



# **Compte rendu du C.T du 23 avril 2013 et du CHSCT du 26 mars 2013**

## **du musée national du Château de Fontainebleau**

Vos représentants du personnel CGT tiennent à vous rendre compte du déroulement des instances représentatives de l'établissement public, qui ont siégé le **mardi 23 avril 2013 (Comité Technique)**, et le **mardi 26 mars 2013 (Comité d'Hygiène de Sécurité et des Conditions de Travail)**.

### **C.T. du 23 avril 2013**

- **Procès-verbal de la séance du 24 octobre 2012.**

Transmis tardivement nous avons demandé le report de son approbation.

- **Suites données au CT du 24 octobre 2012.**

Quelques exemples :

- le nouvel organigramme a été modifié pour intégrer le pôle des assistantes de direction et le service de la régie des œuvres.
- intégration à l'EP des personnels du droit d'entrée : un premier groupe de travail comprenant l'administration, des représentants du personnel du château et de la RMN-GP s'est réuni le 28 mars 2013 pour étudier les modalités de cette intégration.
- 2,5 jours de récupération ont été ajoutés sur hordyplan pour les agents logés du service des jardins chargés d'effectuer les tâches d'arrosages.

- **Règlement de visite.**

Les deux règlements de visite en vigueur et relatifs au musée national et au Domaine vont être fondus en un seul règlement actualisé. Rappelons que ce texte essentiel de portée réglementaire est opposable aux visiteurs. La version proposée n'étant pas totalement aboutie, il a été décidé de reporter l'examen de ce point à un prochain CT convoqué spécialement le 27 mai. Entretemps un groupe de travail proposera des améliorations au texte. Ce règlement sera ensuite présenté au prochain Conseil d'administration le 25 juin prochain.

- **Création d'un département du développement des publics et des réservations.**

Le **département des réservations**, qui compose avec les départements de l'action pédagogique et de l'action culturelle le service des publics, voit le périmètre de ses missions s'élargir pour tenir compte des évolutions suivantes :

- le développement d'une politique commerciale et promotionnelle des offres culturelles ;
- le pilotage de l'équipe d'accueil et de billetterie prochainement intégrée à l'établissement.

De fait il est créé un département du développement des publics et des réservations en lieu et place du département des réservations, lequel s'appuiera sur trois pôles :

- un pôle réservations
- un pôle développement des publics
- un pôle accueil et billetterie

Avec l'intégration programmée des personnels du droit d'entrée du château prévue le 01<sup>er</sup> janvier 2014, c'est une unité de travail forte d'une quinzaine d'agents qui sera ainsi constituée. Son importance va entraîner la création d'un poste de chef du département.

- **Changement de dénomination du service de la documentation.**

Pour tenir compte du fait que les activités exercées par le service s'appuient sur la gestion :

- d'une bibliothèque constituée actuellement de plus de 10 000 ouvrages et une quarantaine de périodiques ;
- d'un centre de communication principalement constitué de plusieurs milliers de dossiers documentaires sur les salles du château et sur les œuvres qu'il renferme ;
- des archives définitives ;
- des archives intermédiaires ;

il est décidé de changer la dénomination du service de la documentation en « **Centre de ressources scientifiques** » que justifient la richesse et la diversité des documents qui s'y trouvent.

Afin de conserver sur place les archives définitives l'établissement envisage de signer une convention d'autonomie avec les Archives de France. Pour ce faire les travaux prévus dans le cadre du schéma directeur de rénovation du château seront déterminant, afin de doter le centre d'espaces appropriés.

Pour accompagner l'accroissement des activités de ce service, l'EPCF souhaite prochainement créer un poste d'assistant par voie de mobilité interne. De fait un avis de vacance sera proposé aux personnels.

