernisation des pratiques. Ce dernier point est plus complexe car les pratiques des installateurs du musée, par exemple, ont longtemps servi d'exemple. Aujourd'hui des moyens permettent de résoudre un certain nombre d'injonctions paradoxales pour reprendre le terme utilisé dans le rapport.

Pour en venir plus précisément à la note que j'ai adressée aux différentes personnes concernées dans la sous-direction de la présentation des collections, vous avez pu voir qu'elle aborde la question de la formation des agents à l'utilisation des échafaudages, la question de la procédure de montage, de vérification et de réception des échafaudages et la mise à disposition exceptionnelle

d'échafaudages pour les intervenants extérieurs du musée. Le cas le plus fréquent est celui des restaurateurs – professions libérales - amenés à travailler à l'intérieur du musée sur des échafaudages mis à disposition par le musée. L'idée de fonds est de supprimer, comme le prévoit la loi, le travail sur échelle, escabeau et marchepieds, qui fait l'objet, en principe, d'une interdiction et est autorisé seulement ponctuellement dans les cas où il est impossible de faire autrement. Dans les salles du musée, l'usage excessif des échelles était excessif. Ces échelles ont partiellement été récemment enlevées. La finalité de la procédure est de remplacer le travail sur échelle par un travail systématique sur échafaudage de manière à sécuriser le travail des agents. Nous avons travaillé avec eux et, dans un certain nombre de cas, cela ne posait pas de problème. Dans d'autres cas, le montage d'échafaudage s'avérait difficile et, dans d'autres cas, il était impossible. Le cas le plus exemplaire sur lequel nous travaillons – nous aurons rapidement des résultats – concerne les travaux des installateurs en réserve. Dans la plupart des cas, le montage des échafaudages est impossible ou très difficile. En revanche, il est possible de travailler sur des escabeaux véritablement sécurisés. Actuellement, les escabeaux utilisés ne sont pas entièrement sécurisés. La mise en place du matériel adéquat permettra d'avoir des conditions de travail de bonne qualité. Techniquement, il y a des moments d'installation (comme lors du déroulage de grandes tapisseries), où le travail sur échafaudage est très difficile, voire impossible. Il faut donc trouver un système de travail sur des escabeaux sécurisés. Pour l'instant nous n'en avons pas suffisamment.

Cette note porte sur la mise en place définitive de ces procédures pour que le travail sur échafaudage soit sécurisé. Notre effort consiste à systématiser le travail sur échafaudage, mais dans un certain nombre de cas, il n'est pas possible. Dans les pays étrangers, des systèmes de nacelles sont utilisés. Ils pourraient constituer des solutions. Dans les salles du musée, nous avons des problèmes de possibilité de charge au sol. A certains endroits c'est possible mais pas à d'autres. Nous devons aussi mener un travail avec la conservation. Les conservations doivent comprendre que la priorité est la sécurité des agents. Si la sécurité n'est pas garantie, il faut peut-être parfois reporter une opération. Lorsque nous avons annoncé que les échelles étaient, pour le moment, retirées de façon à forcer les gens à utiliser une autre solution, les conservations sont les premières personnes qui ont réagi. Ils se sont inquiétés, à juste titre, de ne plus pouvoir mener certaines opérations. Nous leur avons expliqué les raisons de cette procédure et l'effort à mener pour monter, dans de bonnes conditions, les échafaudages aux bons endroits.

Enfin, cette note, concernant les échafaudages, constitue une étape dans la mesure où nous avons avec le service des supports muséographiques, du travail à mener à partir de maintenant sur la présence, dans le musée, d'une part d'échafaudages montés par des entreprises extérieures, parfois à tort utilisé par le personnel du musée, et d'autre part des échafaudages montés par des gens du musée. Le partage entre les deux n'est pas suffisamment clair. Il y a un travail à mener avec ce service et avec le chef du service des travaux muséographiques dans ce domaine. Notre note s'adresse aux agents du musée qui montent nos échafaudages, ceux dont nous sommes propriétaire et dont nous avons la responsabilité. Elle prévoit la question de l'intervention d'intervenants extérieurs sur nos échafaudages. Mais évidemment, nous avons un travail à mener avec les échafaudages montés par des entreprises extérieures pour certaines de nos opérations dans le cadre des travaux que nous avons à mener.

Je tenais à mettre cette note en perspective d'un travail plus général que nous sommes en train de mener sur les conditions de travail de l'atelier d'installation. Mais le travail en hauteur concerne de nombreux autres ateliers, comme le montrent les Documents uniques (DU) des ateliers concernés.

En outre, cette note est une étape dans la mesure où il nous reste à régler les cas où l'utilisation d'un échafaudage est impossible et la question des échafaudages d'entreprises extérieures.

**M. BARBARET**

Avez-vous des remarques ?

**M. GUILLAUD**

En interne, une souche est remplie et laissée dans le feuillet sur une pochette... Serait-il possible de procéder de la même façon pour les entreprises extérieures ?

**M. POMAREDE**

Oui c'est tout à fait possible.

**M. GUILLAUD**

Pour les prochains plans de prévention, il faudrait demander que la même fiche soit remplie pour chaque montage d'échafaudage. Cela nous permettrait d'éliminer les problématiques que nous avons eues au niveau du passage Richelieu où nous ne savions pas à qui appartenait l'échafaudage bancal au milieu d'un passage. Cela nous donnerait une information sur le monteur de l'échafaudage et sur la société prestataire l'utilisant.

**M. POMAREDE**

Nous pouvons le faire sans attendre les discussions que nous aurons à ce sujet. Il n'y a aucun problème.

**M. GUILLAUD**

Merci.

**Mme LEMONNIER**

La fiche s'applique aux échafaudages montés par le support muséographique. Les entreprises extérieures qui montent leurs propres échafaudages n'entrent pas dans la même procédure de carnet à souches et de vérification des échafaudages.

**M. GUILLAUD**

C'est pour cela que je demande s'il est possible de mettre dans les plans de prévention des entreprises extérieures la mise en place de ce feuillet lors d'un montage d'échafaudage. Lors de plans de prévention, nous avons la possibilité de faire cette demande aux entreprises utilisant des échafaudages.

**M. POMAREDE**

Lorsque je réponds oui, je le fais pour ma propre direction, Sophie. Ma direction est, par exemple, concerné par le cas des restaurateurs qui viennent avec leurs propres échafaudages. Ils les montent, ou les font monter par une entreprise. Parfois, les conservateurs ou les installateurs sont amenés à monter sur ces échafaudages alors qu'ils ne devraient pas le faire, ou pas dans les conditions actuelles. Je fais allusion à ce cas qui se produit fréquemment. Concernant les travaux sur les bâtiments, ce n'est pas mon problème, si je puis dire, et j'imagine qu'il y a des procédures...

### **Mme LEMONNIER**

Nous pouvons regarder comment intégrer dans les plans de prévention un certain nombre de consignes sur le montage d'un échafaudage et sa vérification. Mais nous ne pouvons pas intégrer les mêmes types de procédure à l'égard des entreprises extérieures que celles que nous avons en interne pour nos propres ateliers. Nous pouvons regarder comment étoffer le chapitre du plan de prévention sur le montage d'échafaudage, mais nous ne pouvons pas valider l'échafaudage d'une entreprise extérieure. Nous ne sommes pas vérificateurs-monteurs de l'échafaudage d'une entreprise extérieure.

### **M. GUILLAUD**

Cela peut être notifié afin qu'ils prennent leur entière responsabilité.

### **Mme LEMONNIER**

Nous allons le faire dans le cadre du plan de prévention mais pas dans le cadre de cette procédure.

### **Mme AGUIRRE**

J'ai deux remarques complémentaires et une question. J'aime bien m'intéresser au mode dégradé. SUD CULTURE n'a pas de souci par rapport à ce qui est présenté dans le mode idéal. Mais, pour relancer ce que dit la CGT, en mode dégradé, dans la réalité des faits, les soucis des échafaudages sont : des échafaudages qui restent régulièrement des échafaudages dans des salles, dans les espaces muséographiques en présence de public avec des agents à qui on demande de ne pas y toucher... Dans le musée nous avons des temps différents : le temps du lundi au vendredi et le temps du samedi au dimanche. Souvent lorsqu'un échafaudage est resté le vendredi, il reste tout le week-end. Ainsi, durant tout un week-end, il a été impossible de voir la Raie de Chardin car un échafaudage était resté devant ce tableau. On dit aux agents de ne pas y toucher. Mais il est regrettable que les visiteurs ne puissent pas voir une des œuvres majeures alors qu'il suffirait de décaler l'échafaudage. Je parle de mode dégradé à cause ce problème de temps, surtout dans les espaces muséographiques ouverts au public. Les échafaudages posent des problèmes de circulation du public. On ne sait pas où les mettre quand on n'a pas eu le temps de les démonter. Nous revenons au problème des réserves tampon ou d'espaces intermédiaires où l'on pourrait stocker du matériel. On stocke où l'on peut. Ce n'est jamais idéal. C'est pour cela que nous utilisons mal les choses. Nous avons des contraintes fortes et je pense qu'il faut davantage réfléchir au stockage de l'échafaudage monté.

J'ai une question qui s'adresse au médecin de prévention. Vous parlez d'habilitation au travail en hauteur. Effectivement, pour les sociétés extérieures, lorsqu'on avait fait une enquête par rapport à un accident survenu avec un employé d'une société de ménages, nous avons constaté que les sociétés de ménage avaient une visite médicale particulière pour la réalisation d'opérations en

hauteur. Cette visite vise à vérifier que les employés n'ont pas le vertige ou ne prennent pas de médicaments qui pourraient les conduire à des risques de chute. Dans la fonction publique, ces vérifications sont-elles faites pour les personnes habilitées à travailler en hauteur ? Les employés de sociétés de ménages sont contrôlés tous les six mois. Elles ont une obligation de contrôle.

### **Dr CHERIN**

Le travail en hauteur ne fait pas partie des postes à surveillance médicale renforcée dans le privé. Il n'y a pas de visite particulière. Réglementairement, la fréquence des visites n'est pas augmentée du fait du travail en hauteur. En revanche, il faut une habilitation. Cette habilitation existe également au musée du Louvre. Nous sommes en train de la mettre en place de façon très carrée. Même dans les conservations où les gens ne montent sur des échafaudages que de manière très occasionnelle – selon leurs dires – nous signons des habilitations médicales, de sorte que je les reçois de nouveau, même si je l'ai vu récemment pour voir cette question et vérifier que tout est bon dans leurs dossiers. C'est vrai pour mes agents comme pour ceux suivis par le Docteur HOUDOYER.

### **M. BARBARET**

Merci beaucoup. Naturellement, cela apparaîtra dans le PV, les remarques faites enrichissent la réflexion. Merci à Vincent d'avoir présenté cette procédure pour information. Je vous propose de revenir au point 3 de l'ordre du jour, pour avis.

## **4) Procédure d'alerte suicide (pour avis)**

### **Dr CHERIN**

Nous avons mis à l'ordre du jour du CHSCT l'établissement de procédures formalisées d'alertes suicide, à la fois dans le cadre du suivi des préconisations de la délégation d'enquête CHSCT et aussi car j'avais ce point en tête suite au travail réalisé au ministère de la Culture. Au musée, nous avons déjà des éléments, mais ils étaient internes au pôle Bien-être et santé au travail (BEST). Je souhaitais donc mettre au point une procédure qui soit connue de tous.

Comme cela a été fait au ministère de la Culture, cette procédure a été découpée en trois chapitres qui correspondent, en pratique, à des situations très différentes.

La première s'applique dans le cas d'un agent qui exprime une souffrance, il ne va pas bien. La procédure décrit la façon dont on aide les encadrants, les collègues de travail ou encore les représentants du personnel etc. - car tout le monde se trouve généralement très démuni face à ce type de situation – pour essayer d'aider cette personne. Cette procédure est intitulée « alerte souffrance au travail ».

