

LOUVRE

**STRATEGIE DE « RESPONSABILITE
SOCIETALE DES ORGANISATIONS »
DU MUSEE DU LOUVRE**

RSO

(2015-2017)



SOMMAIRE

1. Les engagements nationaux	p. 3
2. L'engagement ministériel	p. 5
3. L'engagement de l'établissement	p. 6
▪ Axe 1 : La Gouvernance du musée du Louvre	p. 7
I- Intégration des principes de la RSO dans la gouvernance de l'établissement	
II- Parties prenantes	
▪ Axe 2 : La Responsabilité Sociale du musée du Louvre	p. 8
I- Agir pour promouvoir la diversité et l'égalité des chances	
II- Agir en faveur de l'intégration des personnes handicapées	
III- Agir pour promouvoir l'égalité entre les sexes	
IV- Agir pour promouvoir la qualité de vie au travail	
▪ Axe 3 : La Responsabilité Sociétale et Culturelle du musée du Louvre	p.16
I- Cadre de Vie des populations	
II- Cohésion sociale	
III- Sensibilisation aux enjeux et diffusion de la culture du Développement Durable	
▪ Axe 4 : la Responsabilité Environnementale du musée du Louvre	p. 23
I- Réaliser des économies d'énergies	
II- Mobilité Durable	
III- Economies de ressources et réduction des déchets	
IV- Préservation de la biodiversité	
4. Les 29 fiches « Action »	p. 26 à p. 59

Quelle stratégie de responsabilité sociétale pour le musée du Louvre ?

1) Les engagements nationaux

La prise de conscience des enjeux de développement durable est aujourd'hui générale : nos modes de vie, de déplacement, de consommation ainsi que l'accroissement de la production de biens matériels conduisent à une pression sur les ressources naturelles qui met en péril aussi bien les équilibres des écosystèmes planétaires que le développement de l'humanité. Désormais, le développement durable entre dans sa phase de mise en œuvre opérationnelle.

La notion de « responsabilité globale » désigne l'ensemble des engagements économiques, sociaux, sociétaux, environnementaux et de gouvernance qu'une organisation, publique ou privée, adopte de la façon la plus concertée et ouverte possible, pour déployer une stratégie intégrée de performance durable, pertinente et mobilisatrice pour ses actionnaires, ses clients, ses collaborateurs et les territoires où elle opère.

Les principes généraux de la RSO « responsabilité des organisations vis à vis de l'effet qu'elles exercent sur la société » sont aujourd'hui définis à partir de la norme ISO 26 000 : la responsabilité de rendre compte ou redevabilité, la transparence, un comportement éthique, la reconnaissance des intérêts des parties prenantes, le respect du principe de légalité, la prise en compte des normes ISO de comportement et le respect des droits de l'homme.

Dans cette nouvelle dynamique, les organismes publics, s'empare de cette notion de RSO afin d'affirmer le rôle d'exemplarité, d'impulsion et de promotion des valeurs du service public. L'objectif est de protéger l'environnement, de gérer durablement la biodiversité et les ressources naturelles, d'assurer la performance économique et l'équité sociale, afin de répondre à plusieurs défis qui structurent aujourd'hui la politique nationale de développement durable :

1 - Les 9 axes de la stratégie nationale de transition écologique vers un développement durable 2015-2020 (SNTEDD) qui s'articulent autour du « mieux consommer » et « mieux vivre ensemble » :

- Axe 1 - Développer des territoires durables et résilients - les villes durables
- Axe 2 - S'engager dans l'économie circulaire et sobre en carbone - l'application des principes d'économie circulaire aux manifestations culturelles
- Axe 3 - Prévenir et réduire les inégalités environnementales, sociales et territoriales - la qualité architecturale du bâti
- Axe 4 - Inventer de nouveaux modèles économiques et financiers
- Axe 5 - Accompagner la mutation écologique des activités économiques - la formation/sensibilisation à une autre culture
- Axe 6 - Orienter la production de connaissances, la recherche et l'innovation vers la TE
- Axe 7 - Éduquer, former et sensibiliser pour la transition écologique et le développement durable
- Axe 8 - Mobiliser les acteurs à toutes les échelles – notamment les acteurs culturels
- Axe 9 - Promouvoir le développement durable aux niveaux européen et international

2 - La mise en œuvre des Plans d'Administration Exemplaires 2015-2020 spécifiques à chaque ministère (PMAE) prévue par la circulaire relative au plan d'action interministériel « Administration exemplaire » du Premier Ministre du 17 février.

Ces plans s'organisent suivant 4 catégories :

- les économies d'énergie,
- la mobilité durable,
- les économies de ressources et la réduction des déchets,
- la préservation de la biodiversité.

La circulaire prévoit également la déclinaison pour chaque ministère d'une politique de responsabilité sociétale des organisations fondée sur des indicateurs.

3 - La mobilisation nationale vers la COP21 du 30 novembre au 15 décembre 2015 à Paris – Le Bourget).

La COP21/CMP11 est la 21e Conférence des Parties (COP-21) à la Convention-cadre des Nations unies sur les changements climatiques et également la 11e conférence des parties siégeant en tant que réunion des parties au protocole de Kyoto (CMP-11). L'Enjeu est d' « aboutir, pour la première fois, à un accord universel et contraignant permettant de lutter efficacement contre le dérèglement climatique et d'impulser/d'accélérer la transition vers des sociétés et des économies résilientes et sobres en carbone ».

Cet accord doit entrer en vigueur à partir de 2020 et ses objectifs sont :

- La réduction des émissions de gaz à effet de serre permettant de contenir le réchauffement global **à 2°C**
- L'Adaptation des sociétés aux dérèglements climatiques déjà existants.

2) L'engagement ministériel

La position du Ministère de la Culture et de la Communication dans ce contexte global.

C'est dans ce contexte que s'est dessiné l'objectif pour le Ministère de la Culture et de la Communication de structurer une démarche RSO comme déclinaison ministérielle de la SNTEDD 2015-2020 et d'en faire un levier de performance « globale » et « durable » dans ses différentes composantes (administration centrale, services déconcentrés, opérateurs,...). Suivant les 3 axes de responsabilité sociétale, sociale et environnementale, l'enjeu est de structurer autour de quelques grandes priorités, des actions dans tous les champs de la RSO qui peuvent déjà exister dans l'administration ou dans certains établissements publics et de décliner des priorités communes sur 2015-2020. Par note en date du 6 octobre 2015, le secrétaire général du ministère a transmis les éléments de cadrage de la stratégie RSO à l'ensemble des opérateurs et organismes assimilés du MCC.

Le ministère de la Culture a ainsi décliné les trois axes comme suit :

A - La responsabilité sociale du ministère

L'objectif de la démarche RSO dans le domaine social pour l'Etat employeur est de donner un cadre de référence et une cohérence globale à la mobilisation des leviers de gestion des ressources humaines dans l'optique de mieux les valoriser et développer le bien-être des agents au travail. Parmi les leviers développés ou à développer : la diversité des recrutements, l'intégration des personnes handicapées, la prise en compte des problématiques concernant la santé et la sécurité des agents publics, l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, la gestion des âges de la vie, la prévention des discriminations ou la qualité de vie au travail.

B - La responsabilité sociétale du ministère

Elle portera plus spécifiquement sur les politiques du ministère à travers 3 thématiques : agir pour améliorer le cadre de vie des populations (et notamment la ville durable, la qualité architecturale, la densification du bâti et la préservation du patrimoine face aux risques), agir pour renforcer la cohésion sociale (en promouvant le développement de l'apprentissage au ministère et dans les institutions culturelles, en agissant par le biais des politiques « achats », ..) et agir pour sensibiliser aux enjeux et diffuser la culture du développement durable (notamment en agissant sur les enjeux de développement durable dans les cursus de formation des écoles relevant du ministère,...).

