



Section SNMD-CGT de Fontainebleau

Comptes Rendus du Comité Technique et du Comité d'Hygiène de Sécurité et des Conditions de Travail.

Vos représentants du personnel CGT tiennent à vous rendre compte du déroulement des instances représentatives de l'établissement public, qui ont siégé les **mardis 14 février et 29 avril 2014 (Comité d'Hygiène de Sécurité et des Conditions de Travail)** ainsi que le **jeudi 07 mars 2014 (Comité Technique)**.

CHSCT du 14 Février 2014

- **Approbation du procès-verbal du CHSCT du 01er octobre 2013.**
- **Suites données.**

Quelques exemples parmi un ensemble de préconisations :

- **installation d'une main courante à la chapelle de la Trinité**, destinée à aider le public à gravir les quelques marches conduisant au rez-de-chaussée de la Chapelle. Un véritable cas d'école cette main courante. En tout cas, un modèle de persévérance de vos représentants du personnel, qui l'on réclamée dès 2008 ! A croire que plus l'aménagement est modeste et son utilité évidente, plus l'administration s'ingénie à nous embrouiller, tablant sur notre découragement. On vous passe les péripéties de ce feuilleton, mais la plaisanterie ayant assez durée, et la Direction prenant conscience qu'elle se ridiculisait, a enfin donné son feu vert. Il aura donc fallu pas moins d'un mandat de Président pour voir sa concrétisation ! Ce sera donc en matière de travaux « la grande œuvre » du Président du CHSCT.

- **installation de plusieurs points informatiques** : l'un en libre accès au réfectoire commun des personnels cour de la République, un second au poste d'accueil des Mathurins pour faciliter la transmission des informations utiles au service.

- **un budget de 7 000 € est alloué pour l'achat de 10 échelles supplémentaires** nécessaires aux levées de doute dans les combles du château liées à la détection incendie. C'est pour nous un sujet de préoccupation majeur, trop longtemps négligé et dont les conséquences pourraient s'avérer plus que fâcheuses. Mais c'est bien connu, la face cachée des choses n'intéresse personne jusqu'au jour où... Ainsi les points d'accès conduisant aux combles, charpentes, soupentes... sont si nombreux, les bâtiments si étendus, avec une architecture intérieure si complexe et des hauteurs sous trappes si variées, qu'en l'état certaines zones sont quasiment inaccessibles faute de moyens mis en place pour y accéder rapidement, retardant dangereusement les levées de doute. De plus subsistent encore de trop nombreuses zones accessibles au moyen d'échelles en bois peu fiables. L'inventaire des zones à problèmes doit

donc être poursuivis. Par ailleurs avant la mise en place des nouvelles échelles, la sécurisation de certaines trappes situées à 4 mètres de hauteur devra être prise en compte.

- **Note du 26 décembre 2013 sur l'articulation des compétences des CT et des CHSCT.**

Cette note du secrétariat général du ministère complète les règles à observer sur les nouvelles compétences des CT - comités techniques - (ex CTP) et des CHSCT - comités d'hygiène de sécurité et des conditions de travail - (ex CHS). La complémentarité des deux comités est dorénavant plus étroite, et il faut distinguer les cas où la consultation est obligatoire et ceux où une simple information doit être organisée, en prenant en compte l'articulation des instances sur des sujets partagés.

- **Aménagement du « poste 24 ».**

Situé à la fin du circuit de visite des Grands Appartements à proximité immédiate de la boutique, ce poste de travail s'est vu confier au fil du temps des missions supplémentaires, comme la récupération des audioguides. De fait ce poste atypique demande des besoins spécifiques en terme d'équipement.

La mise en place, l'année dernière en juillet, d'un nouvel outil d'aide à la visite de type visioguide (smartphone), a brutalement et fortement dégradé les conditions de travail de l'agent. Ainsi lors des fortes affluences l'agent était rapidement mis en difficulté pour tout à la fois, récupérer les appareils et les casques, orienter les visiteurs vers la sortie, et assurer la surveillance de son secteur. Devant le très vif mécontentement des agents, l'administration décidait :

- le dédoublement du poste de travail jusqu'à la fin de l'été ;
- son réaménagement en vue de la haute saison prochaine, en s'appuyant sur les préconisations du groupe de travail mis en place à cette occasion.

