

# Liste des participants au Comité d'Hygiène et de Sécurité du 23 novembre 2004

## **Représentants de l'administration :**

M. Didier SELLES Président  
M. Sébastien LEGOUTEIL  
M. Alain BOISSONNET (excusé)  
M. Jean-Marc IROLLO  
M. Serge LEDUC

M. Henri POINSIGNON  
Mme Carole ETIENNE (excusée)  
M. Philippe CARREAU  
M. Michel ANTONPIETRI (excusé)  
M. Denis FOUSSE (excusé)

## **Membres de droit :**

*Médecin de prévention*  
Dr Françoise MOREAU  
*Inspecteur chargé des missions d'inspection en hygiène et sécurité*  
M. Alain GAUCHET  
ACMO  
Mme Alix HARROUK  
Mme Françoise LABRE  
M. Michel NEE

## **Experts administration :**

M. Jean-Raoul ENFRU  
Mme Brigitte CASTAN  
Mme Brigitte COTTEVERTE

Capitaine François CESARI (SPSI)  
Mme Nathalie DURKHEIM  
M. Guillaume THOMAS

## **Représentants du personnel :**

### *CGT :*

M. Guilherme FERREIRA  
Mme Alexandra KARDIANOU  
M. Didier MARTIN  
M. André SACRISTIN  
Mme Nacéra TAÏBI

### *FO :*

M. Daniel CASTAGNOL

### *CFDT :*

Mme Nelly BRESSEAU

### *SUD CULTURE :*

Mme Sophie AGUIRRE  
M. Pascal LYVER (excusé)

M. Thierry CHOQUET  
M. Christophe BUSCAIL (excusé)  
M. Roland ANOT  
M. Nicolas RUYTER (excusé)  
Mme Nathalie HERRIG-LAMTI (excusée)

Mme Marie-Catherine BRIAND (excusée)

Mme Elisabeth JOSPITRE (excusée)

M. Maurice N GUYEN  
Mme Anne-Marie ANDRZEJCZAK (excusée)

## **Experts organisations syndicales :**

Mme Patricia ARNOULT-BROHAN (CGT)  
Mme Florence MEUNIER (CFDT)  
Mme Nathalie TCHENQUELA (CFDT, excusée)  
M. Michel DUPELIN (FO)

# Procès-verbal de la réunion du Comité d'Hygiène et Sécurité du 23 novembre 2004

## Sommaire

I.	Approbation du procès-verbal du CHS du 28 mai 2004	1
II.	Etude ANACT : présentation, point d'étape et mise au point du Comité paritaire de suivi	2
III.	Présentation de l'activité de la psychologue du travail	14
IV.	Présentation de l'activité du chargé de mission Sécurité auprès du Président-Directeur	19
V.	Mise en œuvre du futur système de contrôle d'accès automatisé (pour avis)	22
VI.	Evaluation des risques chimiques dans le cadre de l'évaluation générale des risques professionnels	36
VII.	Point d'information sur les accidents du travail	42
VIII.	Point d'information sur la réorganisation des ateliers de la zone 7 (serrurerie, petite maintenance électromécanique)	47
IX.	Point sur la visite du CHS aux locaux situés rue St Roch, au musée Delacroix et au 162, rue de Rivoli	47
X.	Suivi des points évoqués lors du précédent CHS	48
XI.	Questions diverses	48

*La séance est ouverte à 14 heures par Monsieur SELLES, Administrateur général.*

*Monsieur IROLLO procède à l'appel des représentants de l'Administration, des représentants du Personnel et des experts invités.*

*Le Secrétariat de séance sera assuré par la CGT.*

### **Monsieur SELLES**

En introduction, je vous propose d'entendre Madame COTTEVERTE, qui prendra prochainement les fonctions de chargée de mission Conditions de Travail, Hygiène et Sécurité au sein du Musée.

### **Madame COTTEVERTE**

Je suis ergonomiste de formation et titulaire d'un DEA en Sciences sociales. J'ai travaillé pendant dix ans à l'Assistance Publique Hôpitaux de Paris au sein d'une délégation Conditions de travail en tant qu'ergonomiste puis en tant que déléguée adjointe. J'ai ensuite été nommée déléguée de cette cellule de l'AP-HP qui regroupait à la fois des ergonomistes et des techniciens Hygiène et Sécurité. Depuis 2000, je travaille au sein d'une collectivité territoriale qui regroupe environ 1 400 agents. J'y suis responsable d'un service Ressources Humaines.

### **Madame AGUIRRE**

Avant de commencer l'étude des points inscrits à l'ordre du jour, je tiens à signaler que l'arrêté fixant le nombre de sièges attribués à chaque organisation syndicale représentative au Comité d'Hygiène et de Sécurité du Musée du Louvre ne date pas de 2001, comme indiqué sur la feuille de présence, mais de 2004.

### **Monsieur POINSIGNON**

Effectivement. Nous prenons note de cette modification.

## **I. Approbation du procès-verbal du CHS du 28 mai 2004**

### **Monsieur SELLES**

Avez-vous des observations ?

**Monsieur SACRISTIN**

A plusieurs reprises, dans le procès-verbal du 28 mai 2004, on me prête l'expression « *en terme de* ». Or il s'agit d'une expression que je n'utilise jamais et qui, selon moi, est vide de sens. Je souhaite donc à l'avenir que mes propos soient fidèlement retranscrits au procès-verbal.

Par ailleurs, en page 47, l'une de mes questions fait référence à une question précédemment posée qui n'a pas été retranscrite. Cette suite n'apparaît donc pas comme logique.

**Monsieur FERREIRA**

En page 44, il est indiqué que nous avons accepté « *une dégradation des conditions de travail afin d'assurer la protection des œuvres* ». Dans la mesure où cette expression peut être considérée comme choquante et qu'elle ne reflète pas le sens de mes propos, je préfère qu'il soit indiqué que « *nous avons accepté une aggravation des conditions de travail (...)* ».

Par ailleurs, qu'en est-il du règlement intérieur du CHS ?

**Monsieur IROLLO**

Il n'existe pas de règlement intérieur du CHS. Nous devons en élaborer un.

**Monsieur POINSIGNON**

Monsieur IROLLO vous soumettra un projet de règlement intérieur du CHS qui reprendra le modèle du règlement intérieur du CTP.

*Le procès-verbal de la réunion de CHS du 28 mai 2004 est soumis au vote. L'Administration, la CGT, la CFDT et FO émettent un avis favorable. SUD Culture s'abstient.*

**Monsieur CASTAGNOL**

Je signale que j'ai signé le procès-verbal sans l'avoir lu compte tenu des délais.

**II. Etude ANACT : présentation, point d'étape et mise au point du Comité paritaire de suivi****Monsieur SELLES**

Je vous propose d'entendre un point d'information sur l'étude de l'ANACT qui a été retenue comme la société la mieux-disante à l'issue d'un appel d'offres.

**Monsieur DUMALIN**

Je suis chargé de mission à l'ANACT (Agence Nationale d'Amélioration des Conditions de Travail). Mon intervention aura pour objectif de vous présenter l'ANACT, de préciser ensuite la problématique soulevée et de vérifier avec vous que cette problématique est pertinente, et enfin d'indiquer quelles méthodes de travail nous utiliserons pour réaliser cette étude et quel en sera le calendrier.

L'ANACT n'est pas un cabinet de conseil : c'est un établissement public et administratif sous tutelle du ministère du Travail. L'ANACT a été créée en 1973 à la faveur de la loi qui a institué les CHS dans les entreprises en transformant les Commissions des Comités d'entreprise, qui travaillaient sur les questions d'hygiène et de sécurité, en structures dotées de prérogatives propres.

L'existence de l'ANACT est matérialisée par deux articles du Code du travail qui définissent nos missions. Notre première mission est d'effectuer une veille et de collecter des informations sur l'évolution des conditions de travail. Notre deuxième mission est d'élaborer des réponses aux problématiques nouvelles qui se posent aux entreprises, puis d'informer, de former et de transférer ces réponses. L'ANACT ne vit donc pas du marché du conseil, mais a pour mission de répondre à des missions qui sont confiées à un établissement public administratif.

L'ANACT a pour particularité d'être gérée par un Conseil d'administration tripartite dans lequel se retrouvent, à quasi-égalité, des représentants de l'Etat (ministères du Travail, de l'Industrie, de la Recherche, de l'Agriculture, etc), des représentants des employeurs (MEDEF, CG-PME, UPA, FNSEA) et des représentants des cinq organisations syndicales représentatives identifiées par le Code du travail. Le Conseil d'administration définit les sujets sur lesquels il interroge l'ANACT : cette programmation porte sur l'évolution du travail et des conditions de travail. L'Etat peut éventuellement tenir compte de ces travaux pour rédiger de futures lois. Les partenaires sociaux peuvent également nourrir leurs échanges de ces travaux et les utiliser lors des négociations. Actuellement, nous travaillons sur la pénibilité du travail et ces travaux nourriront les discussions de branche menées sur les retraites. Le Conseil d'administration est destinataire des travaux dont il passe commande.

Pour recueillir des informations sur les évolutions du travail, l'ANACT doit intervenir dans les entreprises. Les chargés de mission de l'ANACT se rendent donc dans les entreprises pour appréhender les questions nouvelles qui se posent aux entreprises et aux salariés. Comme l'entreprise dans laquelle nous intervenons reçoit un conseil en contrepartie de notre intervention, cette prestation est rémunérée comme elle l'aurait été également si ce conseil avait été délivré par un cabinet du secteur privé. Par ailleurs, soucieux de la bonne utilisation de l'argent du contribuable, il est logique aussi que les interventions de l'ANACT au sein des entreprises soient facturées.

Nos interventions en entreprise portent sur des questions nouvelles qui se posent aux directions et aux salariés, mais sont aussi en lien avec les questions sur lesquelles notre Conseil d'administration nous interroge. S'agissant du Louvre, les questions de notre Conseil d'administration portent sur l'impact des évolutions de l'organisation du travail sur les conditions de travail.

Nos interventions respectent également une charte déontologique qui vous a été communiquée en annexe. Cette charte précise notamment que nous travaillons à la fois pour les directions et les organisations syndicales. Nous rendons donc compte de nos travaux à la fois à la Direction du Louvre et aux organisations représentatives du personnel.

## Madame CUKIERMAN

Notre étude s'inscrit dans le cadre du Projet Social négocié entre la Direction et les Organisations syndicales suite au contrat d'objectifs et de moyens 2003-2005. Elle fait référence au chapitre « Enrichir le travail des agents et les aider à réaliser leurs objectifs ». Elle fait suite également à une étude menée en 1989-1992 par l'ANACT.

Pour élaborer notre proposition, nous avons pris connaissance de divers documents, en particulier le contrat d'objectifs et de moyens et le Projet Social. Une quinzaine d'entretiens ont également été conduits avec la Direction, avec les Organisations Syndicales et avec des personnes ressources (Médecin du travail, Psychologue, Directeur de la Surveillance, Contrôleur de gestion, Chef du projet Pyramide, etc). Ces entretiens ont été très utiles pour comprendre quelles étaient les attentes de nos interlocuteurs à l'égard de cette étude.

Cette phase préalable a permis de déterminer quatre grands axes. Le premier porte sur les conditions de travail sous Pyramide. Le deuxième concerne l'évolution des missions des agents d'accueil et de surveillance. Les situations et les conditions de travail sont très différentes suivant les lieux (banque d'accueil, salle muséographique, PC, etc). Or, au cours des entretiens, certaines personnes interrogées ont souligné que des postes ou des situations de travail pouvaient être enrichis. En particulier, certains agents pourraient se consacrer davantage à l'accueil ou être plus mobiles afin d'avoir l'opportunité de connaître plusieurs contextes de travail. Le troisième enseignement de cette étude préalable porte sur la conduite du changement alors même que le Musée du Louvre connaît de nombreux projets (projet Pyramide, ouverture du département des Arts de l'Islam, création d'une antenne en région, expositions temporaires, Plan Vigipirate, Plan contre les risques d'inondation, etc). Ces projets, certes intéressants, posent parfois aussi question lorsqu'ils sont susceptibles d'être générateurs d'une surcharge de travail ou de stress. Cette situation appelle donc peut-être à définir des priorités. Le quatrième point mis en exergue lors de cette phase préalable porte sur le fonctionnement du CHS. Les entretiens ont en effet montré que le fonctionnement actuel du CHS s'essouffle. Cette étude visera donc également à dynamiser le fonctionnement de cette instance.

Sur la base de ces premiers enseignements, nous avons tenté de définir une problématique. Nous avons fait le constat que les évolutions stratégiques du Musée conduisent à augmenter la fréquentation et à diversifier les publics. Cette hausse de la fréquentation et cette diversification des publics a un impact sur le travail des agents. Or ces évolutions stratégiques du Musée peuvent être subies ou accompagnées si l'on comprend ce que ces évolutions modifient dans le travail des agents. Cette problématique conduit à se poser différentes questions pour comprendre l'impact de ces évolutions sur les conditions de travail et l'organisation du travail. Ces questions sont les suivantes.

- Qui sont les publics ?
- Quel est le volume de fréquentation ? comment cette fréquentation évolue-t-elle ? dans quelles proportions ?
- A quelles périodes cette fréquentation est-elle la plus forte ? quelles sont les périodes de l'année, de la semaine et de la journée qui présentent des variations ?
- Dans quels espaces du Musée ces évolutions sont-elles constatées ? tous les espaces du Musée sont-ils concernés ? existe-t-il un itinéraire type suivi par les visiteurs ?
- Quelles sont les motivations et les attentes du public ?

- Comment est-il possible de répondre à ces attentes ? quelles prestations sont offertes aujourd'hui ? quels types de prestations faudra-t-il proposer demain ?

C'est en répondant à ces questions que nous pourrons mieux appréhender les transformations du travail et les évolutions des conditions de travail. Les réponses que nous pourrons apporter à ces questions permettront d'éclairer les choix qu'il faudra effectuer en matière d'évolution des prestations, d'évolution des métiers, de la formation et des parcours professionnels, et d'évolution de la communication interne et externe. Ce travail permettra également d'élaborer des pistes d'amélioration et de contribuer à la réflexion sur l'organisation du travail et les conditions de réalisation du travail aujourd'hui et dans le prochain contrat d'objectifs et de moyens 2006-2009. Cette étude aura également pour objectif d'alimenter et d'enrichir le projet Pyramide.