C - La responsabilité environnementale du ministère

Le ministère est déjà très engagé dans ce domaine par le Plan Etat Exemplaire qu'il établit chaque année en application de la circulaire du 3 décembre 2008, mobilisation qui s'est concrétisée par l'adoption de pratiques écoresponsables, par la mise en place d'une collecte sélective des déchets (piles, papier, cartouches d'encre, matériels informatiques), l'achat de papier recyclé ou labellisé, la conduite d'audits de performances énergétiques, de bilans carbone et de la politique d'impression.

Pour 2015-2020, le MCC construit sa stratégie environnementale directement à partir des 4 axes d'amélioration explicités en 15 indicateurs de progressions de son PMAE, à savoir les économies d'énergie, la mobilité durable, les économies de ressources et la réduction des déchets, la préservation de la biodiversité. Les actions spécifiques de développement de la visioconférence et de réalisation d'audit énergétique censés fournir une vision globale intégrant la qualité architecturale des bâtiments viennent s'ajouter aux 4 axes précédents.

La mise en œuvre d'une démarche RSO représente une priorité ministérielle et constitue un des critères de la part variable de la rémunération des dirigeants des établissements publics culturels désormais.

Le MCC a ainsi intégré la déclinaison d'une politique de RSO avec un plan d'actions associé sur quatre ans dans le dernier contrat de performance du musée du Louvre (2015-2019) : cf. Objectif 20 du COP – Mener une politique écoresponsable.

3) L'engagement de l'établissement public du musée du Louvre

L'engagement volontaire du musée du Louvre en faveur du Développement Durable et sa réponse adaptée et structurée aux obligations des tutelles

Le 2 septembre 2010, le musée du Louvre a signé la Charte développement durable des établissements publics et entreprises publiques. Cette charte est l'expression d'une démarche volontaire de progrès pour mettre en œuvre les stratégies nationales de développement durable, dans le cadre de l'article 6 de la charte de l'environnement inscrite dans la constitution française le 28 février 2005.

Afin d'atteindre les objectifs attendus pour une gestion durable, le musée du Louvre a élaboré un premier plan d'action triennal, s'appuyant sur la circulaire Etat Exemple de 2008 (2008-2012), en précisant les acteurs (pilote et services associés), les objectifs poursuivis, les bénéfices attendus, la description des actions à mener, le calendrier et le phasage de mise en œuvre et enfin les méthodes de suivi et d'évaluation.

Plusieurs chantiers ont été menés et finalisés (réalisation du bilan carbone et la mise en œuvre du Plan d'actions 2012 – 2014 associé de réduction des émissions de Gaz à Effet de Serre, la gestion des déchets par exemple).

Pour 2015 et après, la politique de développement durable du musée du Louvre se décline autour des stratégies et engagements nationaux décrits plus haut :

- la prochaine stratégie nationale de transition écologique vers un développement durable (SNTEDD) 2014-2020
- la nouvelle circulaire « Administration Exemple » 2015-2020
- l'organisation de la COP21 à Paris

Ainsi en 2015, en réponse à ce cadre normatif ambitieux et en pleine évolution, le musée a inscrit les instruments de la politique de développement durable dans les objectifs stratégiques de sa Direction Financière Juridique et des Moyens. L'objectif opérationnel est de mettre en œuvre un plan d'actions triennal 2015-2017 en matière de développement durable qui comprend :

1. La mise en œuvre de la circulaire 2015-2020 Etat exemple
2. La déclinaison de la stratégie nationale de développement durable dans une feuille de route
3. L'élaboration du bilan carbone
4. La présentation à la tutelle puis au CA d'une stratégie de responsabilité sociétale des organisations (RSO) et un plan d'actions 2015-2017 associé (Indicateur COP 2015-2019 n° 35)
5. La réduction de l'empreinte carbone des événements du musée grâce à l'étude sur l'application des lignes directrices de la norme NF ISO 20 121 à nos événements.
6. La rédaction du rapport de développement durable et la mise à jour des contenus en ligne (mercure + louvre.fr)

Le musée du Louvre met donc actuellement en œuvre sa stratégie de RSO 2015 – 2017 avec un plan d'actions construit autour de 4 axes majeurs : la gouvernance, la responsabilité sociale, la responsabilité

sociétale et culturelle et enfin la responsabilité environnementale, auxquels sont associés des indicateurs de progressions et de résultats. Les thématiques développées autour de ses 4 axes respectent les principes de la norme ISO 2600, s'appuient sur les travaux du groupe de travail RSO du Club de Développement Durable des Etablissements Publics et découlent directement de la stratégie du ministère.

▪ AXE 1 : LA GOUVERNANCE DU MUSEE DU LOUVRE

La gouvernance de l'organisation est le système par lequel une organisation prend des décisions et les applique en vue d'atteindre ses objectifs. Une gouvernance responsable et durable doit faciliter notre adaptation au changement et aider notre société à évoluer en associant toutes les parties prenantes.

Pour le musée, elle s'articule autour des thématiques et actions associées suivantes :

I. INTEGRATION DES PRINCIPES DE LA RSO DANS LA GOUVERNANCE DE L'ETABLISSEMENT.

1. Inscrire les enjeux du développement durable dans le contrat d'objectifs du musée avec un suivi au moins annuel de ses indicateurs
 - intégrer dans le contrat de performance du musée la déclinaison d'une politique de RSO avec un plan d'actions associé sur 3 ans

2. Adopter un comportement éthique dans les relations avec les partenaires
 - élaborer une charte « déontologie » pour les relations avec les partenaires.
 - une charte de déontologie concernant les achats a été élaborée le 2 mai 2014.

II. PARTIES PRENANTES

1. Assumer la responsabilité de rendre compte en communiquant auprès des parties prenantes
 - mettre à disposition des parties prenantes les documents stratégiques et politiques du musée : le rapport d'activité, le projet scientifique et culturel, le contrat de performance, le bilan carbone, le rapport annuel de développement durable
2. Impliquer les parties prenantes et les personnels dans les processus de décision et favoriser leur contribution et leur participation
 - consultation des personnels via leurs représentants dans les conseils d'administration, les comités techniques, les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, les différentes commissions (secours, restaurant, habillement, formation,....)
 - réactiver les réseaux de correspondants durables et verts du musée
3. Favoriser le dialogue social
 - Définir une organisation de dialogue social, notamment en déclinant des procédures d'information et de consultation du personnel et de négociation avec celui-ci.
 - Réfléchir à des stratégies visant à renforcer la cohésion sociale interne

▪ AXE 2 : LA RESPONSABILITE SOCIALE DU MUSEE DU LOUVRE

Le musée du Louvre entend contribuer activement au progrès social et à l'amélioration du cadre de vie quotidien de ses personnels. Les agents du musée représentent une richesse qu'il convient de mettre en valeur et de faire perdurer à travers des politiques de ressources humaines et de promotion de la diversité et de l'égalité exemplaires.

I. AGIR POUR PROMOUVOIR LA DIVERSITE ET L'EGALITE DES CHANCES

1. Les politiques de recrutement en faveur des personnes éloignées de l'emploi

Le Musée mène une politique de promotion de la diversité qui doit aussi contribuer à prévenir et à lutter fermement contre toutes les formes de discrimination. Cette politique repose notamment sur une objectivation des processus de gestion des ressources humaines (recrutement, formation, carrière...).

Le musée du Louvre mène également une politique volontariste en faveur des personnes éloignées de l'emploi, notamment les jeunes, par le biais des :

Emplois d'avenir

Les emplois d'avenir ont été créés par la loi n°2012-1189 du 26 octobre 2012 afin de proposer des solutions d'emploi aux jeunes peu ou pas qualifiés, de leur ouvrir l'accès à une qualification et à une insertion professionnelle durable. Ils sont réservés aux jeunes remplissant les conditions cumulatives suivantes :

- être âgé de 16 ans au moins et de 25 ans au plus (30 ans si le jeune est reconnu travailleur handicapé),
- être sans emploi,
- avoir un niveau de formation inférieur au baccalauréat,
- connaître de grandes difficultés d'insertion dans la vie active,
- totaliser au moins 6 mois de recherche d'emploi au cours des 12 derniers mois.