La deuxième procédure s'applique à un agent qui fait une TS sur le lieu de travail. Cette situation est tout à fait différente de la première, nous avons donc rédigé une procédure particulière pour cette situation.

La troisième procédure s'applique après un passage à l'acte : un suicide s'est produit sur le lieu de travail ou à l'extérieur. Les choses à faire sont très différentes. Cette situation particulière est visée par la troisième procédure.

Vous avez les détails de ces procédures dans le dossier. Je ne vais pas les lire. En revanche, je vous indique que nous avons mis une fiche de renseignement. Dans un premier temps, nous avons mis celle du ministère de la Culture, sans la retoucher. Finalement après en avoir rediscuté au sein du pôle BEST, nous avons choisi de retirer – mais ce point est soumis à votre avis - le bandeau numéro 2 (il n'apparaît pas dans la procédure que j'ai apportée) : « Pourquoi l'agent fait appel... ». Pourquoi avons-nous choisi de le retirer ? Nous l'avons retiré car la fiche est vouée à être remplie par un encadrant, un agent ou un représentant du personnel. Or, l'expérience des mails prouve que les mails que nous écrivons sont diffusés partout. Nous ne souhaitons pas que le nom d'un agent soit associé à ces coordonnées administratives, et le fait qu'un jour il ait fait appel... Nous n'en avons pas besoin. Nous n'avons pas besoin de savoir pourquoi. Nous avons juste besoin de connaître les coordonnées administratives de l'agent et la personne à contacter en cas de problème. Contrairement à ce qui est inscrit à l'ordre du jour du CHSCT, nous proposons de retirer « Pourquoi l'agent fait appel ? »

### **M. GUILLAUD**

Il est vraiment dommage de ne pas avoir l'expertise du Service prévention sécurité incendie (SPSI). Il est dommage que le SPSI ne soit pas présent. Tous les vacataires week-end se trouvent en contact avec le SPSI et non pas avec d'autres en cas de problématique liée au suicide. Tous les collègues de nuit sont dans le même cas. Il est embêtant que le SPSI soit absent aujourd'hui. Nous aurons des réponses de votre part, mais un tiers des agents ont à faire au SPSI.

### **Dr CHERIN**

Franchement, le SPSI connaît ces procédures. Le SPSI fait du secours à victime.

### **M. GUILLAUD**

Nous sommes d'accord. Ils font du secours à victime. Mais si je leur signale le cas d'un collègue qui va mal, qui évoque le suicide...

### **Dr CHERIN**

Ce cas correspond à la deuxième procédure.

### **M. GUILLAUD**

Dans le premier cas, le SPSI ne réagira pas. Il y aura une réaction de suivi de dossier. Je voudrais connaître les procédures propres au SPSI dans la première situation que vous avez décrite.

### **M. BARBARET**

C'est noté.

### **Mme MULLER**

Nous avons plusieurs remarques. De manière générale, dans toutes ces procédures, le déclencheur de l'alerte ne peut pas être le collègue. Or il est la première personne, en général, à constater un problème. Il nous semble indispensable que la notion de collègue apparaisse partout. Il est écrit que

le déclencheur de l'alerte peut être : « le professionnel des ressources humaines, le préventeur, l'encadrement, le représentant du personnel, le membre du CHSCT ». En réalité, celui qui se rend compte d'un problème est celui qui travaille avec la personne en question.

### **Dr CHERIN**

Bien sûr, vous avez raison, en général le collègue est la personne la plus proche des agents. Nous sommes partis du principe que le collègue fait remonter l'information à sa hiérarchie de proximité, immédiatement. Ajouter « le collègue » ne me gêne pas, mais le risque est que dès qu'un agent « va pleurer », cette information remonte. Notre souhait n'est pas que tout remonte. Parfois, il est un peu compliqué de faire la part des choses. Certains collègues m'appellent au sujet de telle ou telle personne, ou m'écrivent par e-mail, mais ils ont la consigne de n'en parler à personne, même pas au collègue. Je tiens énormément au cadrage. Je pense que si c'est cadré, c'est plus clair. Forcément, nous intervenons dans la boucle et nous recevons un agent dont on nous a dit qu'il n'allait pas bien. Mais si nous ne pouvons pas dire à l'agent : « untel m'a dit que... », cela pose problème. Nous avons donc fait en sorte que soit les assistants de prévention, soit vous-même, soit la hiérarchie soient les déclencheurs. En effet, quand nous recevons une personne, nous ne pouvons pas dire : « On m'a dit que... ». Nous sommes obligés de lui dire quels sont les faits et ce qui se passe. Il faut que cela soit cadré. Cela ne me gêne pas d'impliquer un agent s'il a un doute à propos d'un collègue que nous devrions aider. Mais il faut que cet agent sache que nous allons dire au collègue concerné que c'est lui qui a fait remonter la situation.

### **Mme MULLER**

Là vous parlez uniquement de l'alerte souffrance, pas du constat d'une TS ou un suicide. Par ailleurs, concernant l'alerte souffrance, le problème est que les agents n'ont pas forcément confiance en leur hiérarchie. Certaines hiérarchies ont tendance à enterrer les dossiers, à ne pas faire remonter les informations ou encore à estimer unilatéralement que la situation n'est pas très grave. A mon sens, le circuit ne fonctionnera pas bien, car on ne souhaite pas tout dire à la hiérarchie directe.

### **Dr CHERIN**

Je n'ai pas de souci avec ça. Simplement, le collègue doit savoir qu'il sera mentionné comme étant à l'origine de l'alerte et des faits. C'est tout.

### **M. SACRISTIN**

Pour SNAC-FSU, l'ensemble semble cohérent. Comment sera diffusé ce mode d'opération auprès des personnels concernés ? Il y a toujours l'information, la formation... Les membres du CHSCT ont connaissance de ces fiches de procédure, mais quid des collègues sur le terrain ? Eux, ils appellent immédiatement, mais ils ne connaissent pas le déroulé global. Il nous paraît essentiel que l'ensemble des acteurs concernés sachent qu'une procédure existe et qu'ils en connaissent le déroulement. Il faut qu'ils sachent ce que déclenche leur signalement. Comment les informer ?

Par ailleurs, qu'en est-il des psychologues ? Malheureusement, quand nous apprenons le suicide d'un collègue, cela crée beaucoup de problèmes pour les collègues proches et les autres.

Malheureusement, l'appui nécessaire n'est pas toujours fourni à ce moment-là. Il le sera encore moins si le Louvre n'a pas de psychologue.

### **Dr CHERIN**

Vous avez raison, il faut que l'information soit diffusée au personnel. Actuellement nous voyons deux modes de diffusion de ces procédures et nous sommes en train d'y travailler. D'une part, nous avons les conférences agressions, sur lesquelles nous travaillons suite au dernier CHSCT. Ces conférences étaient prévues, mais elles n'avaient pas été réalisées pour l'ensemble du personnel du musée. Nous pourrions utiliser ces conférences pour parler plus largement des RPS et de ce sujet. C'est une idée. D'autre part, dans les deux prochains mois, nous travaillerons sur la sensibilisation aux RPS de l'ensemble des personnels. Cette sensibilisation est réglementaire et nous commencerons à la préparer avant la fin de l'année.

Concernant les psychologues, au musée du Louvre, nous recrutons deux personnes. Un psychologue du travail occupera le poste de psychologue qui existait déjà. Il arrive le 13 avril prochain. Une deuxième personne, qui est à la fois psychologue et ergonomiste, arrivera le 7 avril prochain. Elle sera en charge de l'ensemble du DU, dont la partie diagnostic RPS du DU. Nous serons donc armés pour la prise en charge des situations difficiles.

### **M. N'GUYEN**

En complément des questions précédentes, au cas où un collègue donne l'alerte, aura-t-il un retour d'information ? Jusqu'à présent, les retours d'information se font uniquement par mail, or beaucoup d'agents ne possèdent pas de boîte mail.

Concernant les alertes, dans les trois procédures, à chaque fois, dans les pièces à produire, dans l'intitulé du mail, il est noté « alerte suicide » alors qu'il s'agit de trois procédures différentes ? Il faudrait les distinguer.

### **Dr CHERIN**

Il est normal que le déclencheur de l'alerte ait un retour. C'est normal et cela correspond à ma manière de travailler. Si je ne le fais pas, il faut me rappeler à l'ordre, mais sur un sujet pareil, je pense ne pas l'oublier. Il est normal que la personne qui a lancé une alerte puisse avoir un retour. Je sais qu'un certain nombre d'agents ne possèdent pas de boîte mail au Louvre, mais il m'arrive régulièrement de communiquer avec eux soit via leur numéro de téléphone portable soit via leur mail personnel. Il y a différentes manières de le faire. Il est légitime que quand quelqu'un pose une question il obtienne une réponse.

Concernant l'intitulé, on peut le changer ou ne pas en mettre, ou mettre simplement « alerte ». Nous devons y réfléchir. Faut-il mettre « alerte souffrance », « alerte TS » ou « alerte post-suicide » ? Nous pouvons mettre « alerte souffrance » et s'il s'agit d'une TS, nous le saurons de fait.

### **Mme AGUIRRE**

Nous avons un autre cas qui n'est pas mentionné. A SUD CULTURE, il nous est arrivé de recevoir une lettre anonyme d'un agent qui nous faisait part de sa souffrance. Ce cas de figure peut arriver. Au dernier moment, la personne a effacé son nom. L'anonymat est problématique. Soit la personne

elle-même reste anonyme, soit un collègue a peur de dénoncer une personne ou qui se protège. Moi-même, j'ai donné une alerte à la médecine, mais cela ne concernait pas le personnel du Louvre, et j'ai reçu des mails assez costauds en représailles. D'ailleurs, les autres organisations syndicales les ont aussi reçus. Certains collègues préfèrent rester anonymes quand ils signalent un collègue en souffrance car ils ont peur de subir des représailles de la personne. Souvent on se demande si l'on exagère, et, dans le même temps, s'il arrive quelque chose, après coup, on se dit qu'on aurait pu faire quelque chose. C'est ce qui s'est passé dans l'atelier. On a vu que quelqu'un n'allait pas bien, mais ces signes étaient-ils objectifs ? Nous ne sommes pas médecins. Il y a 20 ans, à Napoléon, nous avons été confrontés à plusieurs suicides, et aucun ne nous a dit : « je vais me suicider demain ». Il est rare qu'une personne formalise clairement sa souffrance. Généralement, cela nous rassure plutôt quand les gens le font. Dans le cas de l'installateur, de petits signes montrent que la personne ne va pas bien, mais nous ne sommes pas en capacité de les interpréter. Celui qui donne l'alerte – même à sa hiérarchie, même s'il ne s'agit pas d'une alerte administrative - est confronté à cette difficulté. Le problème est que nous avons deux types d'alerte :

- une alerte administrative, c'est-à-dire une procédure cadrée qui déclenche quelque chose
- une alerte personnelle, quelque chose que l'on signale en tant que personne.

### **Dr CHERIN**

Vous avez raison, nous en avons l'habitude et nous le gérons régulièrement. Il faut sans doute distinguer l'alerte officielle, en tant que procédure, et l'appel à l'aide que vous enverrez aux professionnels (médecins, assistantes sociales, psychologues etc.) Nous gérons ce type d'appel de façon hebdomadaire. Il ne faut surtout pas rester seul avec votre problème. Il faut en parler pour que nous vous donnions des conseils. Sachant que, nous non plus, nous n'avons de baguette magique. J'ai fait de la formation sur ce thème, y compris à des managers. Il ne faut pas ne rien faire. Ne serait-ce que a posteriori vous risquez de vous le reprocher s'il se passe quelque chose. Il faut faire quelque chose, personne ne sait exactement ce qu'il faut faire, donc vous avez intérêt à vous rapprocher des gens qui ont plus l'habitude de ces situations pour leur demander leur avis, même si ces gens peuvent se tromper. Nous, ensemble, nous pouvons essayer de trouver des solutions pour gérer le problème. Je pense qu'un agent qui entend cela a intérêt à en parler à quelqu'un qui a un peu plus que lui l'habitude de savoir ce qu'il faut faire, dans un sens ou l'autre. C'est très compliqué.