### **Monsieur DUMALIN**

Un comité de suivi paritaire sera créé : il sera l'organe où nous pourrons rendre compte de nos travaux auprès de la Direction et des Organisations syndicales. Nous avons estimé pertinent de prendre appui sur le CHS pour créer cette structure paritaire. Les organisations syndicales pourront éventuellement enrichir leurs délégations si elles le jugent nécessaire. Un comité de pilotage sera également créé pour préparer nos travaux et nous aider dans la réalisation matérielle de notre intervention. Ce comité de pilotage sera organisé en lien avec la Direction, ainsi qu'avec la DRHDS, et ce afin de faciliter la réalisation de l'ensemble de nos travaux.

Notre intervention se déroulera en deux étapes. La première étape sera une étape de diagnostic au cours de laquelle nous organiserons des entretiens individuels et collectifs, nous mènerons des observations des situations de travail, nous organiserons des groupes de travail et nous étudierons des documents. Au cours d'une seconde étape, nous chercherons à élaborer des pistes d'actions pour améliorer les conditions de travail.

Cette étude portera sur trois lieux : sous Pyramide, dans quatre districts des espaces muséographiques choisis suivant des critères de représentativité (niveau de fréquentation du public, type des œuvres exposées, etc), et à l'occasion des expositions temporaires.

Pendant la phase de diagnostic, nous observerons, pour ces trois lieux, les situations de travail des différentes catégories d'agents. Les chargés de mission de l'ANACT ne rencontreront pas tous les agents mais chercheront à rencontrer des agents représentatifs de chacune des catégories professionnelles impliquées. Pour compléter ces observations, des entretiens individuels seront également conduits avec des personnels représentatifs des différentes catégories d'agents. Des groupes participatifs seront aussi mis en place : ils seront composés d'agents volontaires représentatifs. Ces groupes s'assureront que nous avons compris les situations de travail et que nos observations correspondent à la réalité telle que la ressentent les agents. Nous pourrons ensuite dégager des pistes de réflexion sur lesquelles il serait intéressant de travailler de manière plus approfondie pour viser une amélioration des conditions de travail et un enrichissement des tâches.

Une restitution des travaux sera faite au comité de suivi paritaire à l'issue de la première phase de diagnostic. A cette occasion, nous pourrons valider ensemble les pistes sur lesquelles il serait intéressant d'approfondir notre réflexion. Lors de la seconde phase de l'étude qui vise à élaborer des pistes d'actions, nous constituerons également des groupes participatifs composés d'agents. La composition de ces groupes

sera décidée en fonction des sujets qu'il faudra approfondir. Le comité de suivi paritaire sera destinataire des conclusions de cette deuxième étape. Cette restitution permettra aussi de valider les conclusions de l'étude. Elle précèdera la rédaction du rapport final qui sera communiqué à l'ensemble des membres du comité de suivi paritaire ainsi qu'aux membres de la Direction.

Les observations, les entretiens et les travaux des groupes de travail participatifs auront lieu en novembre et décembre 2004. Les chargés de mission de l'ANACT ont déjà commencé à rencontrer des agents et à observer des situations de travail. La première restitution au comité de suivi paritaire pourrait avoir lieu au mois de janvier. La deuxième phase de l'étude se déroulera aux mois de février et mars. Les pistes d'action dégagées à l'issue de cette deuxième phase pourraient être présentées au comité de suivi paritaire au début du mois d'avril. Un séminaire de Direction pourrait également être organisé en avril. Enfin, le rapport final de l'ANACT devrait être achevé en avril.

### **Madame AGUIRRE**

Quel est l'état d'esprit de la Direction par rapport à cette étude ? Comptez-vous reprendre *in extenso* les propositions d'actions qui seront formulées par l'ANACT en avril ? Dans quel cadre s'inscrit cette opération ? Quels moyens vous accorderez-vous ?

### **Monsieur POINSIGNON**

Monsieur LOYRETTE a lu de manière très attentive le pré-diagnostic de l'ANACT envoyé à la Direction à l'issue de la période exploratoire. Ce document a également été communiqué aux personnes qui ont rencontré les chargés de mission de l'ANACT lors de cette phase préalable. Ce document a donné lieu à des échanges. Monsieur LOYRETTE a notamment souhaité que l'articulation entre l'intervention de l'ANACT et le projet Pyramide soit davantage approfondie.

Nous souhaitons que cette étude puisse être utile et qu'elle s'intègre de manière harmonieuse dans l'ensemble des projets stratégiques du Musée. Le calendrier de cette étude est également pensé de telle sorte que les pistes d'actions puissent servir à l'élaboration du prochain contrat d'objectifs et de moyens. Nous nous mettons ainsi en situation d'intégrer certaines des préconisations qui auront été produites par l'ANACT de sorte à pouvoir négocier au mieux avec les tutelles le prochain contrat d'objectifs et de moyens. Cette intervention de l'ANACT sera donc utilisée, sur le terrain, pour l'organisation du travail des agents, et au plan stratégique, dans la perspective du prochain contrat d'objectifs.

Par ailleurs, je rappelle que les groupes de travail mis en place pour le projet Pyramide ont rassemblé 101 personnes. Nous avons cependant constaté que les agents d'accueil étaient très peu représentés au sein de ces groupes. L'intervention de l'ANACT permet aujourd'hui d'élargir l'éventail des personnes concernées : les agents auront ainsi l'occasion d'exprimer leurs points de vue et de faire valoir leurs arguments. De cette manière, nous nous mettons en condition de pouvoir entendre l'ensemble des points de vue et de les prendre en compte dans nos décisions finales. Pour autant, nous ne considérons pas les recommandations de l'ANACT comme une ordonnance à respecter absolument. Ces préconisations seront prises en compte suivant leur nature et en fonction des résultats de la négociation que nous mènerons avec nos tutelles.



**Monsieur SACRISTIN**

Votre document fait référence au Projet Social en précisant que son objet est d'enrichir le travail. Or le projet social a exactement pour objet «*d'enrichir les tâches et aider les agents à réaliser leurs objectifs de travail*» (page 91 du Projet Social). Je souhaite que cet objectif soit repris mot à mot d'autant que le Projet Social a fait l'objet d'un débat âpre au cours duquel chaque mot avait son importance.

**Monsieur POINSIGNON**

Nous corrigerons cette citation.

**Monsieur SACRISTIN**

Dans le déroulement de votre intervention, quelle latitude aurez-vous pour choisir les lieux dans lesquels vous pourrez intervenir pour effectuer votre diagnostic ? Serez-vous autonomes dans vos choix ? Au contraire, la Direction vous désignera-t-elle les lieux à investiguer ?

**Monsieur DUMALIN**

Nous avons bénéficié d'une grande marge de manœuvre. Les lieux que nous allons investiguer sont à peu près connus aujourd'hui. Sur la base des entretiens que nous avons menés pendant la phase exploratoire, nous avons repéré certaines situations qui méritaient d'être investiguées de manière plus approfondie pour comprendre en quoi l'atteinte des objectifs fixés dans le contrat d'objectifs et de moyens pouvait influencer sur les conditions et les situations de travail des agents, notamment sur le point de la diversité des tâches qu'il leur revient d'effectuer. Ayant repéré ces différents types de situations, nous avons proposé des terrains qu'il nous semblait utile d'investiguer. Nous n'avons pas été contredits dans ces choix. Pour la sélection des salles muséographiques, nous avons établi une liste de critères permettant de distinguer différents types de lieux à partir de nos observations initiales. Ces choix ont notamment été faits en lien avec la Direction de la Surveillance et doivent nous permettre d'observer différents types de situations au travail.

**Madame CUKIERMAN**

Sur chaque district sélectionné, nous rencontrerons tous les agents. Ensuite, nous mènerons des entretiens avec des représentants de chaque catégorie professionnelle.

**Monsieur SACRISTIN**

Chaque salle du Musée a ses particularités : certaines salles sont difficiles à surveiller tandis que d'autres sont plus tranquilles. Pour cette raison, je souhaite que chaque salle muséographique puisse être représentée dans la sélection que vous allez opérer.

**Monsieur DUMALIN**

Les salles que nous avons choisies sont réparties dans les trois régions. Certaines des salles ont été choisies pour leur fréquentation importante et d'autres parce qu'elles sont peu fréquentées. Nous avons également sélectionné les lieux en fonction de la nature des œuvres présentées afin d'étudier la situation de salles présentant des œuvres grand public, d'autres présentant des œuvres plus intimes, des salles visitées plutôt par des publics d'érudits ou plutôt par le grand public ou des touristes. Cette sélection a également été faite de telle sorte que nous puissions étudier des salles où sont exposées des peintures et d'autres où sont exposées des sculptures. Nous nous rendrons également dans les appartements Napoléon qui présentent une autre configuration du Musée. Nous avons donc choisi un échantillon de lieux que nous souhaitons représentatif de la diversité des situations.

**Monsieur SACRISTIN**

Il existe également une diversité de situations pour les expositions temporaires.

**Monsieur POINSIGNON**

Pour les expositions temporaires, les chargés de mission de l'ANACT suivront l'ensemble du processus. Ils ne suivront pas uniquement le déroulement de ces expositions dans les salles, mais l'ensemble du processus de conception.

**Monsieur SACRISTIN**

Pour les expositions temporaires, vous étudierez donc davantage le déroulement de l'ensemble de l'exposition plutôt que le seul travail de surveillance.

**Monsieur DUMALIN**

Effectivement. Nous suivrons la conception de l'exposition, son accrochage et son fonctionnement. Nous souhaitons également que des agents puissent commenter le démontage de l'exposition.

**Monsieur POINSIGNON**

L'étude du déroulement des expositions temporaires permettra d'observer les situations de travail de plusieurs catégories d'agents au sein du Musée (Conservations, Direction du Développement Culturel, DAMT, Direction du Public et de la Surveillance, etc).

**Monsieur N'GUYEN**

L'objet de cette mission est intéressant. En revanche, nous sommes plus réservés quant à la démarche qui a été déployée lors de la phase exploratoire. Notamment, nous regrettons que les agents de base n'aient

pas été associés à cette démarche. Nous craignons donc que les agents soient aujourd'hui contraints de répondre dans un cadre prédéfini.

Par ailleurs, nous regrettons que cette intervention ne permette pas de dresser un bilan des mesures déjà prises par la Direction afin de pouvoir en évaluer l'efficacité.

### **Monsieur SELLES**

Nous avons dressé un bilan de ces mesures.

### **Monsieur N'GUYEN**

Ce point n'est pas mentionné dans le document.

Par ailleurs, nous tenons à signaler que l'augmentation de la charge de travail ne concerne pas les seuls agents de surveillance, mais l'ensemble des agents.

En outre, sur le thème de la conduite du changement, nous aurions souhaité que vous vous penchiez également sur la manière dont les agents vivent ces changements dans leur travail quotidien. Par exemple, comment vivent-ils les nouvelles consignes qui leur sont données ? Comment évoluent leurs rapports avec leurs collègues et leur hiérarchie ? Comment vivent-ils ces changements dans leur vie quotidienne ?

### **Monsieur DUMALIN**

Je vous remercie d'attirer notre attention sur plusieurs aspects qui ne devront pas être sous-estimés.

Vous avez raison de souligner que les agents de base n'ont pas été intégrés à la phase exploratoire. Nous avons procédé de la sorte par souci d'efficacité de notre travail dans la mesure où nous ne pouvions pas mener une étude complète avant même de commencer la véritable étude. Nous avons donc dû faire des choix. Nous avons considéré que le fait de rencontrer les organisations syndicales permettait de mettre en exergue les principales préoccupations des agents. Lors de ces rencontres, nous avons pu échanger et nous avons entendu des remarques qui nous ont aidé à structurer et à repérer les différentes situations de travail sur lesquelles nous devons porter prioritairement notre regard.

Par ailleurs, les entretiens individuels devraient nous permettre de mesurer comment les agents vivent, dans leur quotidien, les changements qui ont eu lieu au niveau de leur travail. Nous comptons sur ces entretiens individuels et sur les travaux des groupes participatifs pour déterminer si le ressenti d'un agent est représentatif de sa communauté de travail. Ainsi, nous serons en mesure de prendre en compte le ressenti de chaque individu sur les changements engagés et les changements souhaitables et de resituer ces commentaires par rapport au ressenti d'un collectif de travail.

Notre étude nous permettra d'accéder à des salariés de catégories plus variées que la seule surveillance et l'accueil. Nous aurons l'occasion de rencontrer le personnel des Conservations et nous chercherons à les intégrer de la manière la plus pertinente possible aux groupes participatifs. Nous rencontrerons des agents de surveillance et d'accueil, mais aussi des agents des caisses et du contrôle et le personnel des ateliers. Nous ne rencontrerons pas directement le personnel administratif : nous en sommes conscients mais nous

avons dû également faire un choix. En effet, le personnel administratif, hormis quelques agents travaillant dans des lieux de forte proximité avec le public, ne sera pas rencontré. Nous assumons ce choix dans la mesure où nous avons jugé utile de rentrer par l'angle des effets induits par le contrat d'objectifs et de moyens sur les situations de travail. Nous pourrions cependant, dans un deuxième temps, étudier les effets de ces orientations stratégiques sur le personnel dit de back-office, c'est-à-dire le personnel qui n'est pas directement au contact du public.

### **Monsieur POINSIGNON**

L'analyse du déroulement des expositions temporaires permettra cependant d'observer la situation du personnel administratif qui n'est pas directement au contact du public.

Sur la conduite du changement, j'attire votre attention sur le fait que, en page 4 du document, figure la mention suivante : *«Les risques de relations plus tendues, de stress et de mal-être au travail, de difficultés à conduire ces changements, notamment par l'encadrement, sont exprimés. L'équilibre à trouver entre l'événementiel et le travail de fond, l'innovation et le fonctionnement normal, l'implication dans la détermination des objectifs et la gestion d'aléas reste difficile »*. Cette remarque montre que votre préoccupation est prise en compte et que les chargés de mission de l'ANACT ont entendu ces remarques lors des premiers entretiens qu'ils ont conduits.