- **Mise en œuvre d'astreintes pour les jardins.**

Selon la saison plusieurs types d'astreintes sont assurées par les agents logés du service des jardins : astreintes week end, de chauffage ainsi que les tâches liées à l'arrosage. Jusqu'au milieu de l'année 2012 cinq agents logés se les répartissaient. Mais le départ successif de trois de ces agents (1 déménagement 1 disponibilité et 1 mutation), désorganise complètement la tenue de ces astreintes, et il n'est pas envisageable de les faire reposer plus longtemps sur seulement deux agents logés.

Une visite de la Pépinière avec les représentants du personnel le 13 mars dernier, suffisait à convaincre l'administration que la nature des astreintes à exercer demandait une connaissance du métier pour les exécuter, et que celles-ci ne sauraient être transposées à d'autres catégories d'agents logés, ce qui pour nous allait de soi.

Confrontée à cette situation d'urgence, l'administration a proposé de retenir **les règles permettant la rémunération et/ou la compensation d'astreintes qui pourraient être effectuées par des agents du service des jardins non logés sur la base du volontariat.**

Le décret n°2007-646 du 30 avril 2007, complété par l'arrêté du même 30 avril 2007, prévoit un ensemble de montants forfaitaires (*ex. 122 euros par semaine complète, 10 euros pour une nuit de semaine...*) ou de compensations (*1,5 jour pour une semaine complète d'astreinte, 0,5 jour pour un jour ou une nuit de week end ou férié...*) devant s'appliquer en cas d'astreintes et d'interventions.

L'administration propose de mettre en place ce dispositif dans l'hypothèse où les deux postes actuellement mis à la vacance avec possibilité d'un logement de fonction, ne seraient pas pourvus.

- **Plan de gestion des jardins.**

Le plan de gestion vise à assurer la conservation et la valorisation des parcs et jardins historiques dans les meilleures conditions, tant du point de vue de la qualité de leur entretien que de celui des effectifs et des moyens financiers nécessaires. Cette démarche qui est encouragée par le ministère a déjà été initiée dans plusieurs Domaines nationaux : Compiègne, Champ sur Marne...

Cette étude doit comporter :

- un état des lieux : recherche historique et documentaire sur la base des études et recherches déjà effectuées ;
- une évaluation financière et technique du mode de gestion ;
- des propositions de gestion.

Le délai d'exécution de l'étude est fixé à 14 mois et fait actuellement l'objet d'un marché d'appel d'offre. Au regard de l'analyse des cinq offres reçues et étudiées, il a été décidé d'avoir recours à la négociation, les budgets proposées étant supérieurs au budget prévisionnels de l'EPCF de 80 000 €.

Bref tout cela fleure bon l'audit, avec une vision un peu surplombante et technocratique des choses. Surtout l'urgence et la préoccupation des personnels, dont le désarroi est palpable, n'est certainement pas ce plan de gestion quand se pose, ici et maintenant, la survie d'un service, appartenant à un corps de métier réputé héritier des jardiniers du Roy. Cette situation critique est douloureusement vécue par les agents, avec l'impossibilité qui est leur est faite de transmettre leur savoir faire à une future génération de jardiniers, et l'incapacité d'exercer avec tout le soin nécessaire les tâches qui leur sont confiées. Ainsi on nous vante une étude visant entre autres « ...à planifier sur une durée de dix années les actions à entreprendre sur le parc et les jardins de l'EPCF », « à proposer un mode de gestion adapté et des modes de gestions intermédiaires. Elle fixera les moyens humains et les compétences professionnelles utiles à la gestion... » alors que le service agonise littéralement sur fond de filière sinistrée. La scène a véritablement un côté surréaliste et décalé. Alors qu'en 1992 le service comprenait 19 jardiniers, celui-ci est aujourd'hui réduit à seulement 11 agents dont deux encadrants, avec pour aggraver le panorama plusieurs départs à la retraite qui se profilent. La situation est du reste particulièrement déprimante si on réalise que les trois départs les plus récents ont été le fait des trois plus jeunes agents du service.