Signalons que vos représentants des personnels CGT avaient depuis deux ans fait de ce réaménagement une priorité, en pointant les difficultés grandissantes rencontrées par les agents. L'administration avait temporisé, différant sa réalisation jusqu'à la nomination d'un Chef du service des publics. Celui-ci nommé il était donc temps d'agir !

Il ressort :

- trois fonctions sont attachées au poste : surveillance, orientation et renseignement des visiteurs, récupération des visioguides.
- en période de forte affluence le concours de deux agents sur ce poste de travail peut seul garantir la bonne exécution des missions.
- ce poste a vocation à être assuré par les agents publics (titulaires et non titulaires) de l'établissement.

Afin de répondre à ces exigences ainsi qu'aux attentes des personnels, il était impératif, en premier lieu, de mieux cerner les différentes missions dévolues à ce poste de travail, et les difficultés à les combiner dans un environnement où les contraintes architecturales sont fortes : choix limité pour l'emplacement d'équipements, nécessaire implantation du poste de travail dans l'axe visuel de la Chapelle, flux sortant des visiteurs à ne pas entraver.... Ensuite il convenait de reconfigurer le poste en le dotant d'éléments de mobilier faits sur mesure composés d'un comptoir avec ses aménagements pouvant accueillir deux agents, ainsi que des chariots/paniers de transport et de réception des visioguides. Ont également été jugés

nécessaires le renforcement de l'éclairage de la zone, la mise en place d'une nouvelle signalétique ainsi qu'un badigeon clair sur les murs.

Les objectifs de cet aménagement étaient :

- rendre le lieu plus « accueillant » et fonctionnel ;
- donner envie aux agents de se réapproprier ce poste de travail en réaffirmant l'autorité de l'agent face au public ;
- inciter le visiteur à accrocher lui même les différents éléments du visioguide (casque et appareil) pour faciliter dans un second temps la récupération des appareils par les agents du pôle accueil et billetterie, chargés de les transporter jusqu'au point de délivrance, situé à l'entrée des visiteurs. Sur cet aspect la noria pratiquée par ces derniers a véritablement tout du gymkhana et ne peut être jugée satisfaisante.

Cette opération, qui bénéficiait d'un budget de 20 000 €, a pu s'inscrire dans le prolongement du programme de rénovation de la boutique RMN-GP. Le concours de l'architecte d'intérieur en charge des travaux de la boutique, ainsi que les conseils de la médecine de prévention qui a réalisé à cet effet une étude de poste, ont permis de valider les options choisies par le groupe de travail qui étaient :

- fauteuil classique avec poste de travail abaissé, à savoir : comptoir sans estrade ;
- fauteuil classique sur estrade avec plan de travail à 95 cm.

(La démarche a consisté à faire une étude à partir de l'assise de l'agent pour aménager l'environnement de travail et non le contraire. A signaler qu'une troisième option prévoyant une position assise haute n'a pas été retenue).

Après recueil de l'avis des personnels concernés, le choix s'est en définitive porté sur la première proposition : comptoir de couleurs claires sans estrade à double hauteur : un plateau type bureau côté agent surmonté d'une partie surélevée côté visiteur. Toutefois le Comité a jugé utile de prévoir la modularité de l'ensemble et la possibilité d'installer, le cas échéant, une estrade, ce qui renforcerait la position d'autorité de l'agent vis à vis du public.