### **Monsieur N'GUYEN**

Quelles garanties pouvez-vous nous donner quant à la liberté de parole qui sera accordée aux membres des groupes participatifs ? Garantissez-vous l'anonymat ? Les entretiens seront-ils conduits en présence d'un responsable hiérarchique ?

### **Monsieur SACRISTIN**

Il semblerait normal d'inclure le personnel administratif dans l'analyse de la conduite du changement et nous ne pouvons que regretter que ces agents ne soient pas pris en compte dans cette étude. En effet, la difficulté à atteindre les objectifs et les difficultés de gestion valent également pour le personnel administratif. Nous prenons acte de ces méthodes de travail, mais nous ne sommes pas d'accord sur cette manière de procéder.

### **Monsieur POINSIGNON**

Certains agents administratifs, y compris les services administratifs et financiers, seront concernés par cette étude par le biais des expositions temporaires.

### **Monsieur SACRISTIN**

L'étude ne sera néanmoins pas globale. Par conséquent, la remontée d'informations ne sera pas complète.

**Monsieur POINSIGNON**

Cette étude ne vise pas l'exhaustivité, mais porte néanmoins sur un échantillon très large de personnel. D'autres études d'organisation sont en cours et concernent des personnels contractuels ou administratifs. Ce choix a été fait car il était nécessaire de centrer la problématique.

**Madame CUKIERMAN**

Dans une première phase, nous organiserons des entretiens pour présenter les objectifs de cette étude. Nous rencontrerons à cette occasion tous les agents. Nous leur expliquerons qu'ils pourront, s'ils le souhaitent, participer à des groupes de travail. Nous garantissons donc l'anonymat car la restitution du groupe de travail sera collective et que les commentaires ne seront pas nominatifs.

**Monsieur POINSIGNON**

Aucune prise en compte par l'Administration des points de vue exprimés vis-à-vis de l'ANACT ne sera prévue ni autorisée. Les agents qui souhaiteraient ne pas être observés dans leur travail pourront le faire savoir et interrompre une observation. La charte déontologique de l'ANACT apporte des garanties en matière de respect de la confidentialité.

**Monsieur CASTAGNOL**

Lors d'une visite qui a eu lieu samedi dernier dans la région Denon, les intervenants de l'ANACT étaient accompagnés d'un responsable de Région. Je ne suis pas favorable au fait que les chargés de mission interrogent les agents en présence d'un responsable de la Région.

**Monsieur DUMALIN**

Lors des observations, un agent peut indiquer qu'il ne souhaite pas être observé par les chargés de mission. Ces derniers, afin de mieux comprendre les situations de travail qu'ils observent, peuvent être amenés à dialoguer avec les salariés : ces échanges ont pour objectif de mieux comprendre la situation à laquelle ils sont confrontés et de repérer ce qui est du registre des savoir-faire mis en œuvre par les agents en situation de travail.

Il est possible que le chargé de mission soit accompagné dans les lieux qu'il devra observer. Cependant, cette phase ne vise pas à collecter des informations spécifiques à un agent lesquelles nécessiteraient d'être couvertes par l'anonymat. Cette phase vise simplement à comprendre ce que sont les situations de travail et comment les agents les gèrent.

Nous menons également des entretiens individuels pour lesquels nous garantissons l'anonymat. Nous avons l'habitude de mener ce type d'entretiens lesquels sont parfaitement anonymes conformément à ce que prévoit notre charte de déontologie. Le respect de l'anonymat des personnes est également un gage d'efficacité : si les agents n'étaient pas libres de leur parole à l'occasion de ces entretiens individuels, alors nous ne pourrions pas comprendre les situations de travail.

Les groupes participatifs travailleront à partir des observations et des entretiens individuels. Ce seront également des espaces dans lesquels les agents seront libres de parler.

### **Monsieur LEDUC**

Les chargés de mission de l'ANACT doivent rencontrer l'ensemble des agents d'accueil et de surveillance : il est donc normal que ces derniers rencontrent également l'encadrement, comme il est normal aussi qu'ils rencontrent des agents des équipes d'intervention et le responsable de la Région. Nous souhaitons que l'encadrement et le responsable de Région soient au contact des agents, notamment lorsque les situations sont difficiles. Je pense par ailleurs que nous pouvons faire confiance aux chargés de mission de l'ANACT pour choisir les interlocuteurs qu'ils souhaitent rencontrer.

J'apprends par votre intermédiaire que le responsable de Région était présent lors de la visite qui a eu lieu samedi. Je n'ai donné aucune instruction dans ce sens.

### **Monsieur FERREIRA**

Je fais confiance à la façon de travailler des chargés de mission de l'ANACT. Si jamais nous identifions des points de discussion, alors nous demanderions des explications.

Je prends acte du fait que la Direction souhaite utiliser les conclusions de cette étude pour négocier le prochain contrat d'objectifs et de moyens. Il suffit donc d'exaucer un vœu pour qu'il se réalise et je suis donc satisfait que la Direction se prépare à cette prochaine discussion avec les tutelles.

Je constate que de nombreux projets sont mis en œuvre au Louvre sans que ces projets n'aboutissent à des résultats. Notamment, l'étude sur l'évaluation des risques professionnels, qui est pourtant une obligation, n'a pas démarré alors que l'étude de l'ANACT a été décidée rapidement. Je souhaite cependant que cette étude de l'ANACT puisse aboutir et permettre d'engranger des bénéfices pour les agents.

Il est indiqué par ailleurs que les entretiens individuels et collectifs qui seront conduits sous la Pyramide et dans la région Napoléon concerneront l'accueil, le contrôle-caisse, les vestiaires, l'équipe d'intervention, le PC Sécurité et d'autres services. Englobez-vous dans ces autres services le personnel de la banque d'accueil ?

### **Monsieur DUMALIN**

Nous avons déjà commencé à rencontrer des agents qui travaillent au niveau de la banque d'accueil. Nous avons indiqué, dans le document, que cette étude concernait « l'accueil et le contrôle-caisse » car nous ne nous sommes pas encore appropriés le vocabulaire que vous utilisez pour désigner les différentes fonctions.

**Monsieur FERREIRA**

Cette intervention englobe de nombreux sujets : les composantes du travail, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations avec les autres services, les parcours professionnels, et même l'articulation entre la vie au travail et la vie hors du travail. Votre mission est donc très ambitieuse et nous appelle à la plus grande vigilance car il ne faudrait pas que cette étude conduise au final à enfermer les agents dans un carcan trop strict.

**Madame CUKIERMAN**

Nous avons circonscrit notre intervention à des situations de travail significatives. Nous avons également déterminé les questions qui seront posées à l'occasion des entretiens. Il nous semble donc au contraire que nous avons essayé de cadrer notre intervention.

**Monsieur FERREIRA**

Qu'entendez-vous par « *articulation entre la vie au travail et la vie hors travail* » ?

**Madame CUKIERMAN**

Certaines de nos questions portent sur le temps de travail et sur les horaires. D'autres portent sur l'organisation du travail et sur l'articulation entre la vie au travail et la vie hors travail.

**Madame AGUIRRE**

Les représentants du personnel ont connaissance d'informations que n'ont pas les agents de base. Pour cette raison, je rejoins Monsieur CASTAGNOL lorsque ce dernier signale que le fait de voir les chargés de mission avec un membre de l'encadrement peut gêner le personnel et entraver leur libre parole.

**Monsieur POINSIGNON**

La Direction comme les représentants du personnel devront informer les agents de la finalité de cette étude. Vous avez eu communication de documents d'informations très en amont afin d'avoir le temps nécessaire pour les examiner. Nous distribuons également aujourd'hui des brochures d'informations sur l'ANACT afin de présenter cette structure. Une communication sera faite au personnel. Cependant, la meilleure des communications est aussi le bouche-à-oreille. Pour cette raison, vous devez affirmer au personnel que les garanties sont données pour que soit assurée la confidentialité des entretiens.

L'ANACT intervient principalement dans le secteur privé. Or, lorsqu'un organisme comme l'ANACT intervient sur un thème aussi sensible que les conditions du travail au sein d'une entreprise privée, il doit agir avec beaucoup de délicatesse. Je sais que les chargés de mission de l'ANACT feront preuve d'autant de délicatesse avec les agents du Musée du Louvre que vis-à-vis des salariés d'une entreprise du secteur privé pour laquelle la situation peut être plus problématique.

Pouvons-nous considérer que les chargés de mission de l'ANACT peuvent continuer leur mission telle qu'elle vous a été présentée aujourd'hui ?

*Les membres du CHS ne s'y opposent pas.*

### **Monsieur SACRISTIN**

Nous serons attentifs aux résultats de ces travaux.

### **Monsieur POINSIGNON**

Nous serons tous très attentifs à leurs conclusions.

## **III. Présentation de l'activité de la psychologue du travail**

### **Monsieur SELLES**

Je vous propose de laisser la parole à Madame DURKHEIM qui va vous présenter son activité au sein du Louvre.

### **Madame DURKHEIM**

J'ai rejoint le Louvre le 1<sup>er</sup> avril 2004 dans le cadre du Projet Social pour compléter l'équipe existante. Je suis affectée au service médical, mais je n'y suis pas physiquement puisque, par manque de place, j'occupe un bureau provisoire situé dans le pavillon Mollien. Entre le mois d'avril et la fin du mois de juillet, j'ai travaillé à mi-temps à ma demande. Depuis lors, je travaille à temps complet.

Entre le mois d'avril et le mois de juin, j'ai mené une quarantaine d'entretiens individuels auprès de membres des Directions, des Conservations et des Organisations syndicales afin de connaître les modes de fonctionnement du Musée, d'évaluer les besoins et de définir de manière plus précise la fonction de psychologue au sein du Musée. A l'issue de cette phase d'entretiens, j'ai proposé une définition de fonction qui a ensuite été validée par la DRHDS.

La fonction de psychologue au Musée du Louvre est double : apporter un soutien psychologique au personnel confronté à des difficultés ; contribuer à la prévention des risques psychiques liés au travail.

Le premier volet de cette mission consiste à mener des entretiens individuels à la demande des personnels lorsqu'ils sont confrontés à des difficultés d'ordre personnel (dépression, alcoolisme, violence conjugale, etc) et/ou des difficultés d'ordre professionnel (problème relationnel, réflexion sur une évolution professionnelle, etc). Des membres de l'encadrement peuvent également demander à me rencontrer pour s'ouvrir des difficultés qu'ils rencontrent dans la gestion humaine de leurs équipes. Le bureau de la psychologue doit ainsi représenter un lieu neutre où la personne peut prendre du recul vis-à-vis de la situation à laquelle elle est confrontée et peut élaborer ses propres solutions. Quelques entretiens peuvent parfois suffire à résorber une situation difficile. Dans d'autres cas, ces entretiens doivent se poursuivre ou aboutir à une réorientation lorsque les problèmes rencontrés ne sont pas uniquement d'ordre



psychologique mais également d'ordre médical ou social. Je peux ainsi être amenée à réorienter les personnes vers le réseau interne (Médecin du travail, Assistante sociale, Conseillère économique, sociale et familiale) ou vers des réseaux externes (médecins spécialistes, psychologues, etc). Le psychologue a également pour mission de renforcer le réseau externe de prise en charge : en effet, il ne suffit pas de donner une adresse à un agent, mais encore faut-il vérifier au préalable comment ces professionnels travaillent et quel est le montant de leurs honoraires.

Depuis mi-juin, j'ai reçu 41 personnes ce qui correspond à 125 entretiens individuels. Parmi ces 41 personnes, 30 sont des femmes et 11 sont des hommes. Ces chiffres sont cohérents avec les statistiques générales qui démontrent que les femmes consultent plus facilement un psychologue que les hommes, mais le sont aussi avec la structure de la population au Louvre.

9 de ces personnes ont moins de 30 ans, 19 personnes ont entre 31 et 44 ans et 13 personnes ont plus de 45 ans. 22 sont titulaires, 12 sont contractuels et 7 sont vacataires. 7 sont des cadres et 34 sont des employés. 30 personnes sont venues de leur propre initiative et 11 ont été adressées par d'autres professionnels de santé ou par leur hiérarchie. Parmi ces 41 personnes, 19 sont venues me rencontrer pour des problèmes personnels, 17 pour des problèmes professionnels et 5 pour les deux types de problèmes.

Les problèmes personnels recouvrent des réalités diverses (dépression, alcoolisme, divorce ou rupture difficile, violence conjugale, pathologies physiques, maladies, etc). D'autres personnes sont aussi venues pour obtenir des conseils pour un proche, en particulier des mères de famille souhaitant avoir un conseil pour leur enfant qui avait été agressé. Les problèmes professionnels sont également divers (difficultés relationnelles entre collègues ou avec un supérieur, insertion professionnelle difficile, réflexion sur un changement professionnel, précarité du contrat, surcharge de travail, stress).

Le deuxième volet de ma mission porte sur la contribution à la prévention des risques psychiques liés au travail. Dans ce cadre, je participe à des réflexions et à la mise en œuvre de solutions et de projets ayant trait à la prévention collective. Je peux également être conduite à répondre à la sollicitation d'équipes qui pourraient faire face à des situations complexes. A ce stade, aucune demande de ce type ne m'a été faite. Je participe également à deux chantiers de prévention : la refonte de la procédure de suivi des situations difficiles qui sera officialisée en janvier 2005 ; l'élaboration d'une cellule de veille sur la souffrance au travail, démarche pour laquelle nous solliciterons les syndicats afin de recueillir leurs attentes dans ce domaine et affiner notre réflexion. Je travaille également à la demande d'un chef de service de la DDC pour l'aider à réfléchir à l'évolution de son service.

Je continue en parallèle à chercher à mieux connaître le Musée. J'essaie d'entrer en contact avec les personnels, service par service. Je rencontre actuellement les agents de la DAMT afin de mieux connaître le travail des ateliers. Ces rencontres me permettent de mieux connaître les services mais aussi de me présenter aux agents. Je participe également à l'accueil des nouveaux embauchés afin de leur présenter ma mission et de me faire connaître d'eux.