### **Mme MULLER**

En remarque générale, à plusieurs reprises apparaît le fait que le médecin, l'assistante sociale et le psychologue se rencontrent entre eux, dans un premier temps. Nous tenons à rappeler que chaque secret professionnel est distinct. Il n'y a pas de porosité. A moins que l'agent concerné ne lève le secret professionnel, en autorisant les professionnels à en parler, dans un cadre confidentiel, avec telle ou telle personne, les trois acteurs sont soumis à un secret professionnel qu'ils ne peuvent pas partager.

### **Dr CHERIN**

Il y a des cas particuliers. Le secret, dans l'intérêt d'une personne, en cas d'urgence absolue, peut, je pense, être en partie partagé.

### **Mme AGUIRRE**

Non, regardez le cas du pilote d'avion.

**Dr CHERIN**

Ce cas est tout à fait différent. Nous pourrions en parler pendant des heures. J'ai également fait de la sécurité et je peux vous parler longuement des conducteurs de trains. Désolée de rappeler ce passé, mais nous connaissons bien ce sujet. Je tiens énormément au secret professionnel, ce n'est pas un souci pour moi. Mais, dans son intérêt, vous demandez à un agent l'autorisation de parler de son cas à un psychologue ou à une assistante social, il répond toujours par l'affirmative. En pratique, cela se passe comme ça.

**M. GUILLAUD**

L'inverse n'est pas toujours vrai.

**Dr CHERIN**

C'est-à-dire ?

**M. GUILLAUD**

Quand le psychologue demande s'il peut parler d'une problématique avec un médecin, on ne l'y autorise pas toujours.

**Dr CHERIN**

Je pense qu'il faut aussi un pouvoir de conviction pour expliquer à l'agent quel est son intérêt.

**Mme MULLER**

Il s'agit surtout de rappeler que dans le cadre de l'instance, le secret ne peut pas être partagé.

**Mme AGUIRRE**

Vous confirmez qu'il faut un accord express de l'agent pour que vous puissiez communiquer. Nous nous sommes aperçus que très souvent un collègue pense que lorsqu'il se confie à un des professionnels soumis au secret, ce dernier en parlera aux autres professionnels. Par conséquent, l'agent n'alerte pas forcément tous les professionnels.

**Dr CHERIN**

Oui, vous avez raison. C'est un de mes étonnements quasi permanents : les agents, dans mon bureau, me disent que c'est un secret mais en ont parlé à d'autres personnes. Le vrai secret est celui que vous ne dites à personne, pas même à votre conjoint, à vos enfants. En tant que médecins, nous savons très bien cela. Vous n'avez pas idée du nombre de secrets des agents qui m'arrivent via d'autres personnes que les agents eux-mêmes. La notion de secret est absolument absolue. C'est humain. Les agents ont peur qu'untel dise quelque chose alors qu'eux-mêmes l'ont dit et que tout le monde le sait.

**M. GUILLAUD**

Je signale une coquille entre les pièces à produire et les acteurs en charge de l'action dès le point 3 : le secrétaire du service médical ne va pas appeler le secrétaire ou en cas d'éventuelle absence, accompagner l'agent. Il y a une coquille quelque part. Dans le point 3 : « l'acteur en charge de l'action est le secrétaire du service médical, qui doit, en pièce à produire, appeler le secrétaire du service médical ou, en cas d'absence... »

**M. BARBARET**

C'est bien noté.

**Mme KARDIANOU**

Je vais revenir sur ce qu'a dit Gary GUILLAUD au sujet du SPSI. Dans le cas d'une alerte souffrance, au point 1, il faut : « appeler le service médical au 5193 pour contacter un médecin de prévention » et dans les pièces à produire – je ne comprends pas, d'ailleurs, la pertinence de cet intitulé - on lit qu'en dehors des horaires d'ouverture il faut appeler le SPSI au 5118. Je suis presque sûre, mais j'aimerais bien être démentie, qu'en alerte souffrance, le SPSI n'intervient pas. Il faut donc nous mettre d'accord sur qui fait quoi. Le SPSI n'intervient que quand le sang coule. Je ne pense pas qu'ils prennent en charge l'agent en cas d'alerte souffrance.

**Dr CHERIN**

Ils ne le prendront pas en charge au sens psychologique du terme. En revanche, ils donneront des conseils. Je n'imagine pas que le SPSI ne donne pas de conseil.

**Mme KARDIANOU**

Docteur, nous ne sommes pas ici pour supposer qu'ils donneront des conseils.

**Dr CHERIN**

Je reverrai ce point avec le capitaine LECLERCQ.

**Mme KARDIANOU**

Ils agissent dans l'urgence. Nous savons très bien qu'ils ne font même pas la « bobologie ». Nous avons posé cette question lors de beaucoup de CHSCT. Nous répétons toujours les mêmes choses. Quand le service médical est fermé, en semaine ou le week-end, les pompiers n'interviennent que pour amener les personnes à l'hôpital.

**Dr CHERIN**

Vous pointez les missions du SPSI. Au dernier CHSCT, nous avons dit que nous devons repreciser ces missions avec eux et les acter. Katia BOUYER a rencontré à ce sujet le Capitaine LECLERCQ. Nous vérifierons donc avec eux leurs missions.

**Mme KARDIANOU**

Quand le CHSCT est-il inclus dans la boucle ? Par exemple, il est écrit dans le point 8 « suivi de la situation de l'agent dans le cadre de la réunion mensuelle DRH des traitements des situations individuelles » Depuis des années nous demandons, en CHSCT, que les représentants du personnel siégeant en CHSCT soient mis dans la boucle du traitement des situations individuelles sur lesquelles, nous-mêmes, souvent, nous vous alertons. Nous sommes d'ailleurs officiellement déclencheurs d'alerte. Nous faisons ce que nous pouvons. Au début, nos demandes ont été balayées d'un revers de la main, le rôle du CHSCT n'étant pas de suivre ces situations individuelles difficiles. Progressivement, les mentalités ont évolué, et nous avons cru comprendre que nous avons notre place dans cette cellule de crise. Mais pour l'instant, je n'ai rien vu de concret ni d'officiel sur la participation du CHSCT au traitement des situations individuelles. Nous avons des éléments que, peut-être, vous ne possédez pas. Nous pouvons nous compléter. A l'époque, la DRH était d'accord. Mais on se renvoie la balle d'un CHSCT à l'autre. Les représentants du personnel ont un rôle limité dans le suivi de ces situations délicates. Surtout en cas d'alerte souffrance. Je réitère ma demande que le CHSCT soit consulté. A un moment, on nous a dit que c'était pour des questions de confidentialité. Je peux vous dire que nous l'avons mal pris, car nous savons ce qu'est la confidentialité.

### **M. DETREZ-JACQUIN**

Le CHSCT peut alerter, peut être invité dans le cadre d'une situation individuelle, mais dans cette réunion, le CHSCT n'a pas sa place. Cela se fait donc sans le CHSCT.

### **Mme MULLER**

Dans tous les documents, à aucun moment la dimension collective et l'interrogation de l'organisation du travail n'apparaissent. Seul le traitement individuel est pris en compte et il semble relever exclusivement de la sphère personnelle. Il faudrait avancer sur ce point. Dans l'état actuel, les procédures présentées évacuent la possibilité même d'une réflexion sur la problématique collective. Le seul moment où il a la notion de collectif apparaît c'est au moment du suivi de l'équipe qui intervient après la mort d'un collègue. Cela ne fait pas beaucoup.

### **M. DETREZ-JACQUIN**

Là, je suis totalement d'accord. Il faut qu'on ajoute ce retour vers le collectif et donc vers le CHSCT ou une émanation du CHSCT. Nous l'ajouterons.

### **Mme MULLER**

Cela permettra, ensuite, de faire de la prévention. Il faut réfléchir à la façon de l'intégrer.

### **M. DETREZ-JACQUIN**

A l'endroit où est indiqué « retour de ce bilan auprès du DRH », nous pouvons ajouter « et du CHSCT ».

### **Dr CHERIN**

Cela dépend des situations. Si vous saviez le nombre d'alerte que nous avons... Nous n'allons pas tout faire remonter.

**Mme AGUIRRE**

C'est le problème de la prévention primaire, lorsque nous avons des signalements de premier stade. La fiche montre qu'il s'agit, d'emblée, d'une situation individuelle. On ne se pose pas la question de savoir de quel service cela provient, de savoir s'il y a un problème dans le service, une surcharge de travail, des problèmes entre les personnes etc. Dans le cas de la lettre anonyme que nous avons reçue, comme nous connaissons bien les situations de travail, nous avons identifié le service en question. Nous avons déjà d'ailleurs reçu plusieurs alertes de la part d'agents de ce service. Ce service est aussi régulièrement à l'ordre du jour du CHSCT. Nous savions donc qu'au sein de ce service il y avait des problèmes d'organisation du travail et d'environnement de travail. Nous avons pris très au sérieux cette lettre anonyme, car nous savions que dans ce service, les choses allaient mal. Il est donc important de prendre en compte la dimension collective. La prise en compte des alertes n'est pas la même quand nous savons de quel service elles proviennent. Nous connaissons les services où les situations sont tendues. Dans ces documents n'apparaît que le traitement individuel mais pas du tout le traitement collectif. Est-ce qu'il y a une cause dans le travail ? Peut-on supprimer cette cause pour éviter le passage à l'acte ?

**Dr CHERIN**

Pour moi, cela fait partie de l'évaluation globale mentionnée au point 5. Cette évaluation globale comprend d'une part l'évaluation de la situation aiguë et, d'autre part, l'évaluation de la situation chronique, c'est-à-dire, ce qui se passe au long cours pour un agent. Elle comprend l'individuel et le collectif. Je rappelle que dans l'enquête RPS – indicateurs de santé en cours depuis le 1<sup>er</sup> janvier, la dimension collective pourra être prise en compte via l'échelle visuelle analogique. Elle nous permettra d'avoir un score global pour l'équipe et pas seulement un score individuel en termes de ressenti professionnel. Loin de moi l'idée d'évaluer la question de savoir si le travail à quelque chose à voir avec la situation difficile et de savoir si la situation collective intervient ou non. Par contre, les situations étant tellement différentes, il serait peut-être opportun de faire une fiche procédure pour savoir ce que l'on fait quand un problème collectif est décelé. Si dans l'évaluation globale un facteur collectif ou condition de travail, on fait une fiche procédure pour l'évaluation collective et, dans ces cas spécifiques, on le remonte au CHSCT.

**Mme MULLER**

Le problème est que c'est vous qui faites le tri. Cela ne fonctionne que sur la confiance individuelle. Or, votre côté de la table, historiquement, bouge beaucoup.

**Mme AGUIRRE**

Vous bougez, nous, on reste ! Il y a de la mobilité etc.

**M. DETREZ-JACQUIN**

C'est pour cela que je veux des choses écrites et tracées. Vous avez vu que nous créons beaucoup de procédures depuis quelques mois. C'est important, car au moins il y a un contrat. Si les gens passent, les procédures peuvent rester et être modifiées. Je pense que l'idée de créer de nouvelles procédures sur un fait général – d'ensemble - qui générerait une discussion en CHSCT, avec une évaluation, est importante.

**Mme AGUIRRE**

Une alerte CHSCT n'a pas la même portée qu'une autre alerte. Nous avons aussi un problème de vocabulaire. Le même mot est utilisé pour plusieurs procédures, dont l'alerte CHSCT, qui est relativement cadrée. Comment, suite à des alertes individuelles, déclencher une alerte CHSCT ? Quel lien faire entre les deux ? Concernant le suicide, le problème est que nous entrons dans l'intimité de la personne. C'est très complexe.

**M. DETREZ-JACQUIN**

Il y a souvent une délégation d'enquête.

**Mme AGUIRRE**

En amont, dans le stade où nous pouvons encore faire quelque chose, comment articuler à la fois les alertes individuelles et les alertes collectives ?