Un aperçu de la situation de Fontainebleau par rapport à d'autres domaines est à ce titre édifiant. Ratio surface/effectifs.

	Surface en hectare	Nombre d'agents	Ratio
Fontainebleau	130	11	11,82
Compiègne	40	16	2,50
Tuileries	22	17	1,29
Champs sur Marne	84	9	9,33
Saint Germain	105	10	10,50

(source administration de l'E.P).

- **Emplois d'avenir.**

Créés par la loi du 26 octobre 2012, les emplois d'avenir s'adressent aux jeunes âgés de 16 à 25 ans, sans ou à très faible qualification, et rencontrant des difficultés d'accès à l'emploi. Une circulaire de mise en œuvre des emplois d'avenir dans le secteur culturel du 05 décembre 2012, vient préciser les conditions de recrutement dans les établissements publics.

Emboitant le pas au musée du Louvre et au Centre des Monuments Nationaux qui se sont très tôt positionnés en faveur de ce dispositif, l'EPCF souhaite lui aussi s'engager dans cette voie et envisage de recruter (*l'on verra au CT du 27 mai que les choses ont évolué*) :

- 2 emplois d'avenir au service des jardins (jardiniers),
- 2 emplois d'avenir au service des travaux et de la maintenance (vitrier et peintre),
- 2 emplois d'avenir à la direction du patrimoine et des collections (installateurs),
- 2 emplois d'avenir au service des publics (hôtes d'accueil),
- 1 emploi d'avenir au service financier (assistant au chef du service),
- 1 emploi d'avenir au service de la communication (assistant au chef de service).

Ces contrats à durée déterminée d'un an renouvelable ont une durée maximale de trois ans, sur la base de 35 heures hebdomadaires, et donnent lieu à une rémunération équivalant au SMIC (75% pris en charge par l'Etat et 25% par l'employeur).

#### *Sur la nature des emplois proposés ?*

La circulaire est sur le sujet on ne peut plus précise : **« Vous veillerez à ce que le recours à des emplois d'avenir - qui ne sauraient avoir vocation à répondre aux besoins de l'établissement non couverts par l'emploi statutaire - ne se substitue pas à des missions dévolues statutairement à des corps de fonctionnaires en activité dans votre établissement. Vous le réserverez par conséquent, prioritairement, à des besoins nouveaux... Si vous estimez avoir à déroger à ce principe ... je vous demande instamment de recueillir au préalable l'accord de votre direction de tutelle et du secrétariat général du ministère ».**

Bref, sauf à ne pas chausser les bonnes lunettes, les emplois ciblés par l'EPCF relèvent pour beaucoup d'entre eux de l'emploi statutaire (le cas le plus typique étant les postes de jardiniers).

#### *10 emplois d'avenir, qui dit mieux ?*

10 contrats d'un coup d'un seul pour un EP comme Fontainebleau, voilà qui a de quoi impressionner, et interroge immédiatement sur nos capacités réelles à pouvoir absorber un nombre aussi important de jeunes à former, et ce pendant potentiellement 36 mois, quand dans un premier temps la Direction nous avait annoncé qu'elle tablait plutôt sur deux/trois contrats. En masse salariale c'est l'équivalent de 2,5 ETPT que l'EP devra directement financer.

Rapporté aux 117 ETPT (titre 2 et titre 3 confondus) de l'établissement, c'est près de 9% d'effectifs supplémentaires dénués de formation spécifique qu'il conviendra d'accueillir en leur assurant un tutorat personnalisé, dont il faudra par ailleurs évaluer très régulièrement le parcours, dans le but de déboucher sur une formation qualifiante et un accès à l'emploi. Dans le même temps, l'établissement se fait fort de poursuivre son accueil de stagiaires de tout acabit dont il est décidément si friand : *stagiaires « Initiatives 77 » au service accueil et surveillance et au service des jardins, contractuels 1 mois pour la période estivale, stages entreprise ou école, RSA....* Une vrai tour de Babel on vous dit !