J'ai souhaité développer en premier lieu les consultations individuelles car j'ai considéré que l'organisation de ces entretiens individuels répondait à un besoin. Des travaux restent encore à mener dans le champ de la prévention collective. Notamment, un chantier important reste à conduire sur le thème du stress, en particulier dans le cadre des nouvelles préconisations prises au niveau européen qui prévoient la mise en place de plans de prévention du stress professionnel.

En conclusion, je tiens à souligner que la localisation actuelle de mon bureau n'est pas optimale. Cependant, d'ici la fin du mois de janvier ou du début du mois de février 2005, mon bureau sera installé à côté du bureau du service social dans les locaux qui sont loués au 5<sup>me</sup> étage de l'immeuble Marengo. Cette localisation permettra d'assurer une totale confidentialité des entretiens. Vraisemblablement, mon secrétariat sera effectué par le secrétariat du service social.

**Monsieur SACRISTIN**

Cette nouvelle localisation vous convient-elle ?

**Madame DURKHEIM**

Oui. Nous avons visité ces nouveaux locaux. Des travaux vont être réalisés.

**Monsieur FERREIRA**

Nous sommes ravis d'accueillir une psychologue au sein du Musée.

A la Surveillance, il est parfois difficile que la communauté de travail puisse être un soutien pour les personnes fragilisées. Je suggère donc qu'une réflexion soit conduite sur les moyens d'apporter une aide à ces personnes qui sont amenées à se déplacer dans le Musée et qui ne sont donc pas encadrées par une équipe. Nous devons essayer de déterminer comment nous pouvons effectuer un suivi de ces personnes.

**Madame TAIBI**

L'arrivée d'un psychologue au sein de l'Etablissement répond à une demande de la CGT. Au vu de ce premier bilan, nous constatons que vous effectuez un travail important et que votre présence était nécessaire. Par ailleurs, le fait que vous travailliez désormais à plein temps s'explique-t-il par une augmentation de votre charge de travail ?

**Madame DURKHEIM**

Non. J'ai travaillé, dans un premier temps, à mi-temps pour des raisons personnelles.

**Madame TAIBI**

Avez-vous enregistré un délai entre le moment où vous avez pris vos fonctions et le moment où les agents ont commencé à solliciter des rendez-vous ?

**Madame DURKHEIM**

J'ai demandé à Monsieur POINSIGNON de ne pas recevoir des agents immédiatement afin de prendre connaissance du contexte. Il y a donc eu un délai entre le moment où j'ai pris mes fonctions et le moment

où mon service a commencé à fonctionner. Par ailleurs, un acteur nouveau dans un établissement ne peut pas s'insérer spontanément et immédiatement dans un collectif de travail. Il faut aussi du temps pour que les articulations entre les services puissent s'opérer. En outre, certaines personnes ont peur du terme « psychologue ». Il était donc aussi important que je me présente sachant qu'il est plus facile de faire la démarche de prendre rendez-vous auprès de la psychologue après l'avoir déjà croisé. De même, le fait que je me présente aux nouveaux embauchés facilite aussi le premier contact.

### **Madame TAIBI**

Il serait intéressant que vous vous présentiez aussi aux anciens agents et non pas aux seuls nouveaux embauchés.

Vous abordez la question du stress au travail qui a également été soulevée par l'ANACT. Or la question du stress au travail reste une question à laquelle on accorde peu d'importance. Pourtant, le stress au travail doit certainement être un sujet qui doit être mieux pris en compte.

### **Madame AGUIRRE**

Lors de la négociation du Projet Social, SUD Culture souhaitait que l'Etablissement fasse appel à un psychologue clinicien et non à un psychologue du travail.

### **Madame DURKHEIM**

Je suis effectivement psychologue clinicienne.

### **Madame AGUIRRE**

Cependant, ce poste est mentionné comme « psychologue du travail ». Il est donc important de rappeler que vous êtes effectivement psychologue clinicienne car ces deux fonctions ne recouvrent pas exactement les mêmes compétences.

Les représentants de SUD Culture au CHS demandent depuis plusieurs années qu'un psychologue soit intégré au Musée du Louvre : je ne sais donc pas qui de la CGT ou d'une autre organisation peut véritablement réclamer la paternité de cette demande ! Auparavant, les agents en difficulté n'avaient pas de structure vers laquelle se tourner. Ils ne pouvaient que se retourner vers leurs collègues.

### **Monsieur POINSIGNON**

Le Docteur MOREAU était cependant présente.

### **Madame AGUIRRE**

Le Docteur MOREAU n'est arrivée que récemment. Depuis son arrivée au Musée du Louvre, un début de prise en charge a été constaté. Cependant, certains problèmes ne relevaient pas de sa compétence.

Je souhaite également que l'on privilégie la démarche volontaire des agents qui souhaitent rencontrer la psychologue, car ce respect du libre-arbitre conditionne la réussite de cet entretien. Aujourd'hui, vous apportez un début de réponse pour qu'il puisse y avoir un suivi des personnes en difficulté, notamment en les orientant vers un réseau d'experts externes. Je souhaite donc que la démarche volontaire des salariés soit respectée. Or vous avez indiqué que certains agents s'étaient adressés à vous suite à une démarche effectuée par leur hiérarchie. Pouvez-vous apporter des éclaircissements sur ce point ?

### **Madame DURKHEIM**

Je n'ai pas conduit d'entretiens à la demande de la hiérarchie. Il est cependant parfois arrivé que le responsable hiérarchique ait rappelé à l'agent concerné qu'il pouvait faire appel à un psychologue s'il le souhaitait.

### **Monsieur POINSIGNON**

Au moment de la négociation du Projet Social, nous n'avions pas décidé si nous ferions appel à un psychologue du travail ou à un psychologue clinicien. En l'occurrence, Madame DURKHEIM est une psychologue clinicienne qui a travaillé pendant plusieurs années dans le milieu du travail. Sa double compétence a favorisé son embauche.

Par ailleurs, nous sommes d'accord sur le fait que c'est aux agents de prendre l'initiative de voir la psychologue. Nous l'avons précisé par écrit dans la définition de fonction de Madame DURKHEIM. Pour autant, les collègues de l'agent en difficulté comme sa hiérarchie peuvent lui suggérer de s'adresser à la psychologue pour s'ouvrir de ses problèmes.

### **Madame AGUIRRE**

Il était utile de préciser ce point.

Les actions collectives engagées vont dans le bon sens. Lors d'une réunion précédente du CHS, l'Administration avait indiqué qu'elle attendait des préconisations du ministère sur le thème de la souffrance au travail. Une circulaire sur le harcèlement moral est aujourd'hui en discussion : une fois finalisée, elle devrait être adressée au chef d'établissement. Toutefois, la question de la souffrance au travail reste encore un sujet en discussion. Sur ce dossier, je suis satisfaite de constater que le Musée du Louvre n'a pas attendu que le ministère se décide enfin pour commencer à traiter le problème de la souffrance au travail.

### **Monsieur POINSIGNON**

Nous avons effectivement pris la décision d'avancer par nous-mêmes sur ce sujet sans attendre des directives nationales.

**Monsieur SACRISTIN**

Nous sommes satisfaits de pouvoir accueillir au Musée une personne qui est à la fois psychologue clinicienne de formation et qui a une expérience dans un contexte de travail. Nous ne pouvons que nous en féliciter. Nous souhaitons que les entretiens qui seront menés par la psychologue puissent être conduits en toute confidentialité. Nous espérons que la nouvelle localisation de son bureau lui permettra de travailler dans de bonnes conditions. Nous espérons également que cette nouvelle localisation permettra de garantir une totale confidentialité des entretiens.

**Monsieur POINSIGNON**

Le bureau de la psychologue sera séparé des bureaux du service social. L'implantation des bureaux est pensée de telle sorte que la confidentialité soit assurée.

**Monsieur CHOQUET**

Je souhaite que les membres du CHS aient l'occasion de visiter ces nouveaux locaux.

**Monsieur POINSIGNON**

Nous organiserons une visite de ces locaux.

**Madame AGUIRRE**

Le CHS pourrait-il également visiter les locaux situés dans le XIII<sup>e</sup> arrondissement ?

**Monsieur POINSIGNON**

Eventuellement. Cependant, le bail de cet immeuble n'est pas encore signé.

**Monsieur CASTAGNOL**

Je souhaite que la visite des locaux du service social et de la psychologue par le CHS puisse se faire sans la présence d'autres intervenants.

**IV. Présentation de l'activité du chargé de mission Sécurité auprès du Président-Directeur**

**Monsieur POINSIGNON**

Je vous présente Jean-Raoul ENFRU, Délégué aux questions de sûreté et de sécurité auprès du Président du Musée du Louvre. Il participera régulièrement aux réunions du CHS compte tenu de ses fonctions.

**Monsieur ENFRU**

Entre 1995 et 1998, j'ai travaillé au SPSI, avant de rejoindre le Centre Pompidou en tant qu'ingénieur Sécurité rattaché auprès de la Direction. J'ai rejoint le Louvre en tant que Délégué civil à la sécurité le 1<sup>er</sup> octobre 2004.

Mes missions sont de trois ordres :

- assurer l'information en temps réel du Président-Directeur, de l'Administrateur général et de l'Administrateur adjoint sur toutes les questions ayant trait à la sécurité et à la sûreté ;
- préparer les décisions en découlant et en assurer le suivi et la mise en œuvre par les services compétents ;
- coordonner les directions, les départements et les services concernés par les questions de sécurité et de sûreté.

Mes missions s'articulent autour de trois axes principaux.

- Je dois coordonner et piloter le schéma directeur Incendie, le schéma directeur Sûreté, le groupe permanent Sécurité, le plan Vigipirate et le plan de prévention des inondations. Sont intégrés à ces sujets tous les projets en cours (département des Arts de l'Islam, projet Pyramide, etc).
- Je me dois de rendre un avis et de répondre aux sollicitations ayant trait à ces sujets. Ces sollicitations sont déjà nombreuses.
- Je suis l'interlocuteur privilégié des conservateurs dans tous les domaines en lien avec les questions de sûreté et de sécurité. J'ai commencé à prendre contact avec les conservations et mon objectif est de répondre à leurs attentes tant en matière de sécurité incendie, qu'en matière de sûreté ou de mise en œuvre du plan de prévention des inondations.

**Madame AGUIRRE**

Nous avons cru comprendre qu'une seule personne prendrait en charge les questions d'Hygiène, de Sécurité et de Conditions de travail. Or deux nouvelles personnes seront présentes pour traiter ces questions. Pouvez-vous nous éclairer sur ce point ?

**Monsieur POINSIGNON**

Deux définitions de fonction ont été établies. Ces définitions pourront être annexées au procès-verbal.

La DAMT, la Direction de la Surveillance, et le SPSI ont des attributions en matière de sûreté des œuvres et de sécurité du public et du Palais. Cependant, chacune de ces directions suit sa propre logique pour traiter ces questions : grossièrement et schématiquement, nous pouvons dire que, lorsque la Direction de la Surveillance souhaite tout fermer pour assurer la sûreté des œuvres, le SPSI souhaite tout ouvrir afin que le public puisse être évacué rapidement en cas de problème. Il existe donc des points de discussion entre les différentes directions qui ne sont pas aujourd'hui convenablement arbitrés. Ces points de discussion

aboutissent à des compromis qui ne sont pas satisfaisants lorsque les agents ne savent pas quelles consignes il faut appliquer lorsque se présente une situation à risque. Dans ce contexte, la responsabilité de la Direction est engagée.

Dès son arrivée, le Président a souhaité que cette organisation soit différente. Compte tenu de la configuration du Palais et de l'organisation du Musée, le Président a demandé qu'un spécialiste lui soit rattaché pour l'informer, le conseiller et assurer une coordination quotidienne sur ces questions cruciales. Cet arbitrage est encore plus nécessaire lorsque les priorités de la DAMT, du SPSI et de la Direction de la Surveillance répondent à des logiques professionnelles qui leur sont propres. Monsieur ENFRU peut évaluer ces situations avec le recul nécessaire et rendre un arbitrage puisque ce dernier n'appartient à aucune de ces entités opérationnelles.

Le Président en tant que chef d'établissement a la responsabilité de ces questions : il doit donc veiller à la mise en œuvre concrète, dans des délais raisonnables, des arbitrages rendus. Dans ce contexte, il a jugé utile de créer cette fonction nouvelle de Délégué à la Sécurité et à la Sûreté. Par le passé, cette fonction avait été occupée de façon passagère par l'Amiral DE MAROLLES. La création de ce poste permet également aux Conservations d'avoir un interlocuteur unique sur les questions de sécurité et de sûreté. Il revient ensuite à Monsieur ENFRU de redistribuer leurs questions auprès des directions compétentes (DAMT, SPSI et Direction de la Surveillance).

La chargée de mission Hygiène, Sécurité et Conditions de travail traite les questions d'hygiène et de sécurité au sens du Code du travail. Elle aura également pour mission d'animer le réseau d'ACMO et d'effectuer le suivi des décisions prises par le CHS et par le groupe permanent. Madame COTTEVERTE aura pour mission de synthétiser le point de vue des différents intervenants et de s'assurer que les décisions prises soient exécutées. Elle coordonnera également les actions prises en matière d'insertion des travailleurs handicapés au sein de l'Etablissement. Sur ce point, les compétences en ergonomie de Brigitte COTTEVERTE seront certainement fort utiles afin de pouvoir adapter les postes aux spécificités des personnes.

Ces deux postes ont été inscrits au Budget 2003, mais nous avons rencontré beaucoup de difficultés à recruter sur ces deux postes.

Brigitte COTTEVERTE se présentera à vous plus longuement lorsqu'elle aura rejoint officiellement le Louvre. Elle rejoindra le Musée dès que les négociations avec son employeur actuel seront achevées.

### **Monsieur SACRISTIN**

Avez-vous une mission à durée déterminée ?

### **Monsieur ENFRU**

J'ai signé un contrat de trois ans renouvelable.

### **Monsieur POINSIGNON**

C'est un poste de contractuel sur emploi permanent.