Parmi les jeunes répondant à ces conditions, sont prioritaires ceux dont le domicile est situé dans une zone urbaine sensible (ZUS), dans une zone de revitalisation rurale (ZRR) ou dans un département d'outre-mer, à Saint-Martin, à Saint-Barthélemy ou à Saint-Pierre-et-Miquelon.

L'ambition de l'Etat était forte sur ce sujet (100 000 emplois d'avenir à créer avant fin 2013, 150 000 avant fin 2014), et le musée du Louvre a été associé dès le début à l'effort avec la signature d'une convention prévoyant le recrutement de **42** emplois d'avenir, dont une dizaine issus de ZUS.

Le suivi des emplois d'avenir au musée est effectué par le service recrutement et mobilité (SRM) qui assure les premiers entretiens d'intégration en présence de l'encadrement, du tuteur et du conseiller de la mission locale, ainsi que les entretiens de formation et de définition du projet professionnel en présence du conseiller de la Mission locale.

En 2016, les contrats signés en 2013 arriveront à leur terme, certains seront prolongés pour les jeunes engagés dans un dispositif de formation car le musée souhaite les accompagner, ainsi que le prévoient les textes, jusqu'au terme de leur formation en cours. De nouveaux emplois d'avenir pourront être également

recrutés. Si un concours était organisé pour permettre aux jeunes qui le souhaitent d'intégrer le corps des agents de surveillance, le musée formerait ces jeunes à la préparation du concours.

Apprentis

Le contrat d'apprentissage a pour but de donner à des jeunes de 16 à 25 ans une formation générale, théorique et pratique, en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle validée par un diplôme ou un titre homologué. La formation est dispensée, pour partie, dans l'entreprise et, pour partie, dans un centre de formation d'apprentis (CFA). Tous les niveaux de diplôme, du CAP au master II, sont concernés. Le musée du Louvre emploie chaque année une dizaine d'apprentis. L'établissement privilégie les formations à dominante technique dans les ateliers d'art (tapissier, métallier, etc.) et au sein des jardins, mais prépare aussi à d'autres métiers plus généralistes liés à l'audiovisuel ou à l'informatique (gestion de base de données). Tous les apprentis bénéficient d'un accompagnement, assuré par des professionnels confirmés du musée et le musée gratifie par la majoration de leur régime indemnitaire, les maîtres d'apprentissage. Certains apprentis, lorsqu'ils réussissent le concours adéquat (filière des métiers d'art), sont recrutés sur un emploi pérenne.

Une campagne nationale vient d'être lancée par l'Etat pour renforcer l'apprentissage, avec un objectif de recrutement de 4 000 apprentis à partir du mois de septembre 2015, et de 6 000 à partir du mois de septembre 2016. Dans cette optique, le recours aux apprentis va être amené à se développer au musée dans les prochaines années.

Stagiaires conventionnés

Chaque année, plus de 400 stagiaires sont accueillis par le musée, une soixantaine d'entre eux perçoivent une gratification, leur stage étant supérieur à 2 mois.

Les stages correspondent à une mise en situation temporaire en milieu professionnel. Ils permettent à l'élève ou à l'étudiant d'acquérir des compétences professionnelles en lien avec sa formation et de se voir confier des missions conformes au projet pédagogique de son établissement d'enseignement.

Personnes effectuant des travaux d'intérêt général

Institué par la loi du 10 juin 1983, le travail d'intérêt général est une peine alternative à l'incarcération qui consiste en un travail non rémunéré au sein d'une association, d'une collectivité publique (Etat, région, département, commune), d'un établissement public (hôpital, établissement scolaire...) ou d'une personne morale de droit privé, chargée d'une mission de service public. Le Louvre accueille ainsi chaque année des TIG au sein des services logistiques. Il est proposé de signer une convention avec les services pénitenciers de Paris et d'élargir le nombre de TIG aux autres directions du musée.

Ecoles de la deuxième chance

Les Ecoles de la deuxième Chance s'adressent aux jeunes de 18 à 25 ans sortis du système scolaire sans diplôme. Elles offrent une formation de 4 à 18 mois permettant la maîtrise des savoirs de base (lire, écrire, compter, notions d'informatique, notions d'une langue étrangère, etc.). Pendant cette période, les élèves sont amenés à effectuer deux ou trois stages dans des entreprises ou le secteur public pour découvrir le monde du travail. La formation est très personnalisée, c'est-à-dire que chaque jeune est suivi à l'intérieur de l'école par un « référent » avec qui il peut s'entretenir de ses problèmes tant pédagogiques que personnels. Dans l'entreprise, il est suivi par un tuteur. A la fin de son parcours dans l'Ecole de la deuxième Chance, il se voit remettre une Attestation de Compétences Acquisées (ACA) qui lui sert de passeport pour entrer dans la vie active.

Il est proposé de signer une convention avec la Fondation des écoles de la deuxième chance, permettant d'accueillir des stagiaires dans l'ensemble des directions et départements du musée.

Services civiques

Le Service Civique est un engagement volontaire au service de l'intérêt général pour une durée de 6 à 12 mois, ouvert à tous les jeunes de 16 à 25 ans, sans conditions de diplôme. Les missions sont indemnisées par l'Etat 573 € par mois. Elles peuvent être réalisées auprès d'organismes à but non lucratif ou de personnes morales de droit public (collectivités territoriales, établissements publics...). Un programme de service civique intitulé « Citoyens de la culture » a été lancé en mai 2015 par la ministre de la Culture et de la Communication, Fleur Pellerin, et le ministre de la Ville, de la Jeunesse et des Sports, Patrick Kanner. Ce plan a pour objectif de favoriser l'accès de tous à la culture et de mettre la culture au service des valeurs républicaines. Le programme doit profiter à 16 000 jeunes, dont 6 000 cette année et 10 000 en 2016. Au moins 25 % des missions devront être confiées à des jeunes issus des quartiers prioritaires de la politique de la ville. Dans ce cadre, le musée du Louvre étudie la possibilité de recourir à des services civiques à partir de 2016, et une personne a été nommée au sein de la DRH afin de piloter ce projet.

Dispositions sociales dans les marchés publics (selon article 14)

L'intégration de clauses d'insertion dans les marchés publics est un objectif du PAA 2015-2018 qui répond aux directives du Plan National d'achats publics durables d'ici 2020. Ainsi, 25 % des marchés passés au cours de l'année devront comprendre au moins une clause sociale.

Des clauses sociales ont déjà été intégrées dans plusieurs marchés (surveillance des abords, restauration du personnel, ...) avec l'aide de la Maison de l'Emploi de Paris.

2. La promotion de la diversité culturelle et la diversité des âges

Par ailleurs, d'autres actions de promotion de la diversité culturelle et la diversité des âges sont mises en œuvre notamment :

- Dans le cadre de la politique de formation du musée, des cours de français sont dispensés aux agents du musée qui ne maîtrisent pas bien la langue
- les formations « savoirs fondamentaux » qui permettent de compenser des faiblesses très anciennes. Elles visent les publics en difficulté et existent depuis 15 ans au musée.
- la politique en faveur des seniors : accompagnement vers la retraite (sessions de préparation à la retraite), politique de reconversion, transmission des savoirs et des compétences entre les anciens et les nouveaux embauchés
- l'accueil des nouveaux arrivants pour favoriser leur intégration au sein du musée mis en place en 2015 : 2 sessions prévues chaque année
- la nomination d'un référent « discriminations » au sein du musée (formé par le MCC) et qui participe à la démarche du MCC pour l'obtention des labels « diversité » et « égalité ».

Enfin, une réflexion est en cours sur une formation à « laïcité ».

II - AGIR EN FAVEUR DE L'INTEGRATION DES PERSONNES HANDICAPEES

Dans le cadre de la loi du 10 juillet 1987 sur l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, le musée du Louvre mène diverses actions en faveur de ces personnels, notamment pour les maintenir dans l'emploi.