Sans crier Byzance, et si tout ne sera pas réglé comme par enchantement, les progrès seront malgré tout spectaculaires et le processus de décision sur le réaménagement de ce poste de travail doit être salué. Il faut dire que l'on partait de loin ! Qu'on s'imagine un instant l'impression que devait ressentir le visiteur à sa sortie. En effet celui-ci terminait sa visite ébloui par la profusion des décors architecturaux présentés, les yeux écarquillés par tant de splendeurs approchées, pour se retrouver soudainement plongé au cœur d'un espace impersonnel et sombre, où trônaient une table branlante et une signalétique équivoque et laide, derrière lesquelles campait un agent entouré de vulgaires cabas où s'entassaient en vrac les audioguides. Le choc visuel était assuré, et le retour à la réalité pour le moins brutal.

- **Conséquences de l'internalisation des personnels de l'accueil billetterie.**

L'internalisation du personnel du « droit d'entrée » au 1er janvier 2014 se traduit par :

Gestion RH :

14,6 ETP alloués à l'établissement qui se répartissent en :

- 10,4 ETP réservés aux contractuels titre 2 en CDI. Il s'agit des 11 collègues qui étaient précédemment employés par la RMN-GP, parmi lesquels 9 bénéficiaient d'un temps plein. Les 2 autres collègues employés respectivement à 40 et 60 % ont vu leur temps de travail porté à 70%.

- 4,2 ETP réservés aux renforts ponctuels et aux besoins saisonniers (CDD sur titre 2).

Gestion des plannings (se reporter au CT du 07 mars) :

Les plannings sont totalement refondus et prennent en compte la polyvalence des agents, la saisonnalité, la pause déjeuner d'une heure 15 minutes, et surtout la modification du rythme hebdomadaire de travail : 5 jours/4 jours au lieu des 6 jours/4 jours réalisés jusqu'alors.

Le seuil critique du nombre d'agents d'accueil et de billetterie en poste simultanément est de 4 en basse saison, de 6 en haute saison, nombres auxquels il convient d'ajouter le responsable du pôle.

Médecine de prévention :

Un avenant au contrat liant le SIMT à l'EPCF est établi pour assurer le suivi médical de ces nouveaux agents. Le transfert des dossiers médicaux individuels est mis en place après accord préalable des agents.

Habillement :

Les personnels, qui jusqu'alors ne bénéficiaient d'aucune tenue fournie par leur employeur précédent - la RMN-GP - vont rapidement disposés d'une tenue « toute saison » similaire à celle des agents ASM. Le coût estimatif de cette dotation se situe entre 6 337,01 € et 10 030,25 € selon les éléments retenus. Le dispositif des bons pressing sera également étendu à ces personnels. L'EP fournira des armoires individuelles et mutualisera les vestiaires de l'accueil et de la surveillance.

Formation :

Les premières formations proposées concerneront le SST et la possibilité d'intégrer les cours d'anglais dispensés sur le site.

C.T. du 07 Mars 2014

- **Approbation des procès-verbaux des CT des 12 et 19 décembre 2013.**
- **Suites données aux CT précédents.**

Convention du Jeu de Paume : celle-ci intègre un nouveau mode de calcul de la redevance, et de nouvelles dispositions. Parmi celles-ci on retiendra la nécessité pour le concessionnaire de remettre au château la liste des personnes autorisées à prendre au poste d'accueil des mathurins les clefs de la salle, ainsi que l'obligation de prévoir une surveillance spécifique, assurée par un agent du château rémunéré en heure mécénat, lors des activités de type tournois organisés en dehors des heures d'ouverture du Domaine. Un maximum de sept tournois par an pourront être organisés en nocturne.

Cadeaux de Noël 2013 en liaison avec la boutique de la RMN-GP. Les travaux de la boutique se déroulant sur tout le premier trimestre ralentissent son activité, aussi l'opération prévue en début d'année a été reportée à la fin des travaux de celle-ci, à savoir au printemps. Comme l'an passé la Direction de l'EPCF autorise chaque agent à choisir des présents parmi les produits en vente à concurrence de 40 €.