Dès lors comment ne pas s'interroger sur cette soudaine prodigalité et ses conséquences, quand dans le même temps les services dit « administratifs » de l'établissement qui seront chargés du suivi de ces contrats, avouent peiner quotidiennement pour accomplir leurs missions ; lesquels doivent en plus s'atteler au vaste chantier de l'internalisation des personnels RMN-GP du droit d'entrée et de la billetterie. Il est des logiques qui sont véritablement difficiles à suivre, avec le sentiment très net qu'on marche parfois sur la tête. C'est sans doute ce qui s'appelle « mêler les contraires »!

Des établissements publics pourtant autrement mieux structurés que ne l'est Fontainebleau ont en la matière des ambitions beaucoup plus mesurées : 41 emplois d'avenir pour l'ensemble du Louvre et 15 pour le Centre des Monuments Nationaux en 2013.

### *La formation proposée?*

L'esprit de la Loi est ambitieux : offrir un parcours professionnel cohérent dont la formation doit être une valeur ajoutée dans le dispositif des emplois d'avenir. En somme pas de place à l'improvisation, mais du sérieux du concret du solide.

A ce stade, niveau formation c'est, il faut bien l'avouer, le grand flou, d'autant qu'il est précisé que **« les crédits consacrés à ces formations ne devront être en aucun cas imputés sur les enveloppes de formation dévolues aux personnels titulaires et non titulaires relevant de votre établissement »**.

### *Quel emploi au bout des trois années ?*

Là encore c'est tout sauf un chemin pavé de roses. Les espoirs reposent principalement, outre une embauche hypothétique en entreprise, sur la réussite à un concours de la Fonction Publique, qui comme chacun sait ne sont plus trop dans l'air du temps. Et en cas de réussite la probabilité d'être embauché au château s'avère particulièrement aléatoire puisqu'il est précisé **« Si ces contrats concernaient des missions pérennes et que vous souhaitiez à leur terme stabiliser tout ou partie de leurs bénéficiaires, je précise qu'ils ne pourront en aucun cas donner lieu à un abondement de plafonds d'emploi. Vous devrez par conséquent mettre en réserve, à titre de précaution, les emplois nécessaires et prévoir le recalibrage salarial lié aux stabilisations envisagées »**. En somme il faudrait « dégraisser » avant de pouvoir embaucher.

Autant être clair, les emplois d'avenir agissent avant tout comme un effet d'aubaine pour l'EP, dont la motivation principale est bien de compenser le sous-effectif.

- **Présentation des nouvelles offres : visio-guides et serious game.**

L'établissement a souhaité renouveler l'offre d'audioguides proposés actuellement, afin :

- d'offrir des contenus renouvelés et augmentés en fonction des nouveaux espaces visitables ;
- de permettre une visite individualisée adaptée aux demandes des visiteurs ;
- de toucher tous les types de public (âge, nationalité...).

Ces *visioguides* de nouvelle génération seront proposés aux visiteurs à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2013 au prix de 2 € tous les jours (sauf le mercredi 1 €).

*Dans la pratique qu'est-ce que ça va changer ?*

Avant tout ça changera pour le visiteur, contraint d'alléger un peu plus son porte-monnaie. Mais bon, nous avons déjà eu l'occasion de nous exprimer sur ce sujet au CA.

L'extension des commentaires à de nouveaux espaces (musée Napoléon 1<sup>er</sup>, musée Chinois) va modifier le cheminement des visiteurs et oblige l'établissement à mettre en place des portiques supplémentaires pour éviter la perte ou le vol. Le changement majeur dans le circuit de visite sera l'accès désormais optionnel de l'appartement du Pape, et la circulation possible entre la galerie des Assiettes et le Vestibule haut de la Chapelle de la Trinité via le passage des Poêles. En clair les groupes de type tour opérateur, désireux de limiter leur temps de visite, seront déviés directement vers le circuit des Grands Appartements.