En 2014, il y avait au musée 118 bénéficiaires de l'obligation d'emploi pour un effectif total rémunéré au 1er janvier de 2014, soit un taux d'emploi direct de 5,71%.

Le taux d'emploi légal se montait à 6,26% : ce taux a sensiblement augmenté au cours des trois années passées suite aux actions mises en œuvre par le Musée du Louvre dans le cadre de son conventionnement avec le FIPHP prolongé de 2009 à 2014

Parmi les efforts réalisés par le Musée pour inciter les agents à faire reconnaître leur handicap figurent les actions suivantes :

- Aménagement de l'environnement et des postes de travail :
 - adaptations et aménagements des postes de travail (mobilier, matériel et outillage, informatique), réalisation d'études ergonomiques, travaux d'accessibilité des locaux de travail (espaces sanitaires par exemple)
- Aides versées afin d'améliorer les conditions de vie des travailleurs handicapés
 - Aides techniques et humaines (fauteuils roulants, prothèses, orthèses...), transport adapté domicile/travail, CESU et chèques vacances, formations spécifiques.
- Actions de formation, sensibilisation et communication
 - Actions de sensibilisation des équipes, journée annuelle de sensibilisation au handicap
 - En 2015, le Musée a décidé de conjuguer ses efforts de sensibilisation interne et externe en coordonnant les moyens de plusieurs directions (Direction des ressources humaines et direction des relations extérieures) afin d'organiser une semaine sur le handicap : cette 1^{ère} semaine de l'accessibilité au musée, se tiendra du 20 au 27 janvier 2016.
- Partenariats avec les acteurs du handicap et d'autres collectivités publiques
Ces partenariats peuvent prendre différentes formes :
 - Recrutement de travailleurs handicapés :
 - Collaboration avec des ESAT
 - Achats responsables auprès du secteur des ESAT, des ateliers protégés et des entreprises adaptées dans le cadre d'une collaboration active avec Handeco
- Aide au reclassement professionnel

La mise en place, au sein de la direction des ressources humaines, de réunions mensuelles pluridisciplinaires (Directeur, service de la gestion du personnel, service du recrutement et de la mobilité, Pôle Santé et Bien Etre au Travail) a permis d'améliorer l'intégration et le suivi au poste de travail des agents en situation de Handicap ou porteurs de maladies chroniques invalidantes n'ayant pas sollicité la RQTH. Le plan d'action Handicap 2016-2018 comportera la définition et la mise en œuvre d'une méthodologie du maintien dans l'emploi au Musée.

- Marchés réservés au secteur adapté et protégé (article 15 des marchés publics)

L'intégration de clauses d'insertion dans les marchés publics est un objectif du PAA 2015-18 qui répond aux directives du Plan National d'Achats Publics Durables : d'ici 2020, 25% des marchés passés au cours de l'année comprendront au moins une clause sociale. Il existe actuellement 4 marchés en cours auprès du secteur adapté et protégé pour les prestations suivantes :

- Réparation des vélos des agents de surveillances aux tuileries
- Destruction des archives
- Traitement des DEEE
- Prestations de logistique associées aux vêtements d'image

III - AGIR POUR PROMOUVOIR L'EGALITE ENTRE LES SEXES

Chaque année, un chapitre du bilan social est entièrement consacré à l'égalité hommes-femmes dans l'établissement. Il s'articule autour des thèmes suivants :

- Répartition des effectifs par sexe et par statut, ainsi que par sexe et par catégorie sur l'ensemble des besoins permanents à temps complet
- Evolution de la répartition hommes/femmes par statut en personnes physiques au cours de 10 dernières années
- Répartition des agents par sexe et par affectation
- Recrutements
- Répartition par fonction d'encadrement et par sexe
- Rémunération
- Formation professionnelle
- Conciliation vie privé/ vie professionnelle (temps partiel, jours enfant malade, congés paternité)
- Part des femmes dans les différentes instances de consultation des personnels (conseils d'administration, comités techniques, comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, commission consultative paritaire)

Les pistes d'actions sont les suivantes :

- Participation à la démarche du MCC pour l'obtention du label « Egalité »
- Organisation d'une journée de sensibilisation sur égalité hommes-femmes

IV - AGIR POUR PROMOUVOIR LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL

1. Santé et bien-être au travail

L'établissement s'est doté en juin 2012 d'une organisation de type Pôle santé et bien-être au travail (médecins, psychologue, assistantes sociales, préventeurs) et a développé depuis plusieurs années des dispositifs de gestion et de prévention des risques au travail, notamment du risque agression et du risque addiction.

La prévention des conduites addictives

Un groupe pluridisciplinaire de prévention des addictions a élaboré un document de prévention et de gestion des problèmes liés à l'alcool et aux conduites addictives des personnels du Musée. Ce document, validé en CHSCT, est constitué d'une partie présentant les axes généraux de la prévention et de 7 fiches pratiques indiquant les conduites à tenir en fonction des circonstances (état d'ébriété d'un agent, problème d'addiction chronique, etc.). Il a été présenté lors de séances de sensibilisation dans les Directions et les Départements de conservation. En 2014, des réunions ont ainsi été organisées dans les Départements des Antiquités grecques, étrusques et romaines, des Antiquités orientales et des Peintures, à la Direction des relations extérieures et à l'unité Jardins de la Direction du patrimoine et des jardins. Douze réunions se sont tenues pour la Direction de l'accueil du public et de la surveillance. Au total, 286 agents ont été sensibilisés en 2014, ce qui porte à 617 le nombre d'agents ayant bénéficié de ces actions de sensibilisation.

La lutte contre le harcèlement

Dans le cadre du Pôle santé et bien-être au travail, un groupe de travail pluridisciplinaire sur les agressions et les violences internes a été mis en place en 2013. Après avoir centré sa réflexion sur la problématique des agressions externes et abouti à l'élaboration d'un guide à l'usage des agents victimes et la sensibilisation des agents et de leur encadrement sur l'accompagnement des personnels victimes le groupe a orienté ses travaux sur les problématiques de harcèlement moral et sexuel. Suite à un appel d'offre, le cabinet de psychosociologues ESTA a été choisi pour accompagner le groupe pluridisciplinaire, composé de l'Administrateur général, du DRH, du médecin coordinateur du Pôle BEST, de la psychologue, du conseiller de prévention, d'un assistant de prévention, de deux représentants des trois organisations syndicales représentées au CHSCT et du secrétaire du CHSCT. L'objectif du groupe sera d'élaborer un dispositif de traitement des cas de harcèlement, de sensibilisation et de prévention. Les travaux du groupe ont débuté par une formation/action sur ces questions qui s'est tenue en novembre 2014.

L'amélioration des conditions de santé et de sécurité au travail

Une sensibilisation de l'encadrement à la prévention des risques professionnels a été organisée en 2015 à destination de l'ensemble des managers et responsables administratifs du musée. Elle précise notamment les notions de responsabilité de l'encadrement vis-à-vis des questions d'hygiène et sécurité au travail et devrait faciliter l'écoute et rôle de conseil des préventeurs (médecins de prévention, conseiller et assistants de prévention, intervenante en prévention des risques professionnels et psychologue du travail).

La prévention des risques psychosociaux (RPS) et la qualité de vie au travail (QVT)

Comme pour les risques physiques, chimiques et biologiques, l'employeur doit évaluer les risques psychosociaux (RPS) et les formaliser dans le document unique. Il s'agit d'un dispositif légal (L4121-1 du code du travail) qui s'inscrit dans la démarche globale de prévention en santé au travail.

Un diagnostic RPS (Risques Psychosociaux) a été réalisé au musée au moyen d'une enquête par questionnaire associée à des entretiens individuels de personnes ressources. Mais le plan d'action nécessaire n'a pas encore été réalisé, de même que leur intégration dans le DUERP (Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels).