- **Organisation et fonctionnement du pôle « accueil et billetterie ».**

Sitôt réglées, à marche forcée, les conditions d'internalisation au 01^{er} janvier 2014 des ex personnels de la RMN-GP (nature des contrats, grille de rémunération, fiche de paye, acquisition de droits nouveaux...), il restait à définir les modalités d'une nouvelle organisation de travail, telles que prévues au terme des négociations menées au ministère en fin d'année. De fait dès le début de l'année un groupe de travail composé, entre autres, de vos représentants du personnel s'est attelé à élaborer les nouveaux plannings.

Les principes généraux qui s'appliquent aux catégories de personnels dits en emplois postés du service accueil et surveillance de l'EPCF, ont été ici repris :

- la durée hebdomadaire de travail dans le cycle ne peut être inférieure à 30 heures minimum et supérieur à 42 heures ;
- le cycle de travail peut compter moins de 5 jours travaillés par semaine ;
- 88 heures de compensation du travail dominical portant le nombre d'heure annuel à 1509 h (en déduction de la durée réglementaire de 1607 h/an) ;
- la saisonnalité de l'activité ;
- un week-end sur deux travaillé ;
- l'alternance hebdomadaire de 5 jours/4 jours travaillés sur cycle de 14 jours (*cycle de référence pour les agents ASM : 28 jours*) ;
- un temps de vestiaire de 10 minutes en fin de service comptabilisé comme temps de travail (*disposition appliquée pour les personnels ASM*) ;
- la polyvalence des agents (vente en caisse, accueil des groupes, contrôle des billets, vestiaires et distribution d'outils d'aide à la visite) ;
- une pause méridienne de 1h15 décomposées en $\frac{3}{4}$ d'heure de pause et $\frac{1}{2}$ h de déambulation comptabilisée comme du temps de travail (*1h30 pour les agents ASM*).

Les cycles de travail :

Cycle 1 : « chargé de l'accueil des publics et de la billetterie » et « responsable du pôle accueil et billetterie ».

- 9 jours travaillés par cycle de 14 jours ;
- prise de service à 8h45 toute l'année et 9h05 le dimanche travaillé dans le cycle ;
- fin de service à 16h40 d'octobre à mars inclus et à 17h41 d'avril à septembre inclus.

Cycle 2 : « chargé de l'accueil des publics et de la billetterie en charge des vestiaires » .

- 9 jours travaillés par cycle de 14 jours ;
- prise de service à 9h15 toute l'année et 9h30* le dimanche travaillé dans le cycle ;
- fin de service à 17h10 d'octobre à mars inclus et à 18h10 d'avril à septembre inclus.

** 2 agents sont au vestiaire ; un agent commence à 9h25, l'autre à 9h30 en alternance.*

Les fiches de poste : (référentiel d'emploi type associé au code d'emploi RMCC)

Responsable du pôle accueil et billetterie

- 1 agent de catégorie B – technicien des services culturels ;
- sous l'autorité hiérarchique du responsable du département du développement des publics et des réservations (*poste non pourvu*).

Chargé(e) de l'accueil des publics et de la billetterie

- 10 agents de catégorie C – adjoint technique d'accueil, de surveillance et de magasinage ;
- sous l'autorité hiérarchique du responsable du pôle accueil et billetterie.

L'entrée en vigueur des nouveaux plannings a été fixée au 17 mars 2014.

Si les plannings répondent aux aspirations premières des personnels, à savoir l'abandon d'un rythme de travail jugé pénible (4 jours travaillés la première semaine et 6 jours travaillés la seconde) au profit d'un rythme de 4 jours / 5 jours plus souple, deux points nous font tout particulièrement craindre des difficultés à venir :

- le poste de Chef du Département du développement des publics et des réservations ne sera pas pourvu dans l'immédiat, faute d'avoir pu mener à bien une candidature en interne mais aussi par l'impossibilité de recruter via la BIEP. Fâcheux contretemps aux conséquences forcément gênantes, car cet agent devait précisément prendre en charge la gestion de proximité des agents nouvellement intégrés à l'EPCF. Le service RH et le service des publics, déjà en « surchauffe », devront donc s'y substituer.