**Dr CHERIN**

Nous pourrions aussi comptabiliser les alertes individuelles par service. Nous pourrions faire remonter cet indicateur au CHSCT. Cela compléterait les évaluations visuelles analogiques de ressenti au travail. Le nombre d'alertes individuelles dans un service pourrait alerter le CHSCT sur un problème dans le service. La question que vous posez concerne uniquement la procédure alerte souffrance, les autres ne soulèvent pas de questions. Dans le cas d'une TS ou d'un passage à l'acte il y a une enquête du CHSCT.

**Mme MULLER**

Non, il n'y a pas de déclenchement automatique de CHSCT dans les annexes II et III. Individuellement, avec le bilan adressé au DRH, le CHSCT est questionné. Pour nous, ce n'est pas possible. La TS ou le suicide doit déclencher automatiquement un CHSCT exceptionnel qui déterminera si une enquête doit avoir lieu.

**M. DETREZ-JACQUIN**

D'accord.

**Mme MULLER**

Concernant l'annexe 2, l'alerte TS, le déclencheur d'alerte alerte le service médical, adresse un mail, etc. Cela ne fonctionne pas pour la moitié de l'effectif. Même si le principe est correct, il faut tenir compte de la réalité. En réalité, cela dépend à qui sont diffusées les procédures. Concrètement si j'assiste à une TS sur mon lieu de travail, je peux appeler le SPSI ou le service médical. Est-ce que je peux m'éloigner ou non. Comme je travaille en espace muséographique, je peux être très éloignée du téléphone. Il faut réfléchir à la façon d'alerter d'autres collègues etc. Mais, techniquement, de mon poste de travail, je ne peux pas envoyer un courriel. Ma hiérarchie pourra le faire, mais le fera-t-elle correctement.

**Dr CHERIN**

Cette difficulté vient du fait qu'on a changé les déclencheurs potentiels d'alerte. Auparavant, ces déclencheurs avaient tous un mail, mais à partir du moment où l'on dit que tout agent peut alerter... Quand la TS est actée, la personne a commis un geste, l'agent n'est donc pas tout seul, sa hiérarchie est forcément au courant.

**Mme MULLER**

Il faudrait faire des visites sur les postes de travail car il nous arrive d'attendre longuement un encadrement pour diverses raisons. Le temps d'attendre que les pompiers arrivent est long, les encadrants peuvent potentiellement arriver plus tôt. En cas de TS, on appellera spontanément, en première intention, les pompiers mais pas la hiérarchie. Je ne vais pas appeler la hiérarchie pour qu'elle appelle les pompiers...

**M. DETREZ-JACQUIN**

Il est bien noté que la première action est d'appeler le 5118 ou le 15.

**Dr CHERIN**

Dans le cas d'une TS, que les pompiers sont intervenus etc. J'ai du mal à imaginer que la hiérarchie ne soit pas prévenue. Cela se fait dans un deuxième temps.

**M. DETREZ-JACQUIN**

On peut mettre : « s'adresse ou adresse un mail au médecin ».

**Mme MULLER**

Je ne veux pas pinailler. Je veux juste préciser que le mail n'est pas accessible à tous.

**Mme AGUIRRE**

Cela peut survenir sur le lieu de travail ou le lieu de travail élargi (la cantine, etc.)

**M. DETREZ-JACQUIN**

On écrit donc « s'adresse ou adresse ».

**Mme MULLER**

Oui, je signale juste qu'à partir du moment où le déclencheur de l'alerte peut être tout le monde, des éléments ne sont pas à la portée technique de tous.

Entre les points 5 et 6, il faut absolument intégrer le déclenchement automatique d'un CHSCT exceptionnel.

**M. DETREZ-JACQUIN**

Pour les deux dernières fiches.

**Mme MULLER**

Oui.

**M. DETREZ-JACQUIN**

Oui, nous allons l'ajouter. A quel moment l'insérer ? Je pense qu'il faut l'insérer après : « réalise l'évaluation globale de la situation ».

**Mme MULLER**

C'est le président qui provoque.

**M. DETREZ-JACQUIN**

Nous pouvons ajouter « au DRH qui propose au président du CHSCT de prévenir le secrétaire et/ou son suppléant et éventuellement de convoquer l'instance ». le président décide avec le secrétaire du CHSCT ou son suppléant de l'opportunité de convoquer l'instance.

**Mme MULLER**

Ce n'est pas le secrétaire qui décide.

**M. DETREZ-JACQUIN**

Mais, c'est son rôle.

**Mme MULLER**

Non. Le rôle du secrétariat de CHSCT est de prendre mandat auprès des représentants du personnel membres du CHSCT. Ce sont les membres du CHSCT qui décident. Il leur suffit d'être trois.

**Dr CHERIN**

Peut-être que nous pourrions mettre « pour envisager avec les membres du CHSCT l'éventuelle convocation de l'instance... »

**M. NEE**

Sur l'annexe 1, la phrase du paragraphe 3 me paraît complexe : « en accord avec les médecins, prendre rendez-vous pour l'agent au service médical dans le cadre d'une visite médicale à la demande de l'administration ». N'est-ce pas à l'administration de prendre rendez-vous pour l'agent ?

**Dr CHERIN**

En pratique, cela ne se passe pas comme cela. En pratique, même les convocations à la demande de l'administration sont faites par la secrétaire. Je n'ai pas compris votre question.

**M. NEE**

Je n'ai pas compris la phrase.

**Dr CHERIN**

Il faut que le déclencheur de l'alerte, une fois que nous lui avons donné notre avis sur cette consultation, prenne rendez-vous pour l'agent.

**M. NEE**

Pourquoi « à la demande de l'administration » ?

**Dr CHERIN**

Il ne s'agit pas d'une visite à la demande de l'agent, ni du médecin. C'est un type de visite médicale particulier.

**M. DETREZ-JACQUIN**

Quand un manager nous alerte, nous le signalons aux médecins.

**Dr CHERIN**

En clair, nous dirons à l'agent « je vous reçois en raison de ces faits »

**Mme MULLER**

Nous demandons que la cellule psychologique éventuelle ne soit pas uniquement mise en place dans le cas d'un suicide, mais également dans le cas d'une TS. Les collègues peuvent être autant heurtés par un suicide ou une TS.

**M. DETREZ-JACQUIN**

D'accord.

**Mme MULLER**

Qu'en l'absence de psychologue, que la cellule psychologique soit prise en charge par le médecin de prévention présent, oui, mais à condition que le médecin de prévention ait la formation adaptée. En effet, ces situations sont très difficiles.

**M. DETREZ-JACQUIN**

Vous préférez externaliser ?

**Mme AGUIRRE**

Nous en avons parlé au ministère. Nous pouvons appeler la cellule psychologique du SAMU en Ile-de-France qui intervient en cas de mort violente ou d'acte qui nécessite un accompagnement. Ça existe et c'est leur travail.

**Dr CHERIN**

Donc en l'absence de psychologue, on fait intervenir une cellule externe.

**M. BARBARET**

C'est noté.

**Mme AGUIRRE**

Si le SPSI intervient, il appellera certainement lui-même cette cellule du SAMU directement.

**Dr CHERIN**

Il appellera son médecin coordonnateur qui appellera la cellule du SAMU.

**M. DETREZ-JACQUIN**

D'accord. On ajoute la cellule psychologique du SAMU d'Ile de France.

**Dr CHERIN**

On retire les médecins.

**M. DETREZ-JACQUIN**

Non, nous laissons les médecins et nous ajoutons la cellule psychologique du SAMU d'Ile de France. Où était-ce ?

**Mme MULLER**

Au point 5 de l'annexe 3 et inexistant dans l'annexe 2, mais il faut l'ajouter.

**M. BARBARET**

D'accord. D'autres remarques ?

**Mme KARDIANOU**

Sur l'annexe 2, concernant le premier point, je m'interroge sur le caractère d'urgence. Je me demande si le déclencheur, face à une TS, est capable de juger du caractère d'urgence de l'acte.

**Dr CHERIN**

C'est l'éternel problème de la notion d'urgence. Les hôpitaux regorgent d'urgences qui n'en sont pas. L'urgence relève toujours du ressenti d'une personne. Il est très difficile de répondre à cette question.

**Mme KARDIANOU**

Justement, la personne peut se poser la question. Est-ce qu'il doit agir ? Est-ce que c'est nécessaire ? Parce qu'ensuite c'est une charge psychologique.

**Dr CHERIN**

A partir du moment où elle se pose la question, elle doit considérer que c'est une urgence et appliquer la procédure. Les gens qu'elle aura au bout du fil lui poseront des questions qui permettront de préciser la situation.

**M. GUILLAUD**

Concernant l'annexe 4, une grande partie n'est pas remplissable. En tant que collègue ou encadrant, je ne connais pas les coordonnées de l'agent (téléphone, adresse, etc.). Nous n'avons pas ces données. Même le chef de service ne les a pas. La DRH les connaît. Ce cadre est donc réservé à l'administration. Les collègues, l'encadrement ou le CHSCT ne peuvent pas le remplir.

**Dr CHERIN**

Pourtant, il est très important de le remplir.

**M. GUILLAUD**

On ne les connaît pas.

**Dr CHERIN**

Il faut les demander à la personne, en particulier il faut lui demander quelles sont les personnes à prévenir. C'est d'ailleurs comme cela que cela a été fait au ministère. Nous l'avons repris de la même manière. Nous sommes partis du principe que le dossier de la DRH n'est pas forcément à jour. Les convocations que nous envoyions à domicile nous étaient retournées car l'adresse n'était pas bonne. De même, la personne à prévenir indiquée 20 ans auparavant n'est plus forcément la même. Il est très important que le déclencheur de l'alerte, qui est avec la personne, puisse lui demander ces différentes coordonnées. Il lui dit : « je m'inquiète pour toi, j'aimerais que tu me donnes quelques précisions. »

**M. GUILLAUD**

Nous n'y arriverons pas : « je me fais du souci pour toi, j'aimerais avoir ton adresse et ton numéro de téléphone... ». Il y a peu de chance que cela fonctionne. En cas de TS, nous ne l'aurons évidemment pas.

**Dr CHERIN**

C'est fait pour conforter, préciser et être sûr que les données figurant dans le dossier sont actualisées. Les dossiers ne le sont pas toujours. C'est donc très important. A chaque fois que nous voyons un agent en visite, nous vérifions avec lui ses coordonnées. Je sais que ce n'est pas la même chose. Alors, nous pouvons retirer cette fiche. Si vous pensez qu'il faut la retirer, nous la retirons. Le but de cette fiche est de recueillir le maximum d'informations dont nous pourrions avoir besoin.

**M. DETREZ-JACQUIN**

Ce n'est pas une obligation mais une possibilité. C'est pour être sûr d'avoir une adresse et les gens à contacter.

**M. BARBARET**

On comprend qu'il faut que les personnes n'oublient pas de poser ce genre de question.

**Mme KARDIANOU**

En plus il est noté : « adresse complète, y compris le digicode etc. ».

**Dr CHERIN**

J'ai déjà vu des gens se suicider sur leur lieu de travail et décéder. Je peux vous dire que quand il faut prévenir la famille, ces informations sont très utiles.

**M. BARBARET**

A l'impossible nul n'est tenu, mais je pense que c'est effectivement pas mal.

**M. SACRISTIN**

Il était question tout à l'heure de changer l'appellation, là, nous resterons sur la procédure « alerte suicide ».

**M. BARBARET**

Nous avons mis « alerte souffrance ».

**M. SACRISTIN**

Nous parlons de suicide depuis le début. La souffrance... D'autres l'ont exprimé, on fait appel aux pompiers en cas d'urgence. La souffrance... Quand quelqu'un a mal aux pieds, il souffre. Une TS...

**M. DETREZ-JACQUIN**

Il est écrit « alerte souffrance - agent ayant exprimé des idées suicidaires ».

**M. SACRISTIN**

D'accord.

**M. DETREZ-JACQUIN**

Nous conservons les titres.