**Monsieur N'GUYEN**

La chargée de mission CHSCT suivra-t-elle également la réalisation des travaux demandés par le CHS ?

**Monsieur POINSIGNON**

Oui.

**Monsieur N'GUYEN**

Les agents pourront-ils solliciter Monsieur ENFRU ou les responsables de division seront-ils les seuls à pouvoir prendre contact avec lui ?

**Monsieur POINSIGNON**

Ce sont essentiellement les responsables hiérarchiques qui pourront solliciter Monsieur ENFRU. C'est un poste intégré à la Direction du Musée du Louvre : il sera donc principalement saisi par la hiérarchie.

**V. Mise en œuvre du futur système de contrôle d'accès automatisé (pour avis)****Monsieur LEDUC**

En 1999, le schéma directeur de sûreté adopté par la Direction visait trois objectifs : réduire le risque de vols d'opportunité commis dans les salles d'exposition du Musée en présence du public et des agents par des individus isolés ou un groupe restreint d'individus ; réduire le risque de vol en force par des groupes organisés ; réduire le nombre de vols commis par des personnes internes à l'Etablissement ou avec leur complicité. Deux grandes actions techniques ont été inscrites dans le schéma directeur de sûreté. La première vise à améliorer le système de contrôle d'accès automatisé. La seconde opération consistera à instaurer un système de contrôle d'accès parallèle pour tous les accès privés du Musée. Mon intervention a pour objet de vous présenter les conséquences du changement de système de contrôle d'accès automatisé sur les habitudes de circulation. Par ailleurs, je rappelle que le système actuel d'accès arrive aujourd'hui au terme de sa durée de vie normale et devait être remplacé.

Le nouveau système de contrôle d'accès devrait être mis en place progressivement entre 2005 et 2006. Ce système repose sur le concept de zoning de sûreté. Suivant ce concept, les personnes peuvent circuler dans leur zone d'activité principale, mais voient leurs droits de circulation réduits dans les zones éloignées de leur zone d'activité principale.

Quatre grandes zones de sûreté seront définies.

- Les zones publiques sont les zones accessibles sans contrôle d'accès. Il s'agit principalement de l'espace sous Pyramide.



- Les zones privatives à accès contrôlé sont les locaux où le public n'est pas admis mais où un membre de l'encadrement peut autoriser des personnes étrangères au service à circuler librement (VDI, zones de bureaux, parking administratif).
- Les zones à accès restreint sont les locaux mis à la disposition des concessionnaires (Réunion des Monuments Nationaux, Eliance) ainsi que les PC de zone. Dans ces zones, pourront circuler les agents travaillant habituellement dans ces zones, le SPSI, une partie des équipes de Surveillance, et les équipes techniques autorisées.
- Les zones à accès réservé, dites zones sanctuarisées, sont les zones contenant ou pouvant contenir des œuvres, les locaux contenant des équipements techniques vitaux pour le fonctionnement de l'Etablissement, les locaux dangereux pour les non-professionnels, et les locaux contenant des valeurs ou du matériel onéreux facilement revendable. Sont comprises dans ces zones sanctuarisées les réserves d'œuvres, une partie des ateliers des TRAMU, les locaux techniques de transformation d'électricité basse et haute tension, les locaux contenant les serveurs informatiques du Musée, les locaux où sont stockés les billets du Musée, etc.

Deux zones de sûreté communicantes doivent relever du même niveau de sûreté. Par exemple, on ne doit pas pouvoir passer directement d'une zone privative à accès contrôlé à une zone à accès réservé.

La Direction de la Surveillance a recensé les besoins de circulation des départements et des directions. Cette phase de recensement s'est faite sur la base de plans. Aujourd'hui, cette phase de recensement est achevée : reste à rendre certains arbitrages pour quelques demandes. Par exemple, certaines personnes ont demandé à pouvoir circuler partout et tout le temps. Ces demandes nécessiteront certainement l'arbitrage du Président-Directeur.

Le recensement des besoins de circulation doit être affiné : il a pris en compte certains besoins évidents exprimés par les départements et les directions. La première demande était qu'il soit possible de circuler dans les zones d'activité pendant les heures et les jours travaillés. Cette demande a été évidemment intégrée dans le paramétrage du système : ce système garantira ainsi des droits de circulation plus souples que le système actuel. Nous pourrions affecter des plages horaires de circulation suivant le planning des agents. Ce paramétrage prévoit également que les personnes occupant des fonctions identiques au sein d'un même département ou d'une même direction aient des droits de circulation quasiment identiques. Pour ce faire, nous nous sommes appuyés sur les grilles de fonction élaborées par la DRHDS. Par exemple, une secrétaire d'un département X aura les mêmes possibilités de circulation dans son département qu'une autre secrétaire dans un autre département Y. De la même manière, l'équipe d'intervention de la région Denon dans Denon aura les mêmes droits de circulation que l'équipe d'intervention de la région Richelieu dans Richelieu.

Le recensement des besoins de circulation des personnels a permis de définir 105 catégories d'accès et 400 profils. Les profils correspondent aux fonctions exercées par le personnel du Musée tandis que les catégories d'accès correspondent aux espaces dans lesquels ils sont amenés à circuler.

**Monsieur SELLES**

Je remercie Monsieur LEDUC et ses équipes pour le travail effectué qui vise à renforcer de manière significative la sécurité au niveau des accès du Musée dans le cadre plus général du Plan Vigipirate et du schéma directeur de sûreté.

**Monsieur FERREIRA**

Ce projet est très coûteux : je suppose donc que les résultats seront à la hauteur de cet investissement !

Nous souhaitons avoir la garantie que les agents auront une liberté de circulation suffisante, notamment, si ces derniers doivent se rendre de manière exceptionnelle dans un lieu du Musée qui n'est pas leur lieu d'activité habituel. Le paramétrage du système permettra-t-il d'anticiper de tels mouvements ?

Le renforcement du système d'accès va conduire à installer de nouveaux lecteurs de badges dans le Musée. Nous souhaitons que les mesures soient prises pour que ces lecteurs automatiques ne servent pas à « tracer » les agents, notamment pour vérifier leurs mouvements pendant leur temps de travail. Sachant que ce système consistera à installer un maillage très serré du territoire, nous souhaitons prévenir toute dérive.

Par ailleurs, comment garantirez-vous le contrôle au niveau de la porte des 15 mètres ?

**Monsieur CARREAU**

Il y aura un contrôle d'accès physique.

**Monsieur LEDUC**

Chaque jour, environ un millier de personnes circulent dans l'Établissement et transitent par des portes munies d'un système de contrôle d'accès. Ces volumes de passages conduisent à des dizaines de milliers d'informations. Compte tenu de ces volumes, nous n'allons pas chercher à analyser systématiquement des informations lorsque aucune anomalie n'aura été décelée. Les informations données par le système de contrôle d'accès seront uniquement exploitées lorsqu'une anomalie sera identifiée. Par exemple, nous analyserons ces données si un vol est signalé et qu'une plainte est déposée. Auquel cas, le Musée sera saisi par la justice pour remettre ses enregistrements vidéo et ses données informatiques sur le contrôle d'accès et sur le fonctionnement des alarmes. Ces informations pourront également être analysées si des actes de délinquance interne sont signalés.

Par conséquent, les informations résultant du système automatisé de contrôle d'accès ne seront pas analysées quotidiennement si aucun acte ne le justifie.

**Monsieur FERREIRA**

Cependant, le système automatisé permet de faire un tel contrôle. La question est donc de savoir quelles seront les limites qui seront fixées à cette vérification des données.

**Monsieur POINSIGNON**

Votre remarque est pertinente et légitime dans le souci du respect de la vie de chacun. Pour autant, nous ne parlons pas des espaces publics, mais des espaces privés du Musée. Le Musée doit se doter des moyens nécessaires à une éventuelle vérification des entrées et sorties dans ces zones. Il n'est pas utile de vérifier ces informations au quotidien puisque, par définition, le badge d'identification permettra l'accès du personnel dans les lieux où leur circulation sera autorisée. *A priori*, les agents n'entreront que dans les lieux où leur présence sera autorisée. Il n'est donc pas nécessaire de vérifier ces informations au quotidien.

**Monsieur FERREIRA**

Ma question portait sur la traçabilité des mouvements des agents, notamment sur le plan des horaires de travail.

**Monsieur POINSIGNON**

La traçabilité des mouvements sera nécessaire en cas d'anomalie identifiée, notamment si une enquête doit être menée suite à un vol. Ces informations permettront de savoir quelles personnes étaient présentes à ce moment-là et peut être l'auteur ou le témoin de cet acte. La bonne marche du Musée exige de faire de telles vérifications en cas de problème. En revanche, il n'y aura pas de contrôle systématique pour vérifier les allers et venues des agents au quotidien.

**Monsieur FERREIRA**

La définition de ces zones de sûreté conduit à restreindre les droits de circulation. La circulation des agents au sein du Musée sera donc limitée sauf autorisations spéciales qui exigeront en outre d'effectuer de nombreuses démarches administratives.

**Monsieur LEDUC**

Les circulations seront réduites dans tous les locaux qui contiennent des œuvres ou qui sont susceptibles d'en contenir. Certains départements des conservations se trouvent dans cette configuration lorsqu'elles possèdent des réserves de proximité. Les circulations seront principalement restreintes dans tous les locaux techniques, dans les ateliers, dans les réserves de matériels de valeur, et dans les locaux des serveurs informatiques. Or ce ne sont pas des zones où les agents sont censés se rendre. Si une personne indique qu'elle a besoin de rencontrer régulièrement le responsable du département des AGER ou les conservateurs des Objets d'art, cette demande sera prise en compte. L'outil que nous mettons en place ne doit pas empêcher les agents de travailler.

**Monsieur SACRISTIN**

Quel statut donnez-vous à Eliance sachant que Monsieur SELLES a affirmé qu'Eliance ne doit pas être considérée comme une entreprise extérieure (page 24 du compte rendu du CHS du 28 mai 2004) ? Quel niveau d'accessibilité bénéficiera cette société au sein du Musée ?

**Monsieur SELLES**

Les zones d'accès professionnel sont réservées à une population plus ou moins large suivant le niveau de sécurité desdites zones. Les réserves des conservations doivent être protégées : ce sont des zones où même l'Administrateur général du Musée ne rentre pas ! La définition de ces zones de sûreté ne doit cependant pas *a priori* affecter la circulation des agents lorsque ces derniers n'ont pas vocation à se rendre dans les zones sanctuarisées (salles informatiques, réserves, etc).

**Monsieur SACRISTIN**

Quelle procédure doit être suivie en cas de perte de badge ou lorsqu'un badge n'est pas rendu au terme d'une mission ?

**Monsieur LEDUC**

Les références du badge sont effacées immédiatement du système : ces badges ne peuvent donc plus être utilisés. Cependant, nous ne parvenons pas toujours à invalider le badge aussitôt après sa perte ou après le départ d'un agent ou d'un salarié. En effet, ces informations ne nous parviennent pas toujours en temps réel. Cependant, une personne qui a perdu son badge le signale normalement rapidement.

**Monsieur POINSIGNON**

En règle générale, nous récupérons le badge au terme de la mission au moment où la personne quitte le Musée.

**Monsieur LEDUC**

Les départs des salariés des entreprises extérieures ne sont pas tous systématiquement signalés. Nous obtenons parfois cette information avec beaucoup de retard. De la même manière, nous n'avons pas toujours une information rapide sur les départs des agents. Ces points peuvent certainement être améliorés.

**Monsieur ANOT**

Compte tenu de la nature de mes fonctions, je suis conduit à me déplacer dans tous les espaces du Musée, notamment au niveau de l'Auditorium. Sous prétexte de renforcer la sûreté de l'Etablissement, il ne faudrait pas que mes droits de circulation soient réduits.

**Monsieur LEDUC**

Je ne peux pas vous répondre en séance : je dois vérifier ce point.

**Monsieur POINSIGNON**

Vous ne devez pas nécessairement intervenir dans certaines zones réservées comme les réserves d'œuvres ou les salles où sont installées les transformateurs électriques.

**Monsieur LEDUC**

Si le directeur de l'Auditorium demande à classer en zones réservées certaines zones de stockage, c'est qu'il ne souhaite pas que l'accès à ces zones soit facile. Si vous devez intervenir sur ces zones, il faudra prévoir une procédure particulière d'accès en lien avec la direction de l'Auditorium. Un agent de l'Auditorium pourrait alors vous accompagner lorsque vous circulerez dans ces zones.

**Monsieur ANOT**

Ces procédures risquent d'allonger d'autant le temps des interventions !

**Monsieur POINSIGNON**

Certains ajustements pourront être faits au fur et à mesure. Aujourd'hui, nous n'avons pas un niveau de sécurité suffisant. Le nouveau système va introduire évidemment des contraintes. Ces contraintes seront examinées. Cependant, nous ne devons pas aboutir à supprimer le système que nous venons de mettre en place. La tutelle nous a demandé d'élaborer un plan de sûreté suite à plusieurs vols d'œuvres. Nous devons donc viser à accroître le niveau de sécurité même si des discussions pourront avoir lieu ensuite pour aménager certains points après avoir tiré les premiers enseignements du fonctionnement de ce nouveau système. Cependant, il n'en demeure pas moins que le nouveau système sera plus contraignant.

**Monsieur N'GUYEN**

Nous sommes surpris que vous mettiez au même niveau de sécurité les réserves et les zones pouvant contenir des billets.

**Monsieur POINSIGNON**

Les billets représentent des valeurs onéreuses. Or les zones de réserves de billets contiennent des milliers de billets qu'un voleur peut ensuite revendre.

**Monsieur N'GUYEN**

Plus la sécurité est importante, plus les contraintes seront fortes dans le travail quotidien des agents. Nous comprenons votre préoccupation qui consiste à améliorer la sûreté du Musée, cependant certains agents (ménage, pompiers, dépannage, etc) doivent franchir plusieurs zones et leur circulation ne doit pas être entravée. Aujourd'hui, leur circulation est déjà difficile. Or le système qui sera mis en place tendra à restreindre encore leurs droits de circulation. Ce système va donc manifestement conduire à créer des

contraintes supplémentaires pour ces agents. Quels moyens techniques et humains accorderez-vous pour alléger ces contraintes ?