Par ailleurs, le service médical a conduit une enquête relative aux agressions externes et internes. Depuis le 1^{er} janvier 2015, une enquête destinée à recenser les principaux indicateurs de santé (symptômes pouvant être mis en lien avec des situations professionnelles) et pathologies physiques et psychiques est mise en place pour les cinq années à venir. Elle est complétée par une mesure du ressenti au travail au moyen d'une échelle visuelle analogique.

Pour réaliser l'intégration des RPS dans le DUERP et se mettre en conformité avec la réglementation, la DRH du musée du Louvre a sollicité l'ANACT (Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail) qui l'a informée des négociations sociales en cours pour les 3 fonctions publiques sur la « qualité de vie au travail » (QVT) qui viendront compléter le dispositif RPS, dans lesquelles le rôle et la place du management sont largement évoqués ainsi que les modalités de conduite des transformations organisationnelles des structures publiques.

Pour permettre la réalisation du diagnostic RPS et évoluer vers la prise en compte de la QVT, le partenariat ANACT/musée du Louvre comprend les deux temps suivants :

- Mise en route des travaux relatifs au diagnostic RPS (Risques Psychosociaux), au plan d'action nécessaire et à son intégration dans le DUERP (Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels).

L'intérêt que la direction et les représentants du personnel y portent doit permettre d'obtenir l'accord des parties intéressées avec les premiers éléments de méthode vers la définition d'objectifs partagés et des modalités de travail à retenir pour la suite.

Au cours de cette première étape, l'ANACT conseille le musée pour l'identification des principaux risques professionnels et l'élaboration d'un plan d'action, conduits dans un cadre paritaire et participatif, puis pour la restitution des résultats et les enjeux pour la poursuite des travaux sur la QVT.

- Installation de l'amélioration de la QVT à l'agenda social et stratégique du musée du Louvre et mise en place, en lien avec les organisations syndicales, d'une réflexion relative aux actions à mettre en œuvre ainsi que leur évaluation permettant un suivi des résultats produits tant du point de vue des salariés que du musée et des visiteurs. Ce deuxième temps débutera courant 2015 à la suite du diagnostic et du plan d'action RPS, justifiant un partenariat pluriannuel dans un cadre inspiré des observatoires paritaires et pluridisciplinaires de la QVT mis en place dans plusieurs entreprises du privé ou EPIC.

Autres actions en réflexion ou en cours

- Etude à mener sur le télétravail (suite à la parution du décret) : cibler le type d'emplois concernés, voir les implications logistiques,...
- Mise à disposition des agents de vêtements et d'une alimentation éco-responsable
 - Alimentation Biologique, équilibrée et responsable au restaurant : offre quotidienne d'un menu bio au restaurant du personnel
 - Habillement : tenue de travail des agents : effets composés de tissu Bio et équitable

2. Agir pour contribuer au développement des collaborateurs

Pour le musée, le développement des collaborateurs passe nécessairement par leur accompagnement dans l'évolution des métiers, des techniques et des organisations. Gérer ces enjeux, c'est faciliter la mobilité des collaborateurs notamment à travers des parcours professionnels construits et des formations adaptées. De nombreuses démarches ont été menées par le musée en ce sens.

Proposer un Plan de formations répondant aux besoins de développement de compétences de l'Etablissement

Le plan de formation et de développement de compétences triennal 2015-2017 du musée du Louvre s'articule autour d'axes stratégiques de formation inscrits dans le plan triennal avec pour finalités :

- Accompagner la rencontre du public et des collections
- Contribuer à l'enrichissement, la conservation, la recherche et la diffusion des collections
- Permettre l'entretien, la valorisation et la sécurisation du domaine, des collections
- Faciliter l'évolution et la modernisation de la gouvernance

Développer la formation pour tous

Formation contrats aidés :

Les formations métiers en interne sont d'une façon générale bien suivies puisque la moyenne des actions de formation s'élève à 5 actions par jeune dans l'année toutes formations confondues : visites conférences, formations intra, métiers et formations inter.

La politique de mobilité professionnelle

La mobilité professionnelle est un moyen pour développer de nouvelles compétences, construire des parcours professionnels sécurisés et garantir le pourvoi des postes vacants.

- Valorisation des métiers au sein du musée : mise en place de « Service compris » en 2015. Il s'agit de présenter aux agents du musée l'activité « métier » des services du musée
- Le service recrutement et mobilité a développé les entretiens de mobilité suite aux demandes formulées lors des entretiens d'évaluations. En effet, un reporting automatisé a été mis en place qui informe le service recrutement et mobilité de toutes les demandes de mobilité interne ou externe formulées par les personnels lors de leur entretien d'évaluation,
- Lancement du chantier « fiches de poste » en 2015 :

La fiche de poste est une photographie de l'activité attendue de l'agent à un instant T. Elle permet à l'agent de savoir ce que l'on attend de lui en décrivant le cadre de son activité. Elle clarifie les responsabilités de chacun sur ses missions, et identifie précisément les domaines de compétences et les niveaux requis. Elle est nominative, datée, et validée par le N+1. L'élaboration des fiches de poste permet parallèlement de finaliser le référentiel métiers de l'établissement. Il s'agit d'un regroupement théorique de postes très proches les uns des autres. Une fiche métier décrit de manière synthétique un métier et ses spécificités. Elle constitue un inventaire de l'emploi, des activités et des compétences liées, de l'environnement de travail, des modalités d'accès en termes de formations, des opportunités de mobilité... Elle peut également mentionner les facteurs d'évolution du métier.

Comme mentionné dans son Projet Scientifique et Culturel, le musée partage un grand nombre de problématiques « métiers » avec d'autres établissements du ministère : c'est pourquoi il apparaît pertinent de se baser en priorité sur le RMCC afin d'élaborer la cartographie des métiers du musée, sans toutefois nier la spécificité de certains d'entre eux. Pour ces cas particuliers, il s'agira alors de créer ou de développer une fiche métier propre à l'établissement en gardant la structure des fiches du RMCC afin de conserver au référentiel une cohérence formelle.

Le lancement des rédactions des fiches dans les directions et départements a débuté à la rentrée 2015.

3. Sensibiliser les personnels aux enjeux du développement durable

La sensibilisation des collaborateurs à la culture et aux enjeux du développement durable est inscrite dans la stratégie du ministère comme un axe majeur des politiques sociales à mener. Le musée entend assurer sa responsabilité en participant à l'intégration des notions de l'écocitoyenneté chez ses agents, par le biais des actions ci-dessous :

- Former les nouveaux arrivants
- Former les encadrants recrutés au sein du Louvre depuis les trois dernières années
- Former les correspondants de développement durables (un correspondant par direction et département) et les correspondants « volontaires »
- Mettre en place un « éco-challenge » annuel
- Sensibiliser au tri et recyclage

Organiser une fois par an une distribution de bulbes directement issus du Jardin des Tuileries, destinés sinon au rebus

▪ **AXE 3 - LA RESPONSABILITE SOCIETALE ET CULTURELLE DU MUSEE DU LOUVRE**

Le musée du Louvre entend participer à « l'apport culturel qui offre à l'être humain des moyens de s'épanouir personnellement et professionnellement, de s'intégrer socialement et de participer au développement d'une société de la connaissance » à partir de réflexions sur l'apport des métiers culturels, au travers de 3 grandes thématiques dont les objectifs s'adaptent à l'activité du musée : Cadre de vie des populations, Cohésion sociale et Sensibilisation au Développement Durable.

Cela se traduit par une exemplarité dans tous les domaines pour le musée : la qualité de son offre scientifique et culturelle, l'accueil de ses publics, la préservation de son immense patrimoine muséal et architectural.

I - CADRE DE VIE DES POPULATIONS

1. Préserver le patrimoine face aux risques

Afin de préserver le patrimoine face aux risques, le musée du Louvre a réalisé :

- Un plan de prévention contre les risques inondation (PPRI)
- un schéma directeur incendie (SDI)
- la mise à jour du diagnostic de la santé des arbres des jardins ainsi que du plan de sécurisation et de gestion

Par ailleurs, la création du Centre de conservation du Louvre à Liévin s'inscrit pleinement dans cette action de protection du patrimoine.