- la gestion des 4,2 ETP réservés aux renforts ponctuels et aux besoins saisonniers : ces contrats en CDD, dont certains de très courtes durées (ex. : les arrêts maladie...), relèvent du titre 2 et sont de fait soumis à l'accord préalable de la centrale, laquelle peine à traiter avec réactivité ce type de contrat. L'administration locale entend obtenir de la centrale de pouvoir gérer directement ces contrats (transfert sur titre 3).

CHSCT du 29 avril 2014

- **Approbation du procès-verbal du CHSCT du 14 mars 2014.**
- **Bilan d'activités de l'assistant de prévention.**

En guise de bilan nous avons principalement eu droit au récapitulatif détaillé des mesures mises en œuvre suite aux observations des registres santé sécurité. Pour notre part nous ne réduisons pas le rôle de l'assistant de prévention à ce seul aspect, lequel doit être une force de propositions quant aux activités de l'établissement et leurs répercussions sur les conditions de travail des personnels. A l'appui de cet inventaire à la Prévert qui en définitive ne nous renseigne guère sur la « santé » de l'établissement en matière hygiène et sécurité, il aurait été plus éclairant de connaître les grandes pistes d'améliorations.

- **Rapport 2013 de la médecine de prévention.**

40 examens médicaux ont été effectués au cours de l'année, dont 23 relevant de la SMO (*surveillance médicale ordinaire*). Débat sur les périodicités des visites. Actuellement 23 agents sont soumis à une SMP *surveillance médicale particulière* théoriquement annuelle. Sont concernées : 17 agents de nuit + 2 agents exposés aux poussières de bois + 2 à la demande du médecin et + 2 agents considérés travailleurs handicapés. Il a été décidé en séance d'ajouter à cette liste les jardiniers.

Le SIMT a indiqué que la périodicité des visites en SMO prévues tous les 5 ans pour les fonctionnaires est moins favorable que pour les salariés du privé qui, elles, interviennent tous les 2 ans. Le SIMT a proposé pour les agents du château appartenant à cette catégorie de

raccourcir ces délais en prenant en charge une visite intermédiaire. La proposition est mise à l'étude.

- **Accidents du travail 2013.**

Le service des affaires générales a eu la bonne idée de rédiger une note de présentation très claire sur les procédures à suivre pour les agents titulaires et non titulaires victimes d'un accident de service. L'idée sera évidemment bien meilleure si cette note est diffusée auprès des différents agents.

9 accidents sont recensés dont 7 ont entraîné des jours d'arrêt de travail. Si on ne déplore heureusement aucune affection grave : entorse, contusion, plaie, hernies discale et inguinale... liées en majorité à des chutes et à des manutentions d'objets lourds, la somme cumulée de ces arrêts atteint tout de même 520 jours, ce qui représente près de 2,5 ETP. Et s'il nous fallait une nouvelle preuve qu'âge et « accidentologie » ont un lien, il nous suffit d'égrener l'âge des agents concernés : 45, 52, 54, 57 et 62 ans ! Il est vrai qu'avec une moyenne d'âge des personnels de l'établissement au delà de 50 ans tous services confondus, ce constat n'est guère surprenant.

- **Bilan formations 2013.**

Rappel : Les membres représentants du personnel au CHSCT dispose d'au moins 5 jours de formation pendant la durée de leur mandat.

Les principales formations suivies en 2013 :

- sensibilisation aux risques psychosociaux le 14 juin et le 20 septembre ;
- formation à l'analyse des causes d'un accident de travail le 17 juin ;
- formation initiale des membres du CHSCT les 15, 16 et 17 octobre à Paris.

Communication de la circulaire du 13 septembre 2013, qui s'applique à partir du 01er janvier 2014, relative à l'orientation des priorités interministérielles fixées à la formation professionnelle. L'accent est mis sur la formation à la démarche d'évaluation et de la prévention des risques psychosociaux (RPS).