**M. BARBARET**

D'autres remarques ou questions ? En l'absence d'autres questions ou remarques, je vous propose de passer à l'adoption du point qui concerne la procédure d'alerte, qui est maintenant, la procédure d'alerte souffrance – agent ayant exprimé des idées suicidaires.

**M. GUILLAUD**

Excusez-moi, j'ai une dernière remarque sur le point n° 2, concernant l'intitulé du mail, il s'agit bien d'« alerte – souffrance – danger suicide » et non d'« alerte suicide ». Il s'agit de suspicion.

**M. BARBARET**

Sommes-nous d'accord ? D'accord. Alors, il vous est demandé de vous prononcer sur la procédure du dossier amendée des différents éléments retenus tout au long des débats.

**Mme KARDIANOU**

Qu'avez-vous retenu ?

**M. BARBARET**

Matthieu pouvez-vous nous les rappeler ? il y en a beaucoup ?

**M. DETREZ-JACQUIN**

Là, c'est de la souffrance au travail ! C'est impossible. Si vous voulez, nous suspendons le point et nous le voterons la prochaine fois. Nous corrigerons les procédures et nous vous les représenterons.

**M. BARBARET**

Beaucoup de points ayant été soulevés, nous pouvons en effet faire cette proposition.

**M. DETREZ-JACQUIN**

Cette procédure a été tellement modifiée...

**Mme AGUIRRE**

Nous pouvons donner un accord de principe, mais nous ne pouvons pas la voter.

**M. DETREZ-JACQUIN**

Nous ne la votons pas. Nous la représenterons au prochain CHSCT avec les modifications proposées. Mais si vous la retouchez, on la retire... Non. Nous la corrigeons, ensuite, nous vous l'envoyons et vous nous faites des retours. Elle sera représentée en CHSCT une fois que toutes les modifications auront été synthétisées.

**M. BARBARET**

Nous reportons ce point. La DRH, Matthieu DETREZ-JACQUIN et le Dr CHERIN réintégreront les modifications acceptées aujourd'hui. Dès lors que cette rédaction confirme un accord donné, nous éviterons de rentrer de nouveau dans le débat. Nous estimons que le débat est clos. Dès lors que la procédure modifiée est fidèle à ce qui a été dit, elle sera approuvée formellement au prochain CHSCT.

Il est 13 h 40, je vous propose de nous retrouver à 14 h 45. Oui, Mme AGUIRRE.

**Mme AGUIRRE**

Pour finir sur ce point, j'ai une demande pour SUD CULTURE. Nous allons revoir la fiche amendée des modifications acceptées. Serait-il possible d'élargir ce point au problème de la prise en charge des décès brutaux des collègues ? Nous sommes souvent confrontés à des décès inattendus et la hiérarchie est en grande difficulté pour savoir comment l'annoncer. Annoncer individuellement ? Annoncer collectivement ? C'est un vrai souci. Le mieux est d'en avoir discuté avant que cela ne se produise. C'est souvent au moment de ces annonces qu'on se rend compte de la difficulté de l'annoncer. Faut-il prévoir des temps d'échanges collectifs ? Il faut peut-être élargir ce point, sachant que la médecine de coordination du ministère a travaillé sur le sujet. Mais je sais qu'il y a des blocages de l'administration.

**M. DETREZ-JACQUIN**

Vous leur direz qu'ils nous communiquent leurs travaux car nous ne recevons aucune information de leur part. C'est très compliqué.

Nous avons mis en place une procédure décès agent : le courrier que le président envoie à la famille, l'aide de l'action sociale ouverte aux familles... Nous intégrerons peut-être, en cas de décès brutal, l'entourage professionnel dans cette procédure, et nous vous la présenterons. Elle sera discutée et corrigée pour le CHSCT suivant.

*La séance est suspendue de 13 h 43 à 14 h 50*

## **5) Point sur le presque accident bureau 519 du Département des objets d'art (DOA) du 10 février 2015 (pour info)**

**M. BARBARET**

Ce point, pour information, est présenté par Sophie LEMONNIER.

**Mme LEMONNIER**

Nous avons eu une petite réunion sur ce sujet en février. A l'époque, nous avons déjà pu observer les plafonds du cinquième étage Est et Ouest et du quatrième étage. Aujourd'hui, nous faisons un nouveau point d'avancée. Je vais peut-être procéder étage par étage.

Au département des sculptures, trois bureaux libérés ont été sondés et sont finalement bien stables. Ces trois bureaux ont donc été réintégrés avec une légère remise en état, à la demande du département, sur de la peinture. Le bureau 514 a ainsi été achevé la semaine dernière. Dans le département des sculptures, il n'y a pas de souci. Les gens ont réintégré leurs bureaux.

Au DOA, plusieurs bureaux avaient été considérés comme embêtants et sondés : le bureau 519 du secrétariat, les bureaux 522 et 524.

Dans le bureau 519, le plafond a été systématiquement sondé, et il est bien stable en dehors du périmètre de l'incident du 10 février. Nous avons dégagé la deuxième ferme. Vous savez que ce bureau comporte deux fenêtres et que la première ferme était très abîmée, probablement des eaux, mais, nous ne connaissons pas vraiment l'origine de l'altération du bois. Plusieurs hypothèses demeurent : condensation au niveau de la toiture, fuite du ventilo-convecteur du dessus... En outre, nous avons une aggravation du phénomène due au cloutage de la structure du plafond sur l'extrémité des poutres qui elles-mêmes n'étaient pas très saines. Recouvertes d'écorces, elles n'avaient pas une solidité importante à cet endroit. Par ailleurs, beaucoup de plâtre avait été projeté pour récupérer une planéité. Nous avons constaté des épaisseurs de plâtre de 10 à 15 cm à cet endroit. Cette conjonction de phénomènes, à cet endroit du bureau 519, a provoqué l'incident du 10 février. La deuxième ferme de ce bureau a donc été dégagée et le bois s'est avéré beaucoup plus sain que celui de la première ferme. Nous avons également fait un prélèvement sur le flochage par précaution et le résultat montre qu'il ne contient pas de fibre d'amiante.

Sur les pathologies de bois, la Conservation des monuments historiques (CMH) et l'Architecte des bâtiments de France (ABF) se sont entendus pour faire un diagnostic assez poussé de la charpente pour trouver l'origine de la problématique et les moyens de consolider la charpente avant de refermer les plafonds. La première idée du Service territorial de l'architecture et du patrimoine (STAP) - notre ABF - a finalement demandé un diagnostic plus complet. Nous avons demandé un chiffrage à un bureau d'études spécialisé mi-mars. Nous n'avons pas encore le retour de ce bureau d'étude qui interviendra dans le bureau 519. En parallèle, il y a un petit sujet d'aménagement du bureau 519 qui comprend trois postes de travail. Le département souhaite fractionner le bureau pour isoler deux postes. Le projet d'aménagement a été validé par le département, mais les travaux ne seront réalisés qu'après la finalisation du diagnostic sur la charpente et la fermeture des plafonds.

Le bureau 521 a été complètement sondé. Il est bien stable. Mais une rénovation de peinture a été commandée la semaine dernière, il ne pourra donc être réutilisé qu'une fois ces travaux effectués.

Les bureaux 522 et 524 ont été sondés. Nous avons partiellement purgé au droit des fermes. Aucun désordre de charpente n'est visible. Cependant le bureau d'étude a été consulté pour réaliser un diagnostic complémentaire, comme dans le bureau 519. Même s'ils ont été sondés et qu'ils sont sans désordre apparent, nous n'allons pas réinvestir ces deux bureaux tant que le diagnostic complémentaire n'a pas été fait.

Au 4<sup>e</sup> étage, une inspection visuelle a été faite et quelques sondages sont prévus. Ils seront réalisés lors de notre déménagement (à partir de fin juin) quand tous les bureaux auront été libérés et avant l'installation de la Direction de la médiation et de la programmation culturelle (DMPC). Les bureaux concernés sont les bureaux 419, 423 et 427 du service de maintenance et d'architecture et les bureaux de l'architecte en chef. En outre, deux petits bureaux, 408 et 417, doivent être prochainement libérés par la DMPC pour qu'on fasse également ce travail de sondage. Aujourd'hui, dans le cadre des déménagements, nous ne savons pas s'ils restent exactement à périmètre constant ou pas.

Voilà l'état des lieux à ce stade. Donc nous attendons les résultats du bureau d'études sur le diagnostic des charpentes des bureaux 519, 522, 524 et les préconisations de renforcement de la charpente. Nous attendons également de pouvoir terminer les sondages dans les bureaux du quatrième : 408, 417, 419, 423 et 427.

#### **M. BARBARET**

Merci Sophie. Avez-vous des remarques ou des questions ?

#### **Mme KARDIANOU**

Nous savions qu'il y avait des problèmes au quatrième étage. Nous vous avons signalé, en dehors du quasi-accident du cinquième, le problème du plancher qui penche. Intervenez-vous sur ce point ? Y a-t-il des études à faire ou des sondages pour le plancher ?

#### **Mme LEMONNIER**

Le plancher du quatrième ? Moi, j'étais sur le plafond du quatrième. Nous avons eu des allers et retours entre nous sur le bureau 419 pour savoir s'il était sensible ou pas. Il y a donc eu un sondage. En revanche, je n'ai pas le souvenir du plancher du quatrième étage, sachant que tous les planchers sont particulièrement abîmés pour les 6<sup>e</sup>, 5<sup>e</sup> et 4<sup>e</sup> étages. Moins pour le cinquième car ils ont été refaits et ils sont en parquets. Nous avons parlé du plancher du sixième étage. Vous m'aviez signalé que les travaux réalisés récemment à la Sous-direction des systèmes d'information (SDSI) avaient été renforcés. A la DPAJ, les planchers sont affaissés sous le lino. Nous le sentons. Par contre je n'ai pas noté qu'il fallait faire des sondages particuliers sur le plancher du quatrième étage. De toute manière, nous avons plusieurs couches : la couche de parquet (souvent dégradée), le système de poutres en quinconce lié au mur porteur et qui tient la structure. Ce n'est pas parce qu'une latte de parquet est affaissée que le plancher complet s'affaisse. Mais j'ai peut-être oublié de noter ce que vous m'avez dit sur le quatrième étage.

#### **M. BALDACCHINO**

Effectivement il y a un problème de plancher au niveau du quatrième étage, dans les bureaux de M. SERRIERES, de Fabrice LAURENT, du secrétariat. Ces planchers ont une pente de 3,5 à 4 %. Je l'avais déjà relevé.

**Mme KARDIANOU**

Avez-vous pensé à un traitement des xylophages pour les structures des charpentes.

**Mme LEMONNIER**

Le traitement, quel qu'il soit, sera mis en œuvre après le diagnostic. Il peut y avoir des petites bêtes, une altération du bois qui le rend fragile... Quel que soit le traitement à réaliser, il le sera.

**Mme KARDIANOU**

Aura-t-on un calendrier des travaux ? Dans votre synthèse, le dernier point dit : « il est impossible de déterminer l'importance des réparations et a fortiori un calendrier d'exécution ». Mais on vous le demande quand même. Peut-on avoir un calendrier des travaux ?

**Mme LEMONNIER**

Je pense que le sujet le plus lourd concernera le bureau 519. Si les structures ne sont pas altérées dans les bureaux 522 et 524. Nous faisons un diagnostic pour nous assurer que tout va bien, mais, a priori, la structure ne devra pas être consolidée. Je dis bien « a priori », bien entendu, il faut attendre les résultats. La consolidation se résumera peut-être au bureau 519. J'imagine que le diagnostic et les relevés biologiques et chimiques peuvent durer un ou deux mois. Ensuite, en fonction de la consolidation nécessaire, il faut consulter les entreprises spécialisées, ce qui peut prendre plusieurs mois. Peut-être que les travaux de réaménagement du bureau 519 pourront commencer avant la fin de l'année. Si les travaux de consolidation sont faciles à exécuter (greffe de bois supplémentaire sur la charpente) le réaménagement pourra intervenir plus rapidement. Mais, comme l'altération du bois est ancienne et que la charpente a déjà été réparée dans les années 1950, il est possible que la reprise soit relativement importante.