Afin de minimiser les risques de croisement de flux de visiteurs, l'administration prévoit une signalétique renforcée, tout en précisant que le rôle des agents sera prépondérant (galerie des Fastes, poste B escalier des Stucs...) pour diriger les visiteurs.

Pour les visiteurs ne désirant pas louer de visio-guides les cartels placés dans les salles seront revus et selon l'étendue des salles leur nombre sera augmenté.

Vos représentants des personnels ont pointé les problèmes que ces modifications allaient entraîner sur l'organisation de travail, et insisté sur l'importance de recueillir avant toute mise en place l'avis des personnels.

Le « *jeu sérieux* » (parcours à énigmes, avec des modules de jeux suivant un scénario jouant sur l'interactivité) est quant à lui destiné aux familles et tout particulièrement au jeune public (8/14 ans). Téléchargeable gratuitement sur smartphones et sur tablettes, il sera disponible en septembre prochain sur des tablettes mis à disposition par le château louées 3€ à l'espace accueil/billetterie (gratuit le mercredi).

- **Internalisation des personnels de la RMN-GP.**

C'est indéniablement un dossier complexe que l'EP a à traiter. Au 1<sup>er</sup> janvier 2014 les personnels du droit d'entrée (11 agents) ne seront plus salariés de la RMN-GP, et devront être intégrés à l'établissement. Ainsi ceux-ci devraient en principe se voir proposer par l'établissement des contrats de droit public en CDI rémunérés sur titre 3 (contractuels établissement). En principe ? En effet la CGT Culture a officiellement demandé au ministère le soin d'étudier la possibilité d'intégrer ces personnels dans la Fonction Publique sur titre 2 (contrats ou titularisation) à l'instar des dispositifs mis en place il y a quelques années lors de la création de plusieurs établissements publics (Orsay, Guimet...). En tout état de cause les besoins permanents et saisonniers doivent être déterminés avec précision pour obtenir de la RMN-GP le transfert de la masse salariale correspondante. Selon le scénario retenu, afin de garantir l'évolution de carrière de ces agents, il leur sera proposé d'être rattachés à la grille des contractuels récemment adoptée par l'EP. Devant la complexité du dossier, qui concerne également le musée de l'Orangerie, la CGT Culture a insisté auprès du ministère afin que la Direction générale des Patrimoines prenne ce dossier à bras le corps en en assurant le

pilotage. Un exemple des problèmes rencontrés : la prime d'ancienneté reversée par l'employeur à ses salarié(e)s. La RMN-GP ne souhaitait l'attribuer qu'aux salarié(e)s de plus de 55 ans. Impensable pour nous. Une salariée de 55 ans avec cinq ans d'ancienneté y aurait droit, quand sa collègue de 49 ans et 25 ans d'ancienneté ne pourrait y prétendre !

## **CHSCT du 26 mars 2013**

- **Approbation du PV du CHSCT du 09 octobre 2012.**
- **Suites données.**

Quelques exemples :

- aménagement d'un espace commun de bureaux, vestiaires et sanitaires dans l'ancien réfectoire situé cour des Mathurins pour les entreprises extérieures. Travaux prévus fin 2013, budget prévu : 145 000 €.
- feu vert donnée au service travaux et maintenance pour la pose d'une main courante pour faciliter l'accès au rez de chaussée de la Chapelle de la Trinité. Après plus de 4 ans de palabres incessantes on ose à peine y croire !
- les barres de collets du musée Chinois ont été révisées.

- **Documents ministériels à présenter en CHSCT local.**

- **Intervention d'Aurélie Filippetti le 04 octobre 2012 lors du CHSCT-M**, dans laquelle la ministre insiste sur l'exemplarité de l'action de son ministère pour l'amélioration des conditions de vie au travail, pour les politiques de prévention en matière de santé et de sécurité. Sont tracées les grands axes de sa politique en la matière, et le rôle central confié aux CHSCT pour la conduire. La CGT était elle-même longuement intervenue à cette occasion pour insister sur les ravages que les mesures brutales liées à la RGPP avaient provoqués, en détériorant gravement les conditions de travail des personnels.