### **Monsieur SELLES**

Notre niveau actuel de sécurité est moyen. Nous devons impérativement le renforcer. Ce système va introduire des contraintes, cependant nous pourrions également en étudier certaines et les arbitrer en fonction du niveau de contrainte pour les agents et de la nécessaire sûreté du Musée. Cela étant, il reste impératif de renforcer notre niveau de sécurité et de sûreté.

### **Monsieur LEDUC**

Après les vols de la BNF, notre ministre et l'opinion publique comprendraient mal que nous ne menions pas des opérations concrètes visant au renforcement de la sécurité sachant qu'une dotation complémentaire de 16 millions d'euros nous a été accordée pour aller dans ce sens.

Par ailleurs, après avoir mis en place ces actions, nous pourrions en dresser un premier bilan et réfléchir à d'éventuelles mesures d'amélioration. Sur cette base, nous pourrions alors planifier de nouvelles actions ajustées.

### **Monsieur POINSIGNON**

Nous devons pouvoir effectuer un contrôle des entrées et sorties dans une zone du Musée en cas de vol. Or l'enregistrement de ces entrées et sorties doit être automatisé si nous voulons que ce contrôle soit efficace. Les mouvements sont trop nombreux pour se fier à des vérifications non automatisées. Ce système n'a pas pour vocation de nous empêcher de travailler, mais il n'en demeure pas moins qu'un système de sécurité est une contrainte. Il est normal de poser ces contraintes fortes de sécurité compte tenu des collections que nous devons protéger. Cependant, les contraintes les plus fortes porteront sur les zones de niveau 1 qui ne représentent que quelques zones identifiées du Musée. Par ailleurs, les contraintes seront différentes suivant les heures de la journée.

### **Monsieur N'GUYEN**

J'imagine que le responsable de la sécurité sera consulté lorsqu'un événement nécessitera d'ouvrir les portes pour assurer la sécurité des personnes. Par ailleurs, les agents pourront-ils avoir accès à cette base informatique de données si jamais ces agents étaient mis en cause dans une affaire de vol ?

### **Monsieur POINSIGNON**

L'agent concerné aura accès à son dossier administratif, mais il n'aura pas accès à la base de données. Cependant, si ce dossier administratif n'est pas exhaustif, il est une cause de nullité de la procédure. Nous avons donc tout intérêt à assurer la complétude de ce dossier.

**Madame BRESSEAU**

Les représentants syndicaux du CHS peuvent être conduits à se déplacer dans toutes les zones du Musée. Le système prévoit-il ce cas de figure ?

**Monsieur LEDUC**

Je ne peux pas vous répondre en séance. *A priori*, les représentants du personnel ont des droits de circulation du lundi au vendredi. Ils ont *a priori* un accès libre dans les zones de circulation générale et dans leur zone de travail, mais ils n'ont pas un accès aux zones de bureau.

**Monsieur FERREIRA**

Ce paramétrage est problématique.

**Monsieur POINSIGNON**

Nous pouvons prévoir l'accès à vos bureaux syndicaux.

**Madame BRESSEAU**

Je comprends que les représentants du personnel n'aient pas accès aux zones de bureau, pendant les week-ends, lorsque ces bureaux ne sont pas occupés. Cependant, si ces bureaux sont occupés, alors le libre accès doit être prévu.

**Monsieur POINSIGNON**

En tant que membre du CHS, vous devez avoir accès à l'ensemble des postes de travail occupés. Nous pouvons donc organiser le paramétrage de telle sorte que les membres du CHS aient accès aux postes de travail occupés pendant les horaires de travail.

**Monsieur LEDUC**

Si vous ne pouvez pas avoir accès à ces zones parce que votre badge ne le permet pas, vous pouvez néanmoins appeler le responsable de la zone dans laquelle vous souhaitez entrer pour qu'il vous autorise l'accès.

**Madame KARDIANOU**

La note d'information que vous nous avez communiquée est trop vague : elle ne donne pas suffisamment d'informations sur les modalités du contrôle. Votre projet tend à remettre en cause le travail actuellement effectué par les équipes de sécurité des accès. Je suis choquée de vous entendre dire qu'il n'y a pas de sécurité dans le Musée. Aujourd'hui, pour entrer dans une zone, nous devons appeler le responsable ou le

PC pour que cette personne ouvre la porte. Il existe des listes précisant le nom des personnes autorisées à entrer dans les réserves.

Le système actuel fonctionne : il est contraignant mais nous nous y sommes habitués. Les clés que nous utilisons donnent également des indications : ce sont des clés personnalisées qui permettent de préciser l'heure d'entrée dans une réserve.

### **Monsieur SELLES**

Vous abordez la situation des réserves lesquelles sont normalement des zones où la sécurité est assurée. Aujourd'hui, seules quelques personnes peuvent entrer dans les réserves et ces personnes sont identifiées.

### **Madame KARDIANOU**

Des alarmes sont également installées dans les zones fermées. Si une personne souhaite entrer dans cette salle, alors une alarme sonne et un responsable de la sécurité interroge cette personne pour connaître les raisons qui l'ont conduites dans cette salle. Un système de sécurité fiable existe donc déjà dans les espaces muséographiques. De la même manière, les agents ne se rendent pas dans les PC s'ils n'ont rien à y faire. Votre projet tend à remettre en cause la qualité du travail fourni actuellement par les agents.

Par ailleurs, je pense que ce nouveau système n'empêchera pas les dérogations. Aujourd'hui, des stagiaires sont en possession de clés des réserves. Ces dérogations seront toujours possibles avec le nouveau système.

### **Monsieur SELLES**

S'agit-il de leurs clés ou des clés prêtées par d'autres personnes ?

### **Madame KARDIANOU**

Ce sont des clés remises aux stagiaires.

### **Monsieur LEDUC**

Les stagiaires ne sont pas plus malhonnêtes que les autres salariés du Musée ! Si le chef de département souhaite que les stagiaires travaillent en réserve, alors ces derniers doivent avoir une clé afin de pouvoir travailler dans ces lieux.

### **Madame KARDIANOU**

Cela n'est pas normal. Le nombre de dérogations se multiplie.



**Monsieur LEDUC**

Il ne s'agit pas ici d'une dérogation. Si un stagiaire doit travailler dans une réserve, alors le chef de département doit remplir un formulaire de demande de badge dans lequel il indique que le stagiaire désigné doit entrer dans les zones citées pour travailler. Si cette demande est conforme aux règles de paramétrage du département, alors ce badge sera délivré. Il est préférable que le stagiaire soit en possession d'un badge qui trace son parcours dans le Musée plutôt que ce dernier entre dans la réserve après qu'une personne lui ouvre la porte. Si la demande du responsable du département est dérogatoire aux règles de paramétrage fixées, alors la décision sera arbitrée au niveau de la Direction.

**Madame KARDIANOU**

La mise en place de ce système va-t-elle conduire à installer davantage de portes ? Utiliserons-nous toujours des badges ? Existera-t-il des champs magnétiques ?

**Monsieur CARREAU**

Le système qui sera installé sera similaire au système de badgeuse. Ce sont des badges qui permettront d'ouvrir les portes.

**Monsieur LEDUC**

Nous poserons par ailleurs effectivement quelques portes supplémentaires : environ une cinquantaine de portes seront installées.

**Madame KARDIANOU**

Lorsque les réserves sont situées dans des zones muséographiques fermées, par exemple parce qu'il s'agit d'un jour de fermeture, l'accès à ces réserves sera-t-il possible ?

**Monsieur SELLES**

Les personnes qui auront accès à ces réserves auront également accès aux espaces muséographiques.

**Monsieur LEDUC**

Après l'heure de fermeture du public, tout le Musée est une réserve. Les agents du département pourront y accéder en journée.

**Madame KARDIANOU**

Par ailleurs, je suis étonnée que vous renforciez les contrôles Vigipirate pour les agents du Musée alors même que vous devez savoir qui vous recrutez.

**Patricia ARNOULT**

Depuis un an, il existe déjà plusieurs endroits où nous ne pouvons plus passer. Je trouve cette situation normale si ces mesures permettent d'accroître la sécurité. Cependant, encore faudrait-il que l'information soit donnée en temps afin que les agents soient informés. Travaillant au local Badges, je reçois les plaintes de nombreux agents qui ne comprennent pas pour quelles raisons ils n'ont plus accès à des zones auxquelles ils pouvaient accéder par le passé. L'information doit donc être améliorée. Par exemple, une note de service sur la fermeture de la porte Mollien n'a été diffusée qu'une semaine après sa fermeture effective. De la même manière, certaines personnes ne sont pas informées des modifications des paramètres des badges. Il serait donc nécessaire qu'une information soit donnée de manière coordonnée.

**Monsieur SELLES**

L'information n'a effectivement pas été donnée à temps.

**Madame ARNOULT**

Par ailleurs, il faut également informer les agents des parcours qu'ils peuvent effectuer pour éviter de passer par l'extérieur. Or cette information n'est pas suffisante aujourd'hui.

**Madame TAIBI**

Le Plan Vigipirate est en vigueur depuis trois ans. Est-ce la dotation supplémentaire de 16 millions d'euros qui explique que vous mettiez en place ces mesures aujourd'hui ? Au contraire, cette dotation supplémentaire répond-elle à un autre besoin ?

**Monsieur LEDUC**

Cette somme de 16 millions d'euros permet de financer le schéma directeur de sûreté dont l'objectif est d'améliorer la protection des œuvres. Cette dotation permet une remise à niveau des financements. Le projet Grand Louvre a eu un coût de 6 milliards de francs. Aujourd'hui, une dotation complémentaire d'un montant de 16 millions d'euros est accordée ce qui démontre que l'investissement public initial était correctement évalué, cette dotation supplémentaire restant en effet d'un montant mesuré par rapport à l'investissement initial.

Les mesures liées au Plan Vigipirate sont d'un autre ordre. De nouvelles formes de terrorisme visant d'autres objectifs et dotés d'autres moyens sont apparues depuis le 11 septembre 2001. Les pouvoirs publics, au plus haut niveau de l'Etat, se sont emparés de cette question. L'ancien Préfet de Police de Paris avait rencontré, à l'époque, les directeurs des grands lieux parisiens accueillant du public (Tour Montparnasse, Sacré-Cœur, Tour Eiffel, Louvre, etc) pour souligner que cette menace permanente du terrorisme devrait être prise en compte pour plusieurs dizaines d'années.

**Monsieur POINSIGNON**

Par précaution, il est probable que Vigipirate passe en alerte rouge pendant la période de fin d'année.

**Madame TAIBI**

Toutefois, les mesures du Plan Vigipirate concernent essentiellement l'extérieur et visent au renforcement du contrôle du public.

**Monsieur POINSIGNON**

Non. Le dispositif Vigipirate ne concerne pas que le contrôle des personnes venant de l'extérieur.

**Madame TAIBI**

Ce nouveau système automatisé de contrôle des circulations induit une «traçabilité » des agents. Des accès étaient déjà refusés par le passé à certains agents. J'ai donc le sentiment que ce projet conduit à officialiser une situation qui existait déjà.

**Monsieur POINSIGNON**

Certaines mesures ont déjà été mises en place lorsque le système actuel permettait déjà de répondre aux exigences du plan de sûreté. Toutefois, des mesures supplémentaires vont être prises à partir de 2005 et jusque fin 2006. Ces mesures imposent le changement progressif des badges. Ces badges magnétiques seront à durée limitée et fonction de la durée de la mission ou du stage. Ils seront valables trois ans pour les emplois permanents et pendant la durée du contrat ou du stage pour les emplois temporaires.

**Madame LABRE**

Ce dispositif de contrôle sera-t-il également installé sur le site Marengo ?

**Monsieur POINSIGNON**

Nous ne l'envisageons pas. Ces salles seront cependant sécurisées.

**Madame AGUIRRE**

Les systèmes automatisés présentent également des risques sachant que les bugs informatiques peuvent conduire alors à bloquer tous les systèmes. Par exemple, le bug informatique qui a eu lieu le 1<sup>er</sup> janvier dernier a conduit au dysfonctionnement des lecteurs de badges. Les zones Sully et Denon ont eu de moindres difficultés car l'ouverture des portes se faisait avec des clés. Par contre, dans la région Richelieu où l'ouverture des portes ne s'actionne quasiment qu'avec des lecteurs de badges, certains agents ont dû

attendre plusieurs heures avant de pouvoir entrer dans leurs bureaux. Quelles mesures envisagez-vous en cas de bug informatique ?

### **Monsieur GAUCHET**

Nous ne sommes pas à l'abri d'un incident. Des systèmes automatisés sont en place depuis 1989. Depuis cette date, très peu d'incidents ont été enregistrés. Nous sommes par ailleurs capables d'intervenir dans des délais assez rapides si jamais un agent était bloqué dans une réserve du Musée.

### **Monsieur MARTIN**

Ce projet vise à renforcer les contrôles dans les espaces de travail. Or les vols des œuvres que nous avons connus par le passé ont eu lieu essentiellement dans les espaces publics.

### **Monsieur POINSIGNON**

Le vol du Corot a eu lieu dans un espace public. Cependant, les flambeaux du XVIII<sup>e</sup> siècle ont été volés dans une réserve.

### **Monsieur SELLES**

Ces mesures visent à nous protéger contre le vol, mais également contre le sabotage et contre d'autres actes malveillants.

### **Monsieur ANOT**

Il m'est plus difficile de circuler dans le Musée que les salariés des sociétés externes. Pour entrer dans les PC, je dois demander une autorisation. Les salariés des sociétés externes ne sont pas soumis aux mêmes contraintes. Cette situation est anormale.

### **Monsieur POINSIGNON**

L'exemple que vous donnez démontre que notre système de contrôle actuel, qui repose sur un contrôle humain, n'est pas suffisant. De plus, ce type de contrôle ne laisse pas de traces.

Par ailleurs, les agents de maintenance du Louvre doivent bénéficier des mêmes droits de circulation que les salariés des sociétés de maintenance externes.