**Mme KARDIANOU**

Y aura-t-il des gros travaux à prévoir entre le déménagement de ceux qui sont à Rohan et la DMPC qui va venir ? Avez-vous calculé la surface attribuée par rapport au nombre de personnes ? Un budget est-il prévu pour des travaux lourds ?

**Mme LEMONNIER**

Ce travail est en cours. Nous regardons comment faire correspondre les besoins et les locaux. Un budget est prévu pour le rafraîchissement des espaces, comme pour Mollien ou dans l'aile des Arts pour la Direction de la recherche et des collections (DRC). Nous avons prévu sensiblement la même nature de travaux (rafraîchissement, décroisement, cloisonnement...). S'il faut faire des gros travaux – j'ai du mal à l'imaginer car l'exploitation des volumes est déjà bonne — pour optimiser encore les espaces, nous n'aurions pas le temps de les réaliser entre notre départ (mi-juillet) et l'arrivée de la DMPC (mi-septembre). Nous avons prévu uniquement des travaux de rafraîchissement.

**M. BARBARET**

Sans autres remarques sur ce rapport, je vous propose de passer au point suivant pour information.

**6) Point sur la mise en place du diagnostic risques psychosociaux (pour info)**

**Dr CHERIN**

Lors CHSCT du 12 novembre 2014, la composition du groupe de travail avait été déterminée, avec la participation espérée de l'ANACT. La DRH a pris contact avec l'ANACT. Nous l'avons rencontrée pour voir comment mettre en place le diagnostic RPS, élaborer les plans d'action et prendre en compte ce diagnostic dans le DU d'évaluation des risques professionnels. Lorsque l'ANACT est venue nous rencontrer, elle nous a parlé des négociations en cours dans les trois fonctions publiques sur la Qualité de vie au travail (QVT) et proposé au Louvre de travailler sur ce sujet. Elle a proposé un travail en deux temps :

- l'aide à la réalisation du diagnostic RPS
- le diagnostic QVT dans l'institution.

Ce projet a été présenté à Jean-Luc MARTINEZ et à Hervé BARBARET. Ils ont donné leur accord sur la réalisation de ce travail. Un projet de convention avec l'ANACT a été élaboré. J'ai contacté le responsable des études de l'ANACT hier et il m'a dit que le projet est à la signature à la direction de l'ANACT. Nous l'avons inclus dans les documents de travail.

**M. BARBARET**

Merci. Avez-vous des questions ?

**Mme MULLER**

Dans le projet convention, il est indiqué que des rencontres sont prévues avec l'administration d'une part, et d'autre part avec les représentants du personnel. Très bien. Mais comment s'organise la suite ? Avez-vous prévu des choses ? Il est bien de prévoir des réunions chacun de notre côté, mais quand faire la synthèse ?

**Dr CHERIN**

L'ANACT est un organisme paritaire. Sa méthode de travail consiste à rencontrer les représentants du personnel d'une part, et l'administration d'autre part, de façon équitable. Ensuite l'ANACT fera une restitution de ses travaux et nous aidera à mettre en place notre groupe de travail. Ce groupe, dont nous avons validé ensemble la composition, sera conduit par la psychologue que nous recrutons et qui aura la charge du DU, dont le DU-RPS. A partir de là, nous organiserons la première réunion avec l'ANACT et nous nous mettrons d'accord sur la méthode.

**Mme MULLER**

Avez-vous une idée du calendrier ?

**Dr CHERIN**

La psychologue qui travaillera sur ce sujet arrive mardi prochain. Elle s'appelle Catherine GIRAUDON. Des réunions de travail sont déjà programmées avec les assistants de prévention. Elle a déjà un certain nombre d'éléments pour, le plus rapidement possible, mettre en route la vision globale de sa mission sur le DU. A ce stade, je n'ai pas les dates des rendez-vous avec l'ANACT, mais cela devrait intervenir avant l'été. Dans les endroits où le DU « classique » n'est pas réalisé, nous essayerons de le mettre en route en même temps que le DU-RPS, pour avancer de façon logique et pragmatique.

**Mme MULLER**

Les premières réunions auraient donc lieu avant l'été ?

**Dr CHERIN**

J'espère. Idéalement au mois de juin.

**Mme MULLER**

Nous préférons différer dans le temps si cela permet de faire mieux. La précipitation n'est pas la meilleure chose d'autant que ce sujet a déjà traîné. On peut attendre deux mois pour se caler correctement.

**M. BARBARET**

Merci. D'autres remarques ou observations ? S'il n'y en a pas, je vous propose de passer au point suivant, pour information.

**7) Point sur les sites d'implantation des défibrillateurs automatisés externes (pour info)****Dr CHERIN**

J'ai travaillé avec le capitaine LECLERCQ l'année dernière sur les défibrillateurs externes. Nous avons proposé à l'administration générale une note d'intention sur la nécessité d'installer des défibrillateurs, avec une proposition de sites d'implantation de ces équipements, et sur la manière d'assurer leur suivi et leur traçabilité. Suite à l'accord et au financement par l'administration de ce matériel, nous avons continué notre travail sur ce sujet en lien avec la DAPJ pour étudier la faisabilité des sites d'implantation de défibrillateurs. Actuellement neuf défibrillateurs sont installés. Vous en avez la liste. Nous en ajouterons 12 dans les espaces muséographiques, et ce travail d'implantation est réalisé avec l'ABF et l'architecte en chef de monuments historiques. Nous vous présentons aujourd'hui les différents sites d'implantation validés par la DPAJ. J'ai ajouté dans cette note un point sur la sensibilisation des personnels à l'utilisation des défibrillateurs. Je rappelle que les agents de surveillance des espaces muséographiques seront les premiers à être sensibilisés à l'utilisation de ces matériels. Nous préparons les sessions de formation pour ce faire.

**Mme KARDIANOU**

Nous voulions justement insister sur la formation et l'information des agents.  
Qui est chargé de la vérification et de l'entretien des défibrillateurs ?

**Dr CHERIN**

Le capitaine LECLERCQ a déjà prévu de demander à ses hommes, lorsqu'ils font leurs rondes, de vérifier le bon fonctionnement des défibrillateurs, les boîtiers étant équipés de signaux lumineux. Par ailleurs leur entretien est prévu dans le contrat d'achat de ces matériels.

**Mme MULLER**

La Direction de l'accueil du public et de la surveillance (DAPS) n'a visiblement pas été consultée sur l'implantation des défibrillateurs. Ce n'est pas indiqué dans le document.

**Dr CHERIN**

Si, Corinne LEBOWSKI fait partie des gens présents aux réunions ou en copie systématique.

**Mme MULLER**

Alors je vais dire une méchanceté : en termes d'expertise muséographique, ce n'était peut-être pas la bonne personne. Elle n'a pas de fonction en lien avec le travail dans les espaces muséographiques.

**Dr CHERIN**

C'est elle qui fait le lien avec les équipes de Serge LEDUC pour valider ces implantations. En fait, ceux qui connaissent le mieux les sites sont les pompiers. Il faut être clair.

**Mme MULLER**

Il manque une expertise métier. Il ne faut pas seulement tenir compte du lieu d'implantation, mais aussi de l'accessibilité, la facilité de les déplacer, de la gestion de foule, etc. La gestion de flux a évidemment un impact. Si les espaces pour accéder aux défibrillateurs sont saturés de public, cela prend plus de temps. A notre sens, sur l'expertise muséographique, il aurait fallu demander l'avis à Christine FINANCE.

**Dr CHERIN**

Elle est au courant du sujet et je pense qu'elle a été sollicitée. Mais nous le vérifierons.

**M. SACRISTIN**

Les 12 points d'implantation prévus constituent-ils une première phase ? D'autres implantations sont-elles en projet ? Connaissant les espaces muséographiques, moi-même, comme d'autres ici, nous pouvions supposer que d'autres choix seraient faits, peut-être davantage en adéquation avec le temps d'intervention dans les salles. Concrètement, je pensais même en implanter dans les régions.

Je ne sais pas si vous avez évoqué cette piste. Par exemple, pour la région Richelieu, il n'y a pas de défibrillateur. Il y en a à Sully et à Denon, mais pas à Richelieu.

### **M. DETREZ-JACQUIN**

On ne peut pas mettre un défibrillateur à chaque endroit. Je n'ai ni l'expertise métier ni l'expertise sécurité. Je fais donc confiance aux gens dont c'est le métier. Si jamais c'est perfectible, nous en prendrons acte et nous en ajouterons là où un manque est avéré. Nous verrons quand nous aurons fait tourner le musée avec ces défibrillateurs, mais donnez-nous déjà la chance d'en avoir 12, plus les neuf existants, soit 21.

### **Mme MULLER**

D'abord il faut voir si les lieux d'implantation dans les espaces muséographiques sont les plus pertinents. Après, dans l'information faite aux agents, en fonction de leur espace de travail, il faudra indiquer vers quels défibrillateurs ils doivent s'orienter. Même en étant à Sully, le plus simple sera peut-être d'accéder à celui de Denon ou inversement. Il faudra réfléchir au fléchage des défibrillateurs en fonction des différents espaces. Pour l'Égypte, cela risque d'être compliqué.

Par ailleurs, il faudrait indiquer que la signalétique signale où sont les défibrillateurs. Pour nous, DAE signifie Département des antiquités égyptiennes et non Défibrillateurs automatisés externes.

### **M. DETREZ-JACQUIN**

Je pense qu'une signalétique formalisée existe. Il faudra que cela soit fait sous l'égide de l'ABF.

### **Mme KARDIANOU**

Nous avons demandé l'installation de défibrillateurs dans les couloirs des ateliers et dans la Voie de desserte intérieure (VDI). Nous avons discuté de ce sujet.

### **Dr CHERIN**

Je ne savais pas que cela avait été discuté. Je ne devais pas être présente à cette époque. Avec le capitaine LECLERCQ, nous nous sommes dit que comme il y avait un défibrillateur au service médical et un autre chez les pompiers - donc, à proximité du couloir - l'installation de défibrillateur supplémentaire dans le couloir des ateliers n'était pas justifiée. En termes de pénibilité, il peut y avoir un risque pour les travailleurs, qui peuvent faire des mouvements en force etc. mais il y a suffisamment de défibrillateurs à proximité.

### **M. NEE**

Il y en a un sur l'aire de livraison mais concernant la VDI ?

### **Dr CHERIN**

Nous poserons la question au capitaine LECLERCQ.

### **M. BARBARET**

Nous notons vos questions sur des implantations supplémentaires ou alternatives. Mais avoir accru le nombre de défibrillateurs est déjà une bonne chose. Avez-vous d'autres remarques ? Non, donc, dans ce cas je vous propose de passer au point 8 pour information.

## **8) Présentation du bilan d'activité 2014 de la psychologue (pour info)**

### **Dr CHERIN**

Je ferai un résumé assez bref du bilan que vous avez lu. Mme DURKHEIM scinde son activité en trois parties :

- la réalisation des entretiens individuels
- l'intervention dans un certain nombre de groupes de travail dans le cadre de la prévention des RPS
- la participation active au réseau conditions de travail du musée.

En 2014, elle a réalisé 914 entretiens individuels pour 139 personnes, soit, en moyenne, sept entretiens par personne. Dans 70 % des cas ces entretiens étaient demandés par les agents. Dans la moitié des cas il s'agissait de problèmes personnels et professionnels ou personnels. Dans l'autre moitié, il s'agissait de problèmes professionnels.

Elle cite les différents groupes de travail qu'elle pilotait : le groupe de travail harcèlement, le groupe de travail RPS qu'elle était sensée pilotée, le groupe de travail sur les conduites addictives, et celui consacrée à la journée de sensibilisation handicap.

Elle participait activement au réseau des conseillers et assistants de prévention, le réseau conditions de travail, puisqu'elle avait même, dans les années antérieures, participé à la réalisation des DU.

### **M. BARBARET**

Merci. Avez-vous des questions ?