- **Note de la ministre du 30 août 2012 sur l'amélioration et le renforcement du dialogue social au sein des services du MCC.**

- **Charte courriels ministérielle.** Celle-ci « a pour objectif de permettre à chacun, quel que soit son niveau hiérarchique, de mieux utiliser la messagerie, de renforcer les pratiques coopératives et de préserver la santé des personnels ». Le sujet est beaucoup plus sérieux qu'il n'y paraît à première vue, tant l'intensification de ce mode de communication peut favoriser les situations de stress et dégrader les conditions de travail. Huit recommandations sont préconisées parmi lesquelles : « en dehors des horaires de travail du destinataire, les courriels ne doivent pas être présumés être lus », « privilégier les moyens de communication directs et synchrones : appel téléphonique, visite dans le bureau de l'interlocuteur concerné »....

- **Circulaire relative aux moyens alloués au secrétaire et aux représentants du personnel des CHSCT.** Attachée au bon fonctionnement des CHSCT la ministre a décidé d'octroyer, en



complément des dispositions déjà en vigueur : 1 journée par mois au secrétaire du CHSCT local, ainsi que 1 journée supplémentaire par séance de CHSCT aux représentants du personnel.

- **Communication du programme national de prévention des risques professionnels pour l'année 2013.** Parmi les thèmes définis par le CHSCT-M qui peuvent servir de base aux travaux des CHSCT locaux on retrouve tout particulièrement la prévention des risques psychosociaux, les accidents de travail ainsi que les maladies professionnelles.

- **Lettre de cadrage de l'assistant de prévention.**

Cette lettre découle directement de la circulaire ministérielle du 08 aout 2012 sur la nomination, le rôle et le positionnement de l'assistant de prévention. Pour l'exercice de sa mission celui-ci dispose de 4 jours par mois.

- **Rapport 2012 de la médecine de prévention.**

122 agents sont pris en charge : 99 bénéficient d'une SMO (surveillance médicale ordinaire) et 23 d'une SMP (surveillance médicale particulière). La SMP concerne les 17 agents de nuit, 2 agents exposés aux poussières de bois et 2 travailleurs handicapés. Le SIMT a procédé en 2012 à 59 examens médicaux et pour 10 cas il a été proposé des aménagements de postes.

- **Bilan 2012 santé, sécurité et conditions de travail.**

Le service des affaires générales a récapitulé en un seul document un ensemble de données qui porte, parmi de nombreux points, sur :

**Les effectifs :** au 31 décembre 2012, la moyenne d'âge des 113,24 ETPT (*plafond d'emploi 113*) s'élève à 49 ans. Parmi les services les plus âgés on retrouve : l'unité de travail « maintenance et ateliers muséographiques » qui culmine à 56 ans, variant de 50 à 63 ans pour un effectif de 9 personnes ainsi que l'unité de travail « surveillance de nuit » (17 agents) avec une moyenne d'âge de 55 ans. Les services dont la moyenne d'âge est la moins élevée sont : l'administration des services (Présidence, services de la communication, du développement, administratif et des publics) avec 44 ans de moyenne pour 22 agents, et celui regroupant Patrimoine et collections (direction, conservation, documentation) avec une moyenne d'âge de 42 ans pour 9 agents.

Pour souligner le déficit de personnel l'administration a recensé le volume d'heures supplémentaires que les personnels non postés ont dû effectuer en 2012 : les cadres de l'établissement ont réalisé au total 4 506 H.S. représentant 2,8 ETPT, les agents de catégorie B 1 338 H.S. soit l'équivalent de 0,8 ETPT, et les agents de catégorie C 4 626 H.S. équivalent à 2,63 ETPT. Soit la bagatelle de plus de 6 postes de travail !