En outre, je tiens à souligner que, depuis la loi sur la sécurité intérieure, il suffit que les agents de la société Novap aient une mention sur le fichier du système de traitement des infractions constatées (STIC) pour que le Préfet de Police leur retire leur agrément. Leur contrat de travail est alors annulé de plein droit sans préavis ni indemnité du jour où leur employeur reçoit ce refus d'agrément. En revanche, pour que les fonctionnaires ne puissent pas travailler, il faut que leur casier judiciaire comporte une inscription non compatible avec leur fonction.

Nous avons demandé aux sociétés externes de maintenance de vérifier le casier judiciaire de leurs salariés. Si leur casier comporte une inscription, nous leur demandons de ne plus les affecter au Musée du Louvre car nous considérons que leur présence pourrait faire courir un risque aux personnes et aux installations.

### **Monsieur SACRISTIN**

Nous pouvons être étonnés de votre empressement à changer les systèmes de sécurité. Notamment, vous faites référence au Plan Vigipirate qui existe depuis plus de trois ans. Cette prise de conscience soudaine tient-elle à l'enveloppe budgétaire de 16 millions d'euros qui vient de vous être accordée ? Envisagez-vous déjà de prendre des mesures de renforcement de la sécurité avant de recevoir cette dotation complémentaire ? Auquel cas, pour quelles raisons n'avez-vous pas décidé de prendre des mesures plus tôt ?

### **Monsieur SELLES**

La somme de 16 millions d'euros portant sur le schéma directeur de sûreté a été obtenue en février 2001. Cette somme a été inscrite au budget 2002, 2003, 2004, 2005, puis 2006. Aujourd'hui, il reste environ 3 ou 4 millions d'euros à dépenser sur cette somme. Ce programme a fait l'objet d'un schéma directeur et de plusieurs projets menés au sein de l'Établissement (surveillance électronique, renforcement mécanique de la protection des œuvres, etc). Tous les projets ne peuvent cependant pas être mis en œuvre au cours du même exercice. Depuis trois ans, nous avons mis en œuvre plusieurs dispositifs de renforcement du Plan Vigipirate. Aujourd'hui, en renforçant la sécurité des accès et la traçabilité de ces accès au sein du Musée, nous visons aussi à assurer une meilleure protection du Musée, y compris contre des actes de terrorisme. Notre prise de conscience de la nécessité de renforcer la sécurité n'est donc pas soudaine.

*Le projet est soumis au vote. L'Administration émet un avis favorable. SUD Culture s'abstient. La CFDT, FO et la CGT émettent un avis défavorable.*

### **Monsieur CASTAGNOL**

Dans la mesure où Monsieur LEDUC a souligné que tous les arbitrages n'étaient pas rendus, FO souhaite rendre un avis défavorable. Nous ne pourrions analyser la situation que lorsque tous les arbitrages seront rendus.

### **Madame BRESSEAU**

La CFDT émet un avis négatif dans la mesure où les profils et catégories identifiés n'ont pas encore pris en compte toutes les situations pouvant exister au sein du Musée, notamment concernant les droits de circulation des membres du CHS.

### **Monsieur SACRISTIN**

Je suis surpris que vous demandiez aux organisations syndicales de justifier leur vote. C'est la première fois que vous nous le demandez.

**Monsieur SELLES**

Vous n'êtes pas dans l'obligation de justifier votre vote.

**Monsieur SACRISTIN**

Je ne pense pas qu'il soit utile de justifier notre vote. La CGT a pris une position raisonnée qui a été expliquée au cours du débat.

**Monsieur FERREIRA**

Notre vote tient au fait que nous n'avons pas reçu suffisamment de garanties concernant la libre circulation des agents.

**Monsieur POINSIGNON**

J'en conclus que vous ne remettez pas en cause le système, mais ses conséquences sur le travail quotidien des agents.

**Monsieur FERREIRA**

Par ailleurs, vous n'avez pas donné des garanties suffisamment précises quant à l'éventuelle utilisation des données enregistrées par le système pour « tracer » les agents en dehors des cas cités (vols, etc).

**Monsieur SACRISTIN**

L'outil et les conséquences de l'utilisation de cet outil sur les conditions de travail des agents sont deux sujets étroitement liés.

## **VI. Evaluation des risques chimiques dans le cadre de l'évaluation générale des risques professionnels**

**Le Docteur MOREAU**

Le dossier que je vous ai communiqué comprend les documents suivants : une information sur le risque chimique diffusée sur l'Intranet, un point d'information sur le décret de décembre 2003 relatif à la prévention des risques chimiques et une information sur les produits chimiques cancérigènes, mutagènes et toxiques pour la reproduction (CMR). Nous avons dénombré 28 de ces produits dans dix ateliers du Musée.

En 2003, le rapport d'activité avait identifié 3 produits très toxiques, 12 produits toxiques, 52 produits corrosifs, 52 produits irritants, 19 produits cancérigènes, 5 produits mutagènes, 4 produits tératogènes, 69 allergisants, 4 ayant des effets cumulatifs et 185 ayant plusieurs effets.

Dans le cadre de l'évaluation des risques professionnels qui vise à classer les risques en vue de la mise en place d'un plan de prévention, l'attention du service médical a été attirée plus particulièrement sur les produits cancérigènes, mutagènes et toxiques à la reproduction. Les actions prioritaires doivent porter sur ces produits, notamment en cherchant à les substituer à d'autres produits. Cela étant, d'autres actions ont été conduites, en particulier concernant les produits acides, les éthers de glycols et les bases.

Pour mieux cerner le risque, le service médical et Monsieur NEE ont visité certains ateliers. Ces visites ont pour but de vérifier les quantités utilisées et les modes opératoires. Elles doivent également permettre de vérifier si une substitution du produit est possible ou si une utilisation en vase clos est envisageable. Ces visites visent également à identifier les mesures de protection à prendre et la surveillance médicale à effectuer. Ces visites ont donné lieu à la rédaction d'un document qui sera présenté au CHS ultérieurement.

Il est également nécessaire de rester vigilant quant aux produits utilisés par les entreprises externes d'autant que les fiches de sécurité des produits utilisés ne nous sont pas systématiquement transmises.

J'ai également communiqué un document sur la mise en cire des parquets qui indique les propositions faites par le service médical pour cette opération.

### **Madame AGUIRRE**

Le problème lié à la mise en cire des parquets est un problème récurrent au sein du Musée. Le CHS l'a signalé à plusieurs reprises. Le rapport du médecin fait état de produits toxiques utilisés dans les ateliers. Pourtant, il n'existe pas de Document Unique sur l'évaluation des risques au sein du Musée. Le CHS manque donc d'informations : nous avons une information sur le risque chimique évalué par le service médical, mais il manque encore des informations pour évaluer globalement le risque au sein du Musée. Notamment, nous ne savons pas quels services sont concernés ni le nombre de personnes.

Le Document Unique a pour vocation d'évaluer les risques et de les identifier et il est de la responsabilité de l'employeur de donner ces informations. Les informations à notre disposition ne nous permettent pas aujourd'hui de prioriser les mesures à prendre.

### **Monsieur SELLES**

La démarche initiée par le Docteur MOREAU depuis plusieurs années a permis d'identifier plusieurs problèmes. Nous pouvons d'ores et déjà affirmer que la situation s'est améliorée par rapport au passé.

### **Monsieur POINSIGNON**

Le recrutement d'un chargé de mission CHSCT vise à répondre à cette situation. Une fois les risques évalués, nous pourrions établir un programme annuel de prévention (remplacement des produits dangereux, formation du personnel, etc). Ce travail n'a pas encore commencé compte tenu des difficultés que nous avons rencontrées à recruter sur le poste de chargé de mission CHSCT.

Par ailleurs, la Direction partage les préoccupations des membres du CHS quant à la nécessité d'évaluer les risques au sein du Musée. Pour cette raison, nous avons convenu de revoir le fonctionnement du CHS.

Il s'agira d'ailleurs de l'une des questions traitées par l'ANACT. Dans quelques mois, nous disposerons des moyens et des informations nécessaires pour établir ce plan. Jusqu'alors, nous avons mené des actions, au cas par cas, lorsque le Docteur MOREAU nous saisissait des problèmes. Aujourd'hui, les actions que nous conduisons ne sont pas suffisamment ordonnées ni hiérarchisées. Nous devons donc établir des principes généraux de prévention qui permettront d'ordonner notre action et de prendre des mesures de manière plus méthodique.

### **Madame AGUIRRE**

Il y a quelques années, le Docteur MOREAU avait rédigé une note pour que, lors de la mise en cire des parquets, les salles soient ventilées, soit en ouvrant les fenêtres, soit en actionnant le système de climatisation. Or ces recommandations n'ont jamais été prises en compte. Pour que ces mesures soient appliquées, encore faut-il que la Direction s'implique et exige que ces mesures soient suivies d'effet.

### **Monsieur POINSIGNON**

Les recommandations que nous faisons doivent être respectées.

### **Monsieur CARREAU**

Des mises en cire des parquets sont possibles dans deux espaces du Musée : les salles muséographiques et, plus marginalement, les zones de bureaux. Dans les bureaux, il est tout à fait possible d'ouvrir les fenêtres. En revanche, dans les salles d'exposition des peintures, nous ne pouvons ni ouvrir les fenêtres ni actionner le système de désenfumage car nous risquerions alors de nous placer dans une situation qui serait préjudiciable à la conservation des œuvres. Par conséquent, nous ne pouvons pas prévoir une aération dans les zones muséographiques. Pour cette raison, nous ne pouvons envisager aujourd'hui qu'un changement de produit.

### **Madame AGUIRRE**

Un accident a eu lieu dans les appartements Napoléon III lors de la mise en cire des parquets.

### **Monsieur CARREAU**

Ce n'était pas une opération de mise en cire, mais une opération ponctuelle de préparation à la pose d'un parquet neuf en fin de travaux.

### **Madame AGUIRRE**

En accord avec la société de maintenance, est-il possible de coordonner les mises en cire des parquets avec les opérations de maintenance des systèmes de désenfumage ?



**Monsieur CARREAU**

La durée des tests de désenfumage n'est pas suffisante pour permettre une aération. Par ailleurs, je rappelle que les opérations de mise en cire des parquets ont lieu le mardi et concernent normalement un nombre limité de personnes.

**Monsieur SACRISTIN**

Il existe ici un problème d'information et de formation, notamment auprès des personnels susceptibles d'être en contact avec des produits dangereux. Le problème entendu lors de la préparation de travaux a énormément gêné les agents et les visiteurs qui se trouvaient dans les salons Napoléon III. S'il n'est pas envisageable d'ouvrir les fenêtres lors de ces opérations, alors il faut fermer le secteur ou permettre le droit de retrait des agents. Pourtant, lors de cet incident, on a imposé aux agents de rester dans les salles alors même que la gêne était très importante et que les agents comme les visiteurs s'en sont plaints. Cette situation est plus que regrettable. Les agents auraient dû, dans ces conditions, faire valoir leurs droits de retrait même s'il doit s'agir de la dernière des solutions.

**Le Docteur MOREAU**

Pour pallier ces désagréments, nous pouvons aussi mettre en place des mesures organisationnelles, notamment en organisant les rotations sur des durées plus courtes ou en évitant d'affecter les personnes plus fragiles (comme les femmes enceintes) dans les salles concernées. Cependant, pour que ces mesures organisationnelles puissent être prises systématiquement, il faudrait améliorer la procédure d'information afin que nous puissions avoir ces informations suffisamment tôt et que nous puissions anticiper les mesures à prendre. Cette meilleure information permettrait de ne pas avoir à intervenir pour des soins d'urgence.

**Monsieur SACRISTIN**

L'information doit être améliorée pour préciser la dangerosité du produit utilisé. Les agents doivent être informés des risques qu'ils encourent.

**Monsieur SELLES**

Nous devons effectivement mieux structurer les mesures que nous prenons. Nous devons évaluer globalement le risque afin de hiérarchiser les mesures à prendre et élaborer des programmes d'actions. Nous sommes tous conscients de la nécessité de mieux évaluer les risques. La chargée de mission CHSCT qui prendra ses fonctions au 1<sup>er</sup> janvier, Madame COTTEVERTE travaillera à l'élaboration d'un plan d'actions. Un Document Unique sur l'évaluation des risques sera élaboré. Sur cette base, nous pourrions planifier un programme d'actions. Aujourd'hui, des actions sont néanmoins menées même si ces actions ne sont pas coordonnées ni inscrites dans un Document Unique. Aujourd'hui, les services techniques et le service médical se chargent d'identifier les actions à prendre.

Monsieur POINSIGNON organisera d'ici Noël une réunion de travail pour préparer ce plan. Une information pourra ensuite être donnée au prochain CHS.

**Madame KARDIANOU**

Le Docteur MOREAU indique que certains produits ne peuvent pas être remplacés. Pourtant, 28 produits réputés dangereux sont utilisés dans les ateliers. Quelles mesures peuvent être prises ?

**Le Docteur MOREAU**

Nous avons identifié ces produits, cependant il reste encore à repérer exactement quels sont les modes opératoires utilisés pour ces produits sachant que certains d'entre eux peuvent être très peu utilisés ou utilisés en vase clos. Les principes généraux de prévention sont appliqués.

**Monsieur CARREAU**

Sur 900 produits utilisés par les entreprises de nettoyage, 600 sont référencés. Parmi ces 600 produits, 120 ne sont pas convenables. Cependant, ces entreprises ne savent pas comment remplacer ces produits. Cette démarche de prévention des risques dépasse le strict cadre du Musée du Louvre. Cette démarche est plus large car il existe également un risque domestique comme le montrent les nombreux articles sur ce thème publiés dans les magazines des associations de consommateurs. Cette démarche de prévention des risques est donc nécessairement une démarche de longue haleine.

**Le Docteur MOREAU**

Des améliorations ont déjà été constatées au sein du Musée. Notamment, des travaux ont été menés pour remplacer le benzène par un produit équivalent qui permettait le même rendu technique tout en étant moins nocif pour la santé. Des mesures sont donc déjà prises de manière ponctuelle.