- **Présentation du DUERP.**

LE dossier de ce CHSCT. Rappelons à ceux qui l'auraient oublié que derrière cet acronyme se cache le **Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP)**. Sa rédaction est une obligation réglementaire qui incombe à l'employeur. Dans le cas contraire la responsabilité pénale de ce dernier pourrait le cas échéant être engagée. Un premier DUERP avait bien été rédigé en 2008, mais l'absence de réel(s) plan(s) annuel(s) de prévention qui doit l'accompagner, ainsi que le profond changement dans la typologie des emplois depuis la création de l'établissement public, rendaient caducs ce document. Regroupées dans 6 grandes unités de travail (**Administration des services - Patrimoine et collections - Maintenance et ateliers muséographiques - Accueil des publics - Équipes PC/PCS et surveillance de nuit - Service des jardins**), elles mêmes subdivisées en sous unités, ce n'est pas moins de 15 situations de travail qui ont été passées au crible, selon une méthode proposée par le SIMT (médecine de prévention).

A signaler que le pôle accueil et billetterie nouvellement créé devra lui aussi faire l'objet d'un recensement des risques.

Le principe général : pour chaque risque identifié et détaillé auquel est confronté le salarié, une cotation résultant de trois paramètres (*gravité/exposition/probabilité*) est établie afin de les

hiérarchiser, et des moyens de prévention sont proposés. Il en résulte trois niveaux de risque : *maîtrisé* - *à réduire* - *inacceptable*. Plus le risque est coté haut plus le risque doit être absolument réduit.

Pour ne pas tomber dans les travers de nombreux DUERP, il s'agit maintenant de passer à la phase active en construisant **un plan d'action** pour réduire en priorité les risques majeurs. Avec six unités de travail ayant placé le risque psychosocial/organisation de travail comme le risque le plus grave (*inacceptable*) le thème est tout trouvé. Cependant les risques ne demandant pas des moyens de prévention difficiles à mettre en œuvre peuvent être corrigés sans attendre.

- **Évacuation des cadavres d'animaux.**

Face à la méconnaissance des risques sur la santé que peuvent engendrer les cadavres d'animaux, propagateurs de maladies pouvant être virulentes (leptospirose....), la médecine de prévention du SIMT a souhaité sensibiliser le CHSCT sur les risques encourus. Un ensemble de recommandations est délivré à l'intention, entre autres, des personnels scientifiques qui transitent régulièrement dans les très nombreuses réserves d'œuvres du château, mais aussi des jardiniers.

- **Travaux programmés en 2014.**

Parmi les multiples chantiers et travaux prévus ou en cours, il faut distinguer ceux relevant des opérations mécénées (exemple : Boudoir Turc 380 000 €), des opérations ordinaires (exemple : remplacement des canalisations de chauffage cour des mathurins 162 000 €) liées aux jardins (exemple : réfection partielle des allées Parc et Jardins 353 750 €), de ceux conduits dans le cadre de la valorisation immobilière (exemple : restauration des couvertures de la ferme du Parc 300 000 €) ou du schéma directeur de rénovation (exemple : restauration des couvertures de l'aile Louis XV - partie occidentale - 2 310 000 €).

Notre attention s'est portée sur l'aménagement de l'ancien réfectoire des personnels cour des Mathurins dont le montant prévisionnel des travaux s'élève à 145 000 €. Ce lieu est destiné à accueillir différentes sociétés prestataires, et au premier rang desquelles celles de surveillance et de nettoyage. Il s'agit d'y implanter deux bureaux distincts, un espace réfectoire, des vestiaires et des sanitaires/douches. Cet aménagement permettra d'offrir aux prestataires des locaux indépendants tout en libérant des espaces au poste d'accueil des mathurins, lesquels avaient été investis précipitamment suite à la mise en place des mesures d'externalisation de la surveillance et l'arrivée d'un prestataire. La découverte d'amiante dans la colle du carrelage mural existant nécessite préalablement au début des travaux de faire appel début juin à une entreprise spécialisée.

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