**L'absentéisme :** les arrêts maladie ordinaires représentent 5,28% du temps de travail annualisé, soit 11 620 heures dont 10 309 heures dans le service accueil et surveillance. On dénote par ailleurs un cumul de 303 jours d'absence, consécutifs à 9 accidents du travail.

**Coût global annuel de la médecine de prévention : 13 836,88 €** (cotisation annuelle 13 370 €, examens complémentaires 60,75 €, non présentation à une convocation 105,25 € à chaque fois).

*Notre point de vue* : S'agissant de l'état de « santé » de l'effectif, le tableau dressé est sans appel : âgé et en nombre nettement insuffisant au regard des missions à accomplir. Par ailleurs on ne peut que relever le curieux paradoxe suivant. D'un côté on a des équipes de Direction revigorées, qui se sont rajeunies et renouvelées, et dont le nombre n'a cessé de croître depuis la mise en place de l'EP et la création de nouvelles fonctions. Celles-ci, majoritairement de catégorie A, sont chargées d'impulser la politique de développement de l'établissement et contribuent à imprimer une cadence soutenue pour conduire cette politique. De l'autre côté du spectre, en bout de chaîne, qu'observons nous ? les personnels qu'on dit d'exécution. Ces derniers, de plus en plus vieillissant et de moins en moins nombreux sont largement désabusés quant au devenir de leurs missions. Pour la plupart de catégorie C, leurs services (accueil et surveillance, jardins, ateliers muséographiques...), sont en voie de paupérisation, et régressent inexorablement. En somme un état-major frais émoulus avec à sa solde des troupes usées et débandées. Tout ceci dessine malheureusement assez bien les contours du visage que pourrait présenter l'EP d'ici peu d'années : des fonctionnaires cadres ou assimilés pour diriger et piloter, avec des missions majoritairement exercées par des prestataires divers. Un tableau tout sauf réjouissant.

- **Observations 2013 sur les registres santé et sécurité au travail.**

Nous avons tout particulièrement signalé l'état de très grande malpropreté des bouches de sortie du chauffage au sol situées sur le circuit de visite. Si un nettoyage sommaire a bien eu lieu à l'aplomb des grilles, un aperçu de l'intérieur des conduits vous donne inmanquablement la nausée, tant sont agglomérés des détritiques en tous genres avec en prime de la mort aux rats ! En période de chauffage on frémit devant la qualité de l'air inhalé. Renseignements pris il semblerait que les installations n'ont pas été nettoyées depuis 1983 ! *L'administration va faire le point avec le service travaux et maintenance.*

- **Accidents de travail.**

3 accidents sont recensés depuis le précédent CHSCT :

- chute sur les pavés (entorse genou et cheville droits). *L'administration a confié à l'ACMH le soin de lancer une étude sur la mise en accessibilité de la cour, qui est par ailleurs une obligation. Les travaux d'assainissement de la façade de l'aile Louis XV seront l'occasion de faire une allée le long de la façade avec des pavés aplanis. A terme, un cheminement sera possible tout autour de la cour d'Honneur.*

- coupure à la main avec du matériel de jardins type tronçonneuse.

- chute dans les escaliers menant à la sonde de la salle de Bal. *Installation prévue d'un éclairage.*

Les deux derniers points vus lors de ce CHSCT concernaient le **DUERP** (*document unique d'évaluation des risques professionnels*) ainsi que les **travaux programmés en 2013**.

A l'issue des débats visites après travaux **des bureaux du Pavillon des Vitriers**, ainsi que de **l'atelier de restauration aménagé dans les combles de la Belle Cheminée**.

**Vos représentants CGT demeurent à votre écoute pour toutes les précisions qui vous seraient utiles.**

Fontainebleau le 06 juin 2013.