2. Agir pour la ville durable

A son niveau, le musée peut agir en faveur d'une société plus humaine et du développement durable son territoire d'ancrage. Cela se traduit concrètement par les nombreux efforts consentis pour « exporter » la culture et les apports scientifiques « hors-les-murs » du musée, au plus près des citoyens qui pourraient en être les plus éloignés.

☐ Fidéliser et diversifier les publics hors les murs

Le musée du Louvre assure depuis quelques années la co-construction de projets d'éducation artistique et culturels fondés sur des allers-retours entre le musée et un territoire d'ancrage, grâce à des partenariats

- Un partenariat à l'échelle régionale : le Louvre et l'AP-HP (Assistance Publique-Hôpitaux de Paris)

En novembre 2014 a eu lieu la signature d'une convention entre ces deux institutions, après la mise en œuvre de nombreuses actions de préfiguration qui avaient permis de toucher d'octobre 2013 à octobre 2014 plus de 780 personnes, patients, personnels et familles confondus.

Pour 2014 ce sont 7 hôpitaux de Paris et d'Ile-de-France qui ont été touchés avec 1 conférence, 19 conversations assurées par les agents du musée et 23 visites ou ateliers au musée, permettant de toucher 378 patients et 205 personnels hospitaliers. Enfin, au cours des formations, le musée du Louvre a pu rencontrer et sensibiliser aux démarches d'éducation artistique et culturelle 62 professionnels de la santé et de l'animation exerçant en milieu hospitalier.

Ce projet bénéficie du soutien de la Fondation Carasso et de la Fondation Ap-Hp

- Un partenariat à l'échelle nationale : le Louvre et la Direction de l'Administration Pénitentiaire

La convention nationale de partenariat a été signée entre le Louvre et la DAP. Des conventions avec la Maison d'arrêt de la Santé et la Maison centrale de Poissy ainsi qu'avec leurs services pénitentiaires d'insertion et de probation (SPIP) de rattachement sont par ailleurs toujours en cours. Des collaborations plus ponctuelles ont également lieu avec divers établissements et services pénitentiaires : centre pénitentiaire de Meaux, centre pénitentiaire de Maubeuge).

Au total pour 2014, le Louvre a formé 184 personnels **pénitentiaires en formation initiale et continue**. 163 personnes détenues ont été touchées au travers de 14 conférences hors les murs, et 7 au travers d'1 permission de sortir au Louvre.

- Un partenariat à l'échelle locale : Le Louvre et Paris Plage

Le musée investit depuis deux ans l'espace public avec de nouveaux modes de médiation pour susciter la curiosité, en s'adressant à tous, avec l'organisation du Louvre - Paris Plage.

Dans un espace d'environ 100 m² situé au pied du tunnel des Tuileries, le but de la démarche est d'aller au-devant d'un public populaire (familles et enfants des centres de loisirs franciliens) pour l'inviter à découvrir le Louvre, en donnant l'image d'un musée ouvert et accessible, et également de susciter le désir de visiter le musée pour un public non familier.

Concevoir des formations spécifiques et des nouveaux projets pour les partenaires de la ville

En parallèle de ces nombreuses actions hors-les-murs, le musée assure la formation des personnels des institutions et structures avec lesquelles il développe des partenariats. L'objectif est de pérenniser cet apport culturel au sein des institutions de la ville et rendre ces dernières autonomes dans la démarche.

Cet engagement se traduit par des formations dispensées au personnel de l'hôpital Charles-Foix dans le cadre de la convention signée avec l'Assistance Publique – Hôpitaux de Paris ; la proposition de nouveaux modules pour 150 conseillers pénitentiaires d'insertion et de probation (CPIP) à l'Ecole nationale de l'administration pénitentiaire (ENAP) ; et enfin des partenariats noués avec des collectivités territoriales, comme pour le projet Portes du Temps par exemple.

Les Portes du Temps au Louvre

Les Portes du Temps est une opération nationale initiée par le Ministère de la Culture et de la Communication. Elle invite les enfants et les adolescents, issus principalement des territoires prioritaires de la politique de la ville, urbains comme ruraux, à une découverte artistique et ludique du patrimoine

pendant les vacances et hors du temps scolaire. Les publics, enfants et familles, sont identifiés et accompagnés par des relais locaux issus de centres sociaux et de structures d'accueil de loisirs municipales.

Investir au profit de la culture en région

Sur un périmètre plus large, le musée du Louvre agit en faveur de la « région durable » en

1. Participant à l'implantation régionale et européenne du Louvre-Lens
2. Approfondissant son action territoriale par le développement de projets avec d'autres musées et collectivités en région afin de garantir l'accès à ses collections au plus grand nombre
 - Organisations d'expositions importantes en régions
 - Prêt et partenariats noués avec des collectivités

II – COHESION SOCIALE

→ Une mission de **DEMOCRATISATION** de l'accès à la culture IN SITU

« **Un musée ouvert à tous** » est la devise du Louvre depuis son ouverture en 1793. Le musée s'emploie à faire vivre cette devise en s'ouvrant le plus largement possible aux publics du champ social et du handicap, aussi bien in situ que hors-les-murs.

Cette action s'inscrit dans les missions de service public du musée, qui participe activement sous l'égide du Ministère de la Culture à la mission "Réseau des Etablissements Culturels pour l'Accessibilité " et à la mission "Vivre Ensemble", dont il est l'un des membres fondateurs. Le Louvre est signataire depuis 2009 de la Charte d'accueil des publics du champ social, aux côtés de 35 autres établissements culturels.

1. Généraliser l'accès à la culture aux publics du champ social, du handicap et aux visiteurs étrangers

Rendre le Louvre plus accessible et plus lisible

- Développer des moyens innovants de médiation
- Projet centre d'interprétation et d'introduction au Louvre (Espace Sully)
- Faire évoluer les métiers des médiateurs et des personnels de surveillance
- Refonte de la signalétique culturelle
- Projet pyramide : faciliter l'accès au musée par les entrées et sous pyramide

Diversifier et fidéliser les publics in situ : informer, accueillir et sensibiliser.

- L'action du Louvre à destination des publics individuels

Le Louvre œuvre à améliorer constamment la qualité de l'information, de l'accueil et de la médiation en direction des publics du champ social et du handicap. Ainsi, une lettre d'information électronique trimestrielle présentant les activités à destination des personnes aveugles et malvoyantes est envoyée à près de 1000 contacts. Il en existe également une pour les personnes sourdes et malentendantes, envoyée à plus de 1400 contacts.

La qualité de l'accueil est notamment garantie par des services adaptés aux personnes en situation de handicap, avec, pour 2014, le renouvellement du parc de sièges pliants pour garantir la sécurité et le confort

des visiteurs.

L'information et la sensibilisation des agents du musée à l'accueil des publics éloignés et empêchés est également une préoccupation forte du Louvre. Les agents participent régulièrement à des sessions de formation pour mieux connaître et accompagner ces publics sur l'ensemble du domaine.

Enfin, le musée œuvre à la conception de formes et d'outils de médiation adaptés à ces publics. Les visites en langue des signes française, en lecture labiale, ou en langage parlé complété permettent de s'adresser à l'ensemble du public des personnes sourdes et malentendantes. Le musée programme également régulièrement des visites descriptives et tactiles à destination des personnes aveugles et malvoyantes.

La démarche du Louvre visant à favoriser l'accès au tourisme et aux loisirs des personnes handicapées, en facilitant leur accueil et l'accessibilité du site, s'est vue récompensée par l'obtention du label national « Tourisme & Handicap » pour les trois types de handicap suivants : auditif, mental et moteur.

- L'action du Louvre à destination des groupes, via leurs relais

Pour démultiplier son action dans le domaine du champ social et du handicap mental, cognitif et psychique, le Louvre agit également via des personnes relais, bénévoles ou professionnelles, qui vont être en capacité de générer in fine la venue de groupes.