**Monsieur CHOQUET**

Il existe peut-être aussi un manque de volonté de la part de la hiérarchie à changer les produits utilisés. Un produit nocif, même s'il n'est pas remplaçable, ne devrait plus être utilisé. Nous ne devons pas accepter que certains produits soient utilisés s'ils sont dangereux. Par exemple, des produits contenant du plomb ont été interdits sans pour autant être remplacés. En outre, les fiches techniques des produits ne sont pas suffisamment précises dans la mesure où les sociétés cherchent à sauvegarder le secret industriel de fabrication.

**Le Docteur MOREAU**

Ma fonction m'obligeant au secret professionnel, j'ai communication des fiches techniques des produits. Cependant, l'analyse de ces fiches prend du temps avant de déterminer si ces produits doivent être classés comme produits dangereux.

**Monsieur SELLES**

Aujourd'hui, nous ne savons pas remplacer correctement le produit utilisé pour la mise en cire des parquets. Pour autant, cette opération de mise en cire est absolument nécessaire. Par ailleurs, si les responsables hiérarchiques des ateliers font la demande de produits dangereux, alors leur demande doit être refusée.

**Monsieur CHOQUET**

Des produits dangereux sont utilisés, depuis plusieurs années, au Musée du Louvre car ces produits sont référencés. Si ces produits ne sont pas remplaçables, ces produits continueront d'être utilisés. Il faut se saisir de ce problème afin de changer les références des produits mais aussi changer les mentalités des personnes qui utilisent ces produits.

**Monsieur GAUCHET**

Des démarches doivent être entreprises pour informer le personnel des ateliers et les convaincre d'utiliser des produits dont le rendu est équivalent. L'essentiel est de parvenir à mener une politique d'évaluation globale des risques. Nous ne pouvons pas aborder sérieusement ce problème sans avoir procédé au préalable à une véritable évaluation des risques.

**Monsieur NEE**

Un travail important reste à fournir s'agissant de l'évaluation et la prévention des risques chimiques. C'est un travail de longue haleine qui nécessite de prendre conscience des problèmes. Cette politique nécessitera de mettre en place des formations. Le service médical a déjà mené des actions importantes dans ce sens en direction du personnel des ateliers, ce qui a conduit à effectuer un suivi des produits chimiques utilisés. Cependant, il reste encore à convaincre des chefs d'atelier de la dangerosité des produits qu'ils peuvent utiliser. Des efforts doivent donc encore être fournis.

**Monsieur SELLES**

Une réunion de travail sera prochainement organisée : elle réunira l'Administration, les ACMO, le service médical et le nouveau responsable CHSCT. Lors de la prochaine réunion du CHS, nous présenterons une méthode pour parvenir à l'élaboration d'un Document Unique dans un délai raisonnable afin de prioriser les actions à mener et prévenir les risques chimiques les plus importants.

Par ailleurs, compte tenu du temps qui nous reste imparti, je vous propose de convoquer une réunion extraordinaire de CHS au mois de décembre afin de traiter les points inscrits à l'ordre que nous n'aurons pas eu le temps de traiter.

*Les membres du CHS acceptent cette proposition.*

## **VII. Point d'information sur les accidents du travail**

### **Le Docteur MOREAU**

Les relevés des accidents du travail vous ont été communiqués pour les 1<sup>er</sup>, 2<sup>ème</sup> et 3<sup>ème</sup> trimestres 2004. La fréquence des accidents est similaire à celle des années précédentes. La gravité des accidents concerne essentiellement les accidents de trajet.

Le groupe d'analyse des accidents s'est réuni sept fois. Quatre accidents ont été analysés. Des préconisations ont été faites auprès des directions concernées.

### **Madame TAIBI**

Certains agents ont subi plusieurs accidents consécutifs. S'agit-il des mêmes accidents ?

### **Le Docteur MOREAU**

Non.

### **Madame TAIBI**

De nombreux accidents concernent des salariés des sociétés externes.

### **Le Docteur MOREAU**

Ce sont les salariés des sociétés extérieures qui encourent les risques les plus importants (risques physiques, chimiques, électriques, de manutention, etc). Ceci explique que ce sont ces derniers qui sont le plus fréquemment concernés par les accidents. Cependant, le nombre de ces accidents n'est pas plus important en 2004 que lors des années précédentes. Par ailleurs, suite à un accident qui a concerné un salarié d'une société externe lors d'une exposition temporaire, le groupe d'analyse des accidents s'est rendu sur les lieux afin de vérifier l'aménagement de l'exposition.

### **Madame KARDIANOU**

Les salariés de la société Eliance ont enregistré 19 accidents au cours du trimestre. Ce chiffre est important au vu de la taille de cette équipe.

### **Monsieur POINSIGNON**

Eliance n'est pas une petite structure : elle compte environ 150 personnes. Le nombre de 19 accidents doit donc être relativisée eu égard à la taille de leur effectif.

### **Le Docteur MOREAU**

Certains accidents sont mineurs, comme les plaies, les coupures, ou les brûlures. Les accidents graves sont fort heureusement peu nombreux. Par ailleurs, je transmets systématiquement le relevé des accidents au médecin du travail de la société Eliance. Ces accidents sont ensuite analysés par leur CHSCT.

### **Monsieur ANOT**

Je tiens à souligner que j'ai eu un accident qui ne sera pas pris en compte comme accident du travail car je n'ai pas pris aussitôt rendez-vous avec mon médecin traitant.

### **Monsieur POINSIGNON**

Les problèmes personnels n'ont pas vocation à être commentés en CHS.

### **Monsieur ANOT**

Je ne suis pas la seule personne dans cette situation.

### **Monsieur POINSIGNON**

Une procédure réglementaire a été établie et cette procédure doit être respectée. Si cette procédure n'est pas appliquée, alors l'agent comptable effectuera des blocages de paiement.

Je ne souhaite pas que nous discutons de votre problème personnel en CHS : je suis disposé à vous recevoir avec le Docteur MOREAU pour régler cette situation.

### **Monsieur SACRISTIN**

Les sociétés extérieures mènent-elles des campagnes de sensibilisation à la prévention des accidents ?  
Auquel cas, intervenez-vous auprès d'elles pour les conseiller ?

### **Le Docteur MOREAU**

Je ne suis jamais intervenue dans ces campagnes. Le médecin du travail d'une société extérieure peut cependant parfois me solliciter pour avoir des informations sur le Musée et adapter ses propositions au vu du contexte de travail.

### **Monsieur SACRISTIN**

Même si ces campagnes de prévention doivent être menées au sein de ces sociétés extérieures, il nous revient certainement de leur donner toutes les informations utiles pour établir des préconisations pertinentes.

**Le Docteur MOREAU**

Lorsqu'une nouvelle société extérieure intervient au Louvre, en règle générale, le Médecin du travail de ladite société me contacte pour avoir des informations. Tel a été le cas avec la société de surveillance Novap dont le médecin du travail souhaitait connaître les zones à risque.

**Monsieur POINSIGNON**

La chargée de mission CHSCT aura aussi pour mission de vérifier les plans Hygiène et Sécurité des sociétés extérieures qui interviennent au sein du Musée et de les coordonner. Aujourd'hui, ces plans sont communiqués de manière dispersée sans que le Médecin du travail ne puisse avoir un regard sur ces documents, par exemple le plan Hygiène et Sécurité de la société Novap est communiqué à la Direction de la Surveillance. La circulation de l'information doit donc être améliorée.

**Monsieur SACRISTIN**

La Direction du Musée doit également vérifier que les sociétés extérieures respectent leur plan Hygiène et Sécurité.

**Monsieur POINSIGNON**

Le Médecin du travail et le CHSCT de l'entreprise extérieure ont des compétences dans ce domaine. Nous devons respecter leurs prérogatives.

**Le Docteur MOREAU**

Pour répondre à l'interpellation de Monsieur ANOT, je tiens à souligner que la DRH a établi une procédure concernant la déclaration des accidents de service pour les titulaires. Cette procédure est diffusée sur Mercure. Cependant, le service médical ne disposait pas des formulaires.

**Monsieur POINSIGNON**

Ce problème est désormais résolu.

**Le Docteur MOREAU**

Ce problème n'est pas encore complètement réglé. Pour cette raison, des questions individuelles peuvent se poser.

**Monsieur POINSIGNON**

Ce problème est aujourd'hui réglé : les formulaires de déclaration sont disponibles. Cependant, le problème soulevé par Monsieur ANOT est de nature différente. Pour cette raison, je lui propose de le

recevoir avec vous-même et Carole ETIENNE afin que nous trouvions une solution. Je comprends la préoccupation de Monsieur ANOT, cependant le CHS n'est pas l'instance appropriée pour en discuter.

### **Monsieur LEDUC**

Le cas individuel de Monsieur ANOT cache peut-être une réalité collective.

### **Monsieur POINSIGNON**

Nous avons établi une procédure administrative. Les paiements sont ordonnés par l'Administration et payés par l'agent comptable. Depuis que les titulaires sont gérés par le Musée du Louvre, l'agent comptable applique cette réglementation. Alors que des pratiques diverses existaient auparavant suivant les centres de gestion, il existe désormais une procédure unique et précise. Cette procédure a été diffusée largement. Si elle a été difficile à mettre en application, elle est aujourd'hui en place et doit être appliquée. Les cas particuliers doivent être discutés ailleurs qu'en CHS car ces questions ne sont pas de la compétence de l'Instance.

### **Monsieur LEDUC**

Cependant, il peut arriver que certaines personnes ne connaissent pas la procédure à suivre en cas d'accident.

### **Monsieur POINSIGNON**

Nous n'avons pas à discuter des procédures administratives et comptables en CHS. Une procédure existe et nul n'est censé ignorer la loi. Cette procédure a été communiquée à tous les responsables de département à l'occasion d'une réunion.

### **Madame AGUIRRE**

La procédure de déclaration des accidents du travail peut certainement être encore améliorée. Notamment, si des accidents ont lieu le week-end, des difficultés peuvent se poser lorsque les cadres ne sont pas présents ou que les personnes présentes ne sont pas toutes informées de la procédure à respecter.

Le groupe de travail a analysé quatre accidents du travail. Ces analyses ont-elles donné lieu à des préconisations ?

### **Le Docteur MOREAU**

Oui. Ces préconisations seront présentées en même temps que le bilan annuel du groupe de travail.

**Madame AGUIRRE**

En nombre, nous pouvons constater que les chutes dans les escaliers sont importantes. Nous avons soulevé ce problème à plusieurs reprises : il semble que les mesures de prévention aient échoué à régler ce problème.

**Le Docteur MOREAU**

Le Musée compte aussi de nombreux escaliers qui sont très fréquemment utilisés.

**Monsieur GAUCHET**

Par définition, les escaliers sont des zones plus dangereuses que les chemins plats.

**Monsieur CASTAGNOL**

Nous avons demandé à ce que des mains courantes soient installées. Or certaines de nos demandes n'ont pas été prises en compte.

**Monsieur POINSIGNON**

Dans certains cas, la demande d'installation de mains courantes a été acceptée et ces dernières seront mises en place. Dans d'autres cas, elle n'a pas été acceptée par l'Architecte des Bâtiments de France. Auquel cas, nous ne pouvons pas les mettre en place.

**Madame AGUIRRE**

Nous pourrions dresser un bilan des actions prises au niveau des escaliers. Dans certains escaliers, aucune chute n'est enregistrée.

Par ailleurs, je constate que les accidents sont plus nombreux au 1<sup>er</sup> trimestre avec 46 accidents recensés qu'au 2<sup>ème</sup> et 3<sup>ème</sup> trimestres avec 33 accidents. Comment expliquez-vous ces différences ?

**Le Docteur MOREAU**

Le nombre des accidents ne permet pas de tirer des conclusions statistiquement significatives.

**Madame LABRE**

Je tiens à souligner que les chutes dans les escaliers ne se produisent pas dans des escaliers particuliers : ces chutes peuvent se produire dans tous les escaliers. Pour cette raison, il est difficile d'identifier les causes de ces chutes et de prendre les mesures nécessaires pour les prévenir.



**Monsieur CHOQUET**

Il serait nécessaire que la Direction diffuse la procédure à suivre en cas d'accidents de travail auprès de l'ensemble du personnel concerné puisque sa connaissance semble encore poser problème.

**Monsieur POINSIGNON**

Cette note d'information est publiée et disponible sur Mercure. Les personnes directement concernées par cette procédure ont eu communication de cette note au cours d'une réunion au cours de laquelle cette procédure a été précisée explicitement.

**VIII. Point d'information sur la réorganisation des ateliers de la zone 7 (serrurerie, petite maintenance électromécanique)****Monsieur CARREAU**

L'atelier de serrurerie va prendre la place de l'atelier de maintenance électromécanique tandis que l'espace de l'atelier de serrurerie sera utilisé pour loger l'atelier de petite maintenance électromécanique ainsi qu'une petite entreprise de maintenance de l'éclairage. Pour atteindre cet objectif cible, une programmation sera arrêtée au début de l'année 2005.

Ces déménagements imposent de lancer des appels d'offres et de réaliser des travaux. Avec la Direction de la Surveillance, nous envisageons d'opérer un basculement provisoire des locaux au cours du premier trimestre 2005.

**Monsieur CASTAGNOL**

Les vestiaires de la zone 7 sont en très mauvais état.

**Monsieur CARREAU**

La situation n'est pas homogène : dans certaines cellules, les vestiaires sont effectivement en mauvais état.

**Monsieur GAUCHET**

Je prends note de votre remarque. Je vérifierai l'état de ces vestiaires.

**IX. Point sur la visite du CHS aux locaux situés rue St Roch, au musée Delacroix et au 162, rue de Rivoli**

*Ce point est reporté.*

## **X. Suivi des points évoqués lors du précédent CHS**

*Ce point est reporté.*

## **XI. Questions diverses**

*Ce point est reporté.*

*Le CHS est suspendu à 18 heures 35. La réunion reprendra lors d'une nouvelle réunion qui se tiendra en décembre à une date qui reste à préciser.*

Le Président  
Didier SELLES

Le Secrétaire  
Henri POINSIGNON

Le Secrétaire adjoint  
Thierry CHOQUET