### **Mme MULLER**

Nous ne reprendrons pas tout le document puisque sa rédactrice n'étant plus là, il nous semble difficile d'obtenir des réponses. Nous soulignons surtout la hausse des problématiques de nature professionnelle au cours de l'année 2014, liée en grande partie à la réorganisation. Mais cette réorganisation a aussi fait émerger d'autres problématiques. En pages 8 et 9, est indiquée la nature des problèmes professionnels, je cite : « les difficultés en lien avec la réorganisation recouvrent le sentiment de non-reconnaissance de l'investissement, des efforts et du travail effectué dans le cadre de la précédente organisation, parfois même le sentiment que tout le travail accompli est nié ; la perception de forts décalages entre la fiche de poste et la réalité du travail ; perte de mission ou responsabilité transférées à d'autres acteurs ; dans certains cas, une absence de clarté des nouvelles missions et nouveaux périmètres entraînant une perte de repère, du sens du travail, ainsi qu'une augmentation du stress et de la démotivation... ». Pendant la période de réorganisation, nous avons effectivement signalé que les incertitudes et la sensation de navigation à vue étaient extrêmement anxiogènes pour les agents. La réorganisation est derrière nous – même si ses conséquences sont loin d'être terminées – mais elle a fait émerger une problématique de fond au Louvre : le sentiment

de non-reconnaissance du travail accompli et de l'investissement des agents. Puisque nous travaillerons de manière plus sérieuse sur les RPS à l'avenir, cette dimension doit être prise en compte. Ce qui peut tenir en période normale génère de grosses difficultés pour les agents les plus fragilisés, dans les périodes d'accélération.

### **M. DETREZ-JACQUIN**

Nathalie DURKHEIM, avec l'autorisation des agents concernés, m'avait alerté sur trois situations dont deux sont réglées aujourd'hui, et plutôt vers le haut. Cela ressort des nombreux entretiens car ce sont des points saillants. Nous sommes conscients que la réorganisation a perturbé quelques personnes qui requièrent dès lors un accompagnement plus personnalisé. Nous en avons traité deux. Nous en avons une troisième et je vois même un quatrième cas. Sur ce sujet, nous sommes en veille active avec les directions concernées et nous y travaillons beaucoup.

### **Mme MULLER**

Nous nous réjouissons que vous vous soyez saisis des cas individuels. Mais le bilan nous offre l'opportunité d'améliorer les choses à l'avenir. Il faudrait donc réfléchir dans le cadre collectif qui relève de ce que l'institution peut faire. C'est une donnée à prendre en compte.

### **Mme KARDIANOU**

71 agents ont confié leurs problèmes professionnels à la psychologue. Parmi eux, on voit 14 cas de conflits avec la hiérarchie et dix cas de difficultés de gestion du personnel. Cela fait partie de nos préoccupations. J'espère que la nouvelle psychologue prendra rapidement les choses en main.

### **M. DETREZ-JACQUIN**

C'est pour cela que nous avons recruté un psychologue du travail.

### **Mme KARDIANOU**

Les difficultés liées à la réorganisation sont citées pour 24 cas, mais les réflexions sur l'organisation, le positionnement et l'évolution professionnelle ne sont pas à négliger.

### **M. DETREZ-JACQUIN**

C'est pour cela que nous avons reprofilé sur un psychologue du travail. C'est très important.

### **M. BARBARET**

Merci. Avez-vous des observations ou des remarques ? Non. Je vous propose de passer au dernier point de notre ordre du jour, les questions diverses.

## **9) Questions diverses**

### **Mme AGUIRRE**

Au sujet du marché de nettoyage, avant le changement, un problème avait été repéré sur des verrières, en particulier des verrières difficilement accessibles ou dangereusement accessibles. Nous avons envoyé un mail. Apparemment il y avait quelques incertitudes sur les verrières qui demandent un protocole de nettoyage particulier. Elles ne faisaient pas partie des opérations de nettoyage courantes. Quels endroits ont-ils été repérés comme ne pouvant pas faire l'objet d'un nettoyage usuel ? Quelles sont celles qui nécessitent un positionnement acrobatique pour être nettoyées ou des points d'appui fragiles ?

### **Mme LEMONNIER**

De mémoire, il s'agit d'un mail de M. N'GUYEN à l'attention de Philippe CARREAU, auquel il a répondu en disant que ce travail n'avait pas encore été amorcé avec TFN Propreté. Ce mail date de deux ou trois semaines. Pour les verrières, il faut, au cas par cas, regarder avec l'entreprise de nettoyage quelles sont les mesures de prévention. Ce travail n'ayant pas encore été amorcé, à l'époque, l'entreprise avait l'interdiction de travailler sur les verrières. Ce travail sera fait dans le plan de prévention. Nous identifierons au cas par cas celles où ils interviennent, comment ils interviennent et celles où ils n'interviennent pas. C'est trop récent pour l'instant mais cela va se faire, le travail est engagé, au cas par cas.

### **Mme AGUIRRE**

Jusqu'à ce que ce document soit écrit, aucune verrière n'est nettoyée.

### **Mme LEMONNIER**

C'est bien ce qu'avait écrit Philippe CARREAU dans son mail : TFN n'a pas l'autorisation d'intervenir sur les verrières tant que le plan de prévention sur ce point n'est pas achevé. Toutes les verrières ne sont pas concernées, certaines sont nettoyées par des cordistes, par exemple, la cour Marly, la Pyramide. Ensuite, certains plafonds lumineux sont appelés verrières et font partie des cas dont parle Mme AGUIRRE.

### **Mme MULLER**

Ma question concerne le mode de réaction ou de non-réaction du Louvre en cas de décès d'un collègue. Le problème se pose de façon assez récurrente. Nous n'avons toujours pas clarifié les choses et les cheminements d'information. Il nous semble indispensable, lorsqu'un collègue décède, que les agents en soient informés. Nous avons appris la mort d'une collègue le mois dernier, incidemment. Il n'y a rien eu d'officiel, rien de dit par l'institution. C'est un vrai souci.

### **M. DETREZ-JACQUIN**

Il y a un protocole. Dès qu'un agent décède, une communication est faite, mais dans la situation dont vous parlez, nous n'avons pas été informés du décès. Nous l'avons été il y a quelques jours, plus de trois semaines après le décès, par le plus grand des hasards. Nous avons reçu un courrier, et donc comme cette même semaine, il y avait une communication sur le décès d'un autre agent, nous avons préféré différer la communication sur ce décès d'une semaine. Normalement, cette semaine, vous devriez donc avoir une communication sur le décès de cette collègue dont vous parlez. Nous l'avons appris très tardivement et je pense que c'était un souhait de la famille.

**M. MILAN**

Effectivement, la communication était prévue pour demain pour mettre un peu d'espace avec la communication précédente sur un autre décès.

**Mme MULLER**

Nous sommes tristement habitués aux séries noires.

**M. DETREZ-JACQUIN**

Nous avons une procédure en interne qui prévoit une information immédiate qui est relayée. Nous reviendrons vers vous sur cette procédure pour la prise en charge des collègues dans le cas d'un décès brutal. Une procédure existe et, quand on est informé du décès, dans les 48 heures, une information est relayée et un courrier est adressé à la famille qui est aussi mise en relation avec le service d'action sociale.

**Mme MULLER**

Pendant des années, cela a été très compliqué.

**M. DETREZ-JACQUIN**

Je l'ai demandé dès que je suis arrivé.

**Mme MULLER**

S'il y a encore des cafouillages, il serait bien de réunir la DRH, la communication interne et les représentants du personnel.

**M. DETREZ-JACQUIN**

Je vous envoie la procédure et nous en discuterons pour la modifier et la présenter au prochain CHSCT.

**M. MILAN**

Effectivement, dans le passé, il y avait eu des inégalités de traitement selon les agents touchés. Nous avons fait de gros progrès, et nous communiquons systématiquement. Je suis évidemment, dans le cadre de la procédure en lien direct et immédiat avec la DRH pour avoir toutes les informations nécessaires pour les communiquer dès que nous le pouvons. Cette pratique s'est considérablement améliorée.

**M. GUILLAUD**

Nous allons continuer sur les trois points que nous avons dit vouloir mettre en questions diverses à l'ordre du jour. Nous voudrions avoir connaissance des entreprises extérieures effectuant des

travaux dangereux et pour lesquelles les plans de prévention ne sont pas finalisés ou actualisés. Nous voudrions savoir où cela en est. Au dernier CHSCT, il était prévu de lister ces entreprises.

**Mme LEMONNIER**

Les plans de prévention sont réalisés au fil de l'eau. Ils sont consultables chez Dominique DUMONT. Le protocole d'élaboration des plans de prévention comprend une validation en interne après prise en compte des avis du SPSI, de la DRH et avant signature par le Président-directeur. J'en vois passer au fil de l'eau un certain nombre sous parapheurs. Vous, vous avez la liste ? Mais je ne l'ai pas regardée. Je ne sais pas si elle est actualisée.

**Dr CHERIN**

Cette liste de 62 plans de prévention des risques m'a été remise par Katia BOUYER, et y figurent les interlocuteurs qui interviennent, le nom des sociétés. Parallèlement, vous aviez demandé que le musée soit informé des accidents du travail survenant pour des agents d'entreprises extérieures, donc Dominique DUMONT fait le nécessaire pour que ce soit ajouté aux plans de prévention. Il s'agit d'ajouter, aux plans de prévention, l'obligation d'informer le musée des accidents qui surviendraient.

**M. GUILLAUD**

Pourriez-vous nous transmettre la liste ?

**Mme LEMONNIER**

Oui, mais je ne sais pas quand elle a été éditée. Je ne sais pas si TFN est dessus. Il est parti la semaine dernière.

**Dr CHERIN**

Je vous l'envoie et vous vérifiez qu'elle est complète et je la fais suivre.

**Mme BELKEBLA**

Ma question concerne les petits manuels jaunes édités en 2007 qui regroupent tous les départements et les sécurités... Souvent, les prestataires nous en demandent pour s'orienter et faire des interventions techniques. Pour ma part, je n'en ai plus. J'en ai demandé mais on m'a répondu que le dernier datait de 2007. Est-il possible d'en éditer d'autres ?

**Mme AGUIRRE**

En 2002, quand des efforts avaient été faits sur l'accueil, suite au projet social, un format poche (A5) regroupait toutes les salles du musée, les numéros publics, les numéros de téléphone et les codes Louvre. Effectivement, les prestataires, lorsqu'ils doivent intervenir, sont perdus et perdent beaucoup de temps à trouver la bonne salle.

**Mme LEMONNIER**

On en avait parlé il y a un an et demi, lors d'un CHSCT, on avait demandé la republication de ce document jaune car il manquait, à l'intérieur, les Arts de l'islam. Je me demande même si nous n'avions pas imaginé en republier après avoir revu la numérotation des salles. Effectivement, il faut actualiser ce document qui date de 2007, de nombreux espaces muséographiques ont changé notamment au mobilier 18<sup>e</sup>. Il n'est donc plus d'actualité et les stocks doivent être faibles. C'est Clio KARAGEORGHIS qui gère ces stocks.

**Mme AGUIRRE**

J'ai la version 2002 et je l'utilise toujours.

**Mme LEMONNIER**

Les Arts de l'islam et le mobilier 18<sup>e</sup> n'y figurent pas.  
Il faudrait en ressortir.

**M. DETREZ-JACQUIN**

Qui pilote ?

**Mme LEMONNIER**

La DMPC.

**M. BARBARET**

Je crois que cette idée a été évoquée à plusieurs reprises. Il est certain que ce document doit être actualisé. Depuis l'arrivée de Jean-Luc MARTINEZ, l'idée est de le refaire dans le cadre de renumérotation des salles et de l'introduction des conséquences du projet Pyramide, notamment sous le hall Napoléon. Il faudra le faire.