Il s'agit donc pour le musée d'identifier, d'informer et de sensibiliser ces relais, puis de contribuer à leur autonomisation et leur fidélisation

Pour ce faire, le musée a participé à des opérations régionales ou nationales telles le salon Autonomic ou le forum des relais du champ social de la Mission Vivre Ensemble. Il a également organisé grâce au soutien de la Fondation RATP, la journée du bénévole (offre de visites guidées et de cartes Amis du Louvre Professionnel à 100 nouveaux relais bénévoles). Toujours grâce à la Fondation RATP, le Louvre propose dans le cadre du programme « Première visite » à des visiteurs du champ social d'être transportés et accueillis au musée pour des visites découvertes.

Afin d'aider les relais à préparer leur première visite avec un groupe, le musée organise régulièrement durant toute l'année scolaire les Rencontres du champ social et les Rencontres du handicap mental cognitif et psychique, sessions de découverte de l'offre culturelle du musée invitant à l'appropriation des lieux et des collections. Le but est d'autonomiser les relais et de légitimer leur parole devant les œuvres. Après avoir participé à ces sessions, les relais sont en mesure d'élaborer leur projet de visite, de guider eux-mêmes leur groupe dans le musée en bénéficiant du droit de parole (valable deux ans à l'issue de la participation à un cycle de trois « Rencontres ») ou de programmer des activités avec un intervenant du musée.

- Les Rencontres du handicap mental, cognitif et psychique

En 2015, sera lancée la neuvième saison des Rencontres du handicap mental cognitif et psychique.

Une centaine de professionnels issus d'institutions spécialisées en Ile-de-France (centres d'accueil thérapeutiques, hôpitaux de jour, classes d'intégration scolaire et unités pédagogiques d'intégration, associations...) sera invitée à découvrir l'offre du musée du Louvre à destination des visiteurs en situation de handicap mental, de difficultés d'apprentissage ou encore de soutien psychologique.

Chaque trimestre, un programme d'activités gratuites (visites-conférences, présentation des expositions, rencontres avec les intervenants d'ateliers, préparation des visites autonomes) est proposé à ces relais afin de les familiariser avec le musée et de les aider à concevoir leurs projets à partir des collections du Louvre et d'une offre culturelle adaptée à leurs publics.

Une lettre d'information électronique trimestrielle est adressée aux relais inscrits.

- Les Rencontres du champ social

Ces sessions de sensibilisation s'adressent aux travailleurs sociaux, éducateurs, bénévoles, formateurs, animateurs intervenant dans les domaines de l'insertion, de la lutte contre l'illettrisme, du judiciaire, du soutien scolaire, de l'aide alimentaire, des sorties culturelles.

Les Rencontres débutent par une session « trucs et astuces pour préparer sa visite » et tiennent compte des demandes et des besoins des relais. Elles se poursuivent ensuite par des visites de découverte puis par des ateliers et/ou des visites dédiées à l'appréhension de la diversité des thématiques et des espaces muséaux exploitables.

Une lettre d'information électronique annuelle est adressée aux relais inscrits.

Pour aller plus loin, les relais du champ social se voient également proposer une formation : « Osez le Louvre », dont 6 modules ont été programmés récemment pour 130 relais, grâce au soutien de la Fondation RATP.

- Osez le Louvre : des œuvres et des lieux pour pratiquer le français

Comment faire de l'éducation artistique et de la fréquentation du musée du Louvre, un levier de l'insertion sociale ? Comment dépasser les barrières linguistiques et l'éloignement culturel pour venir au musée ? En quoi les œuvres des collections permettent-elles de développer des compétences en langue française ? Cette formation propose l'expérimentation de la venue au musée, dans la perspective des ateliers sociolinguistiques, et de la pratique de la langue française à partir des œuvres du musée. Cette formation s'adresse aux personnes qui sont relais auprès de publics non francophones et/ou en situation d'illettrisme, des enseignants en classe de soutien, des intervenants hors temps scolaire.

Enfin, l'ensemble des relais du musée se voit chaque année proposer des offres dédiées visant à nourrir leurs projets en direction de leurs publics. En sus de 3 parcours miroirs proposés aux relais du champ social et organisés en écho avec la programmation d'autres musées, 27 groupes du champ ont pu être accueillis pour une visite guidée organisée par les agents d'accueil et de surveillance des Tuileries.

Le soutien du Fonds Handicap & Société a permis l'accessibilité de personnes handicapées aux expositions temporaires du musée certains mardis après-midi. 17 groupes ont pu ainsi être accueillis pour visiter les expositions Louvre Abou Dhabi, Maroc médiéval et Rhodes.

Deux manifestations phares sont entièrement consacrées au public du champ social :

- La semaine de la femme au Louvre

En écho à la journée internationale de la Femme du 8 mars et pour permettre l'accès à son patrimoine au plus grand nombre, le Louvre propose sur une semaine, grâce au soutien de mécènes, une série de visites thématiques. Ces visites sont menées par des conférenciers du musée dans les différents départements : peintures, sculptures, objets d'art, arts de l'Islam... Les thèmes évoqués sont : La représentation de la femme dans les chefs-d'œuvre, Belles du Louvre, Les artistes femmes, La femme au Moyen Âge...

Aménager les espaces ouverts au public pour les personnes en situation de handicap

Dans le cadre de l'agenda d'accessibilité remis à la préfecture qui prévoit des travaux sur 9 ans à compter de 2015, le musée du Louvre respecte le planning des travaux, en assurant par ailleurs le suivi de la mise en conformité des points de non-conformités identifiés.

En 2016, l'ACMH réalisera un nouvel audit d'accessibilité, qui prendra en compte les contraintes architecturales, pour compléter les diagnostics existants.

A noter que la mise en conformité de certains espaces s'effectue également par le biais des grands travaux tels les projets Pyramide et Centre d'interprétation et d'introduction au Louvre à l'espace Sully qui réaménagent directement aux normes de la loi de 2005 « diversité/égalité des chances »

2. Promouvoir le développement de l'apprentissage (artistique et culturel)

Développer une politique de partenariats pédagogiques avec les établissements scolaires, universitaires et périscolaires

Cette volonté se traduit par la création d'une véritable « communauté éducative » : conventions avec les rectorats de Paris, de Créteil et de Versailles, les écoles supérieures du professorat et l'éducation (ESPE), les universités, les instituts régionaux de formation et les collectivités territoriales.

Renouveler la politique d'éducation artistique et culturelle

A travers ses politiques d'éducation artistiques et culturelles futures, le Projet Petite Galerie par exemple, le musée espère sensibiliser le jeune public à la diversité des formes artistiques et à la richesse des collections nationales.

FOCUS SUR LE PROJET PETITE GALERIE

Projet d'éducation artistique et culturelle inédit, destiné en priorité à la jeunesse et ses accompagnateurs à travers trois volets complémentaires :

- un espace d'exposition au sein du Louvre : l'aile Richelieu, lieu inédit d'émerveillement et d'initiation, pour découvrir des œuvres d'art originales et pour apprendre à les regarder.
- un site Internet : donnera des informations supplémentaires sur les œuvres et sur le thème. Il permettra aussi de partager les expériences de visite, s'enrichira à chaque exposition de nouvelles ressources documentaires et ludiques, et tissera des liens avec les sites des autres partenaires du projet
- dispositif itinérant HORS LES MURS : Destiné à des espaces éducatifs, des médiathèques, des hôpitaux ou encore des centres d'accueil de collectivités territoriales, il permettra à La Petite Galerie du Louvre de se porter au-devant de son public, notamment le plus éloigné. La seconde phase du projet prévoit l'ouverture d'ici 2018-2019 d'un centre pédagogique de 1 000 m², juste en face du nouvel espace Petite Galerie, dédié aux ateliers et aux formations ;

III - SENSIBILISATION AUX ENJEUX ET DIFFUSION DE LA CULTURE DU DEVELOPPEMENT DURABLE

Inscrite comme un des trois axes de la responsabilité sociétale du ministère de la culture, la sensibilisation au développement durable est également une volonté forte du musée du Louvre. En accueillant près de 10 millions de visiteurs par an, l'impact d'une communication adéquate du musée autour des enjeux énergie-climats de demain peut-être conséquent. Par ailleurs l'action s'intègre parfaitement dans l'un des objectifs majeur de la prochaine COP21 : sensibiliser et engager la société civile dans les négociations.