**M. GUILLAUD**

Ma question porte sur la problématique actuelle de la société ONET qui a l'obligation d'utiliser les raquettes magnétiques pour vérifier le port d'objets métalliques. Pour l'instant cette pratique n'a causé que des incidents, et, par chance par encore d'accident. En effet, comme les raquettes métalliques dérèglent les pacemakers, certaines personnes ont eu des défaillances. Normalement, en amont les visiteurs doivent être prévenus, mais actuellement, ce n'est pas le cas. Deux personnes, après le contrôle, ont fait un malaise. Il faudrait peut-être installer un panneau pour prévenir les personnes en amont avant qu'un accident ne se produise.

**M. BARBARET**

Les raquettes sont utilisées à titre provisoire. Des portiques seront installés. Ils sont commandés et devraient être livrés dans les prochains jours (dès que l'entreprise pourra les livrer). La commande a été passée, parallèlement à la mise en place du plan Vigipirate niveau alerte attentat. En ce moment,

ce type de matériel est très demandé, mais quand les portiques seront là, le problème sera définitivement résolu.

### **Dr CHERIN**

Tout porteur de pacemakers sait qu'il doit éviter un certain nombre de situations, même si toutes les études réalisées *in vitro* et *in vivo* montrent qu'il n'y a plus de dérèglement des pacemakers avec ce type de système de dépistage. On peut faire un malaise pour autre chose. D'ailleurs peut-être que certaines personnes ont des défibrillateurs implantés. Normalement, une personne équipée d'un pacemaker a la liste de toutes les choses à éviter. Il doit donc en informer la personne qui arrive, visiblement, avec une raquette pour effectuer un contrôle. Il faudrait peut-être informer les employés de l'entreprise ONET de ne pas passer la raquette devant quelqu'un qui dit porter un pacemaker. Il faut relayer l'information aux agents qui sont à l'entrée.

### **M. BARBARET**

Nous donnerons cette information aux agents de la DAPS pour qu'ils alertent. Nous pouvons prévoir une petite affiche. Nous regardons ce point.

### **Mme KARDIANOU**

Apparemment une question concernant la salle de réunion Mollien est remontée en réunion de direction. Cette petite salle se trouve au milieu des départements, à Mollien, au premier étage. Il paraît que cette salle va devenir un bureau, or il s'agit de la seule salle de réunion dans tout Mollien. Avec l'arrivée du département des Arts de l'Islam, quatre départements et Mollien se retrouveraient ainsi sans salle de réunion, en dehors de la salle du conseil et de l'antichambre. Lors d'un précédent CHSCT, lorsque nous avons parlé du déménagement Mollien, nous avons été rassurés car vous nous aviez dit que cette salle resterait une salle de réunion. Mais, lors du séminaire annuel d'un département, la directrice a clairement affirmé qu'en réunion de direction il avait été dit que cette salle deviendrait *in fine* un bureau.

### **Mme LAIDAOU**

Dans les derniers plans dont nous disposons, cette salle reste une salle de réunion. Il s'agit bien de la salle implantée vers le département des antiquités orientales. Est bien cela ? Cette salle est bien commune et elle a vocation à rester une salle de réunion.

### **Mme KARDIANOU**

D'accord.

Ma question suivante ne concerne pas vraiment le CHSCT mais je tiens à ce que cela figure au PV. Le département des antiquités grecques recrute actuellement une nouvelle bibliothécaire, car l'ancienne est partie dans une autre direction, et, en même temps la bibliothèque du département a déménagé, sur la volonté du Président-directeur, à Lefuel, dans des locaux éloignés du département. Certes, ces locaux sont un peu plus grands, mais ils ne sont pas sans poser une série de problèmes. D'ailleurs, je vous ai envoyé un mail, car la documentation a visité ces espaces. Je vous ai envoyé un message hier. Ces locaux sont éloignés, et, pour y accéder, il faut traverser la cour. De plus, ils ne sont pas équipés de points d'eau, ni de toilette. De plus, il paraît que la directrice du département souhaite que la bibliothécaire soit installée en permanence dans cet espace. Ainsi, cette

bibliothécaire serait la seule bibliothécaire de département à être isolée de son département. Pour moi, il est inconcevable qu'elle soit isolée du département qui se retrouve dans un endroit éloigné. Elle devra faire des allers et retours les bras chargés de livres, sans point de chute avec le reste de la documentation. C'est un problème CHSCT dans la mesure où cela concerne les conditions de travail de cette personne qui va arriver, mais qui n'est pas encore là. Je souhaite que cette remarque soit inscrite dans le PV car je ne trouve pas cela normal, ni correct car cette personne ne vient pas pour faire du magasinage dans un coin.

**M. BARBARET**

J'aurai du mal à vous répondre. Je note que vous souhaitez que la bibliothécaire ne soit pas dans sa bibliothèque.

**Mme KARDIANOU**

Oui, car dans cette bibliothèque, il y a juste une table. Cela ne peut pas être le bureau de la bibliothécaire. Ce bureau existe, il a bel et bien été pris en compte dans le déménagement du département : il y a un bureau, le mobilier. Il s'agit du bureau de l'ancien bibliothécaire. Or maintenant, on profiterait du départ de l'ancienne bibliothécaire et de l'arrivée de la nouvelle pour l'envoyer travailler à temps plein dans une bibliothèque qui est éloignée du département et qui pose plusieurs problèmes (isolée, sans point d'eau ni de toilette). Cela revient à l'éloigner du reste du département.

**M. BARBARET**

Où sera la bibliothèque ?

**Mme KARDIANOU**

A Lefuel.

**M. BARBARET**

Je ne connais pas très bien ce métier : la bibliothécaire n'a pas vocation à être dans sa bibliothèque ?

**Mme KARDIANOU**

Non. Elle a vocation de se trouver dans un bureau, avec les autres, parce qu'elle s'occupe aussi du centre de documentation pour les commandes, pour les arrivées de catalogues. Elle fait partie de la documentation. Sa vocation est de travailler dans une bibliothèque, mais pas de se trouver du matin au soir sur une table dans un lieu isolé du reste du département.

**M. BARBARET**

Nous notons le point, j'aurai du mal à vous répondre, mais c'est bien noté.

**Mme KARDIANOU**

Il y a une série de points que nous avons vus lors des CHSCT des 15 octobre, 30 octobre et 12 novembre que nous souhaiterions mettre dans le tableau de suivi. Ce tableau est un peu faible. A la lecture des trois derniers PV, j'ai relevé des points que je n'ai pas retrouvés dans le tableau de suivi. A partir du moment où des points sont évoqués en CHSCT et que nous les retrouvons au PV, la moindre des choses est de les retrouver aussi dans le tableau de suivi pour, justement, faire un suivi. C'est le but du suivi.

**Dr CHERIN**

Je suis tout à fait d'accord, donc nous demanderons à Katia BOUYER de mettre à jour ce tableau de suivi en regardant ce qui avait été retiré la dernière fois et en ajoutant les points traités depuis les CHSCT 2014. Si vous pouvez les envoyer, cela l'aidera à les recenser.

**M. DETREZ-JACQUIN**

Envoyez-les à Jean-Marc IROLLO.

**M. SACRISTIN**

Le carnet jaune, qui doit être mis à jour, détermine aussi toutes les salles muséographiques et contient les numéros de téléphone, les éléments de sécurité... Pour la FSU, je ne suis pas sûr qu'il faille le mettre à disposition des entreprises extérieures. Dans le climat actuel, sans être paranoïaque, nous considérons que les éléments de sécurité qui y figurent ne doivent pas sortir de l'établissement. A l'origine ce document était destiné à rester interne, il devait servir au personnel de surveillance et non aux entreprises extérieures. Ces dernières doivent avoir d'autres éléments de renseignements. Destiner ce document aux entreprises extérieures nous pose problème car il contient des éléments qu'elles n'ont pas à connaître.

**M. BARBARET**

Vous avez raison, et nous regarderons, si, le cas échéant, une version expurgée peut être éditée. Encore une fois, nous n'en sommes pas encore là, mais nous prenons bonne note de ce point.

**Mme MULLER**

Sur ce point, pour SUD, la diffusion de ce document ne pose pas de problème puisqu'en termes de sûreté, à notre connaissance, il ne contient rien de confidentiel. L'intérêt des codes Louvre, pour le versant CHSCT, en dehors de la facilité de déplacement, est de permettre aux salariés des entreprises extérieures, en cas d'accident de donner rapidement l'information au SPSI. Nous nous préoccupons de la santé de l'ensemble des personnels travaillant au Louvre. A moins que des éléments aient été ajoutés sans que nous n'en ayons eu connaissance, normalement, il ne contient rien de confidentiel.

**M. BARBARET**

Normalement, il n'y a pas eu d'ajouts car le document date de 2007.

**Mme MULLER**

Quand et sous quelle forme le CHSCT aura-t-il un retour sur l'audit interne sur le DU ?

**M. DETREZ-JACQUIN**

C'est prévu pour un CHSCT à venir, le prochain ou celui d'après. Il est normal de vous présenter la restitution.

**Mme MULLER**

Nous avons été sollicités et nous savons que cela a avancé, mais nous n'avons toujours pas eu de retour.

**M. DETREZ-JACQUIN**

Ce point n'a pas été inscrit à l'ordre d'aujourd'hui car il s'agissait d'un CHSCT pour finir de traiter les points sur les déménagements. Nous n'avons donc pas ajouté d'autres points, hormis l'enquête et ses conséquences. Mais, bien évidemment, nous vous devons ce retour. On se le doit mutuellement.

**Mme MULLER**

Autre remarque, nous avons eu des retours d'agents dans le cadre des travaux sous Pyramide. Au niveau des alvéoles, futurs espaces de travail des agents d'accueil, de grandes images d'agents du Louvre sont affichées en format géant. Ces posters ont été affichés sans que leur avis ne leur soit demandé, ni leur accord. Ils les ont découverts au moment où cela a été affiché. L'utilisation d'image d'agents du Louvre sans leur avoir demandé l'autorisation est très mal venue. Autant certains n'y voient pas d'opposition, autant d'autres ne veulent pas être affichés.

**M. BARBARET**

Nous en prenons bonne note. J'avoue que je suis très surpris et pas très content.

**M. DETREZ-JACQUIN**

De quand cela date-t-il ?

**M. BARBARET**

Une semaine ou quinze jours. Effectivement, on voit très bien les agents. Qu'ils n'aient pas été informés et qu'ils n'aient pas donné leur accord...

**M. DETREZ-JACQUIN**

Il faut enlever l'image de tous les gens qui n'ont pas donné leur autorisation. Pour ces affiches, ils doivent donner une autorisation de publication de l'image. C'est très réglementé. Qui a porté cela ?

**Mme LEMONNIER**

M. POMAREDE.

**M. DETREZ-JACQUIN**

Je fais passer le message immédiatement et je veux une autorisation de chaque agent de se voir affiché. S'il refuse, on retire la photo.

**Mme MULLER**

Il faudra que vous les rencontriez. Comme ces affiches sont déjà en place et que cette installation a dû avoir un certain coût, il va y avoir des pressions. Pour avoir l'avis réel des agents concernés, il leur faut un minimum de garantie.

**M. DETREZ-JACQUIN**

Je les recevrai moi-même.

**Mme MULLER**

Oui.

**M. DETREZ-JACQUIN**

Ils sont combien ?

**Mme MULLER**

Quatre de la DAPS. Deux ne s'opposeront pas à cet affichage.

**M. DETREZ-JACQUIN**

Avez-vous leurs noms ?

**Mme MULLER**

J'en ai reconnu au moins deux.

**M. DETREZ-JACQUIN**

Demandez-leur de prendre contact avec Christine VAILLANT. Je les recevrai tous les quatre ensemble. Est-ce possible ? Nous faisons bâcher les affiches jusqu'à ce que je les aie reçus.

**Mme MULLER**

D'accord.

**M. BARBARET**

S'il n'y a pas d'autres questions, je vous remercie.

**Mme KARDIANOU**

Anne, est-ce que je peux vous demander une visite de la bibliothèque Lefuel ? D'accord.

*La séance est levée à 16h00*

*Le Président*

*Hervé BARBARET*

*Le Secrétaire*