Ci-dessous les actions prévues par le musée dans cette optique.

1. Sensibiliser aux enjeux environnementaux

- Installer une permanence régulière de l'Agence parisienne du climat pour sensibiliser les visiteurs
- Installer une calculette carbone sur le site web du musée
- Réflexion à mener sur la déclinaison d'informations destinées aux public dans le domaine du DD imprimées sur les plans infos ou tickets d'entrée
- Développer la sensibilisation des enfants à la culture biologique dans le potager des Tuileries

2. Informers les visiteurs de l'engagement du Louvre dans l'entretien durable des jardins

- Mettre en place d'« un flash » ou « focus développement » sur chacun des panneaux de communication saisonnier du jardin
- Intégrer un chapitre « développement durable » lors des visites guidées dans les jardins

▪ AXE 4 : LA RESPONSABILITE ENVIRONNEMENTALE DU MUSEE DU LOUVRE

Le devoir d'exemplarité du musée du Louvre vaut également en ce qui concerne son emprise sur l'environnement. Pour assurer sa responsabilité environnementale, le musée suit les directives des tutelles et met en œuvre les recommandations du Plan d'Administration Exemple 2015 – 2020, dont les deux objectifs globaux sont d'assurer la Transition Energétique dans les bâtiments de l'Etat et la gestion durable des ressources et la préservation de la biodiversité.

Le musée du Louvre est par ailleurs devenu partenaire de la démarche lancée par la Ville de Paris en devenant acteur du Plan Climat Energie de Paris. Il a ainsi signé le 12 octobre 2015, la charte d'engagement partenariale pour le climat.

La stratégie environnementale du musée s'articule donc autour des 4 axes d'améliorations prioritaires du PAE, avec leurs 15 indicateurs associés.

I. REALISER DES ECONOMIES D'ENERGIES

1. Connaitre les émissions de gaz à effet de serre pour les maîtriser
 - Réalisation du bilan carbone du musée**
 - Rédaction d'un plan d'actions triennal**

2. Connaitre les consommations d'énergie pour améliorer la performance énergétique des bâtiments
 - Mettre en place un suivi énergétique fiable**
 - Création d'une cartographie de comptage
 - Mise en place d'un sous-comptage sur l'ensemble des postes électriques du musée

 - Rendre efficaces les installations de climatisation de la région Richelieu**
 - Travaux de remplacement des 48 armoires de traitements de l'air
 - Travaux de remplacement de certaines centrales de prétraitement de l'air équipées d'humidificateurs

 - Rendre efficaces les installations primaires et secondaires de chauffage et de froid**
 - Mise en œuvre d'un chantier de travaux permettant le remplacement d'équipements de régulation, le remplacement de variateurs de vitesse des moteurs, la remise en état du parc de ventilo-convecteurs (650)

 - Etudier les postes permettant de réduire la consommation électrique**
 - Mise en œuvre du marché de travaux pour l'amélioration de la GTC (gestion technique centralisée) dédiée de la région SULLY

 - Adapter le marché de fourniture d'électricité à l'évolution des consommations**

Le marché du musée a été renégocié à l'été 2015, pour une durée de deux ans, en permettant de garantir un coût fixe du montant dédié à une consommation envisagée sur deux années. Les actions à mener sont donc les suivantes :

- Adapter le nouveau marché renégocié en 2015, à chacune de ses échéances
- Remplacement des équipements obsolètes et énergivores

Réduire la consommation de l'éclairage

- Remplacement d'une partie des 5420 sources halogènes en sources LEDs

Mettre à niveau le parc d'ascenseurs et de monte-charges.

- Dans le cadre de la mise en conformité de équipements au regard des obligations légales : lois « sécurité ascenseurs » 2010 et 2013, décret 1995 pour les personnes intervenants sur les appareils, un programme de travaux a été établi visant à 31 ascenseurs et 8 monte-charges
- Garantir une sûreté de fonctionnement des appareils : remplacement des armoires de manœuvre, remplacement des opérateurs de portes avec variation de fréquence, ...
- Réduire la consommation énergétique : diminution de l'appel de puissance au démarrage grâce à la mise en place de variateurs de vitesse, mise en place d'éclairage Led dans les cabines, mise en veille automatique lorsque l'ascenseur n'est pas utilisé

II. MOBILITE DURABLE

1. Acheter ou utiliser des véhicules propres

- Poursuivre le plan de remplacement des véhicules en prenant en compte la charte 2015 du Premier Ministre relative à la gestion des parcs automobiles : remplacement des véhicules thermiques par des véhicules électriques ou hybrides

2. Développer les formations à l'éco-conduite

- Former les chauffeurs occasionnels

III. ECONOMIES DE RESSOURCES ET REDUCTION DES DECHETS

1. Limiter les déchets et promouvoir le recyclage

- Travailler sur le tri et la valorisation des déchets issus du montage/démontage des expositions
- Améliorer la gestion des déchets courants du musée et étendre ce tri aux sites extérieurs
- Améliorer la gestion des bio-déchets du RIA et des restaurants commerciaux
- Préparer la certification ISO 20-121 des événements internes
- Définir une charte pour les événements hébergés
- Réfléchir au tri et à la valorisation des déchets de taille des arbres

2. Maîtriser la consommation de papier

- Agir sur les leviers achats en mutualisant les marchés d'impression
- Déployer la dématérialisation des procédures
- Poursuivre le chantier de suppressions des imprimantes individuelles et diminuer le parc des

Imprimantes mutualisées

- Assurer le reporting des consommations pour mieux les connaître

3. Optimiser les consommations d'eau au niveau du bâti

- Agir sur les réseaux : avoir une vision globale de l'état des réseaux, revoir les méthodes d'investigations sur les réseaux, modifications de certains réseaux,
- Agir sur les compteurs d'eau : remplacement des compteurs par des matériels permettant un télé-relevage, suppression de certains sous-comptages, contrôle de la qualité et précision des compteurs,...

4. Optimiser les consommations d'eau au niveau des jardins

- Disposer d'une alerte en cas de panne du réseau d'arrosage
- Sol : limiter l'évaporation d'eau
- Plantes : poursuivre la réduction du nombre de plantes gourmandes en eau
- Réduire les fuites sur les réseaux et mauvaises évacuations des eaux pluviales : étude à confier à l'ACMH, mise à jour de la cartographie des réseaux des jardins

5. Développer la visioconférence

- Ouvrir un quatrième espace de visioconférence dans le musée
- Réaliser une étude des besoins des personnels au vu des besoins métiers

IV. PRESERVATION DE LA BIODIVERSITE

1. Développer l'alimentation biologique

- Augmenter la part de l'alimentation biologique au restaurant du personnel dans le cadre du nouveau marché en cours de rédaction
- Disposer de l'indication carbone des repas dans le cadre du nouveau marché
- Etudier la faisabilité de la mise en place d'une structure permettant aux agents de se fournir en produits de locaux et de saison (de type AMAP : association pour le maintien d'une agriculture paysanne)

2. Préserver la qualité et la biodiversité des jardins

- Poursuivre les actions éco-pâturage
- Mettre en place une régulation de la population des corneilles
- Développer la lutte biologique
- Profiter des replantations d'arbres pour diversifier la palette végétale

FICHES

ACTION



FICHE ACTION n°1 – 2015-2017

Axe :	GOUVERNANCE
Thématique :	INTEGRATION DES PRINCIPES DE LA RSO DANS LA GOUVERNANCE
Objectifs cibles :	Décliner une stratégie pilotée par la Direction Générale

Actions prévues en 2015

Descriptif	Objectifs de l'année	Stratégie	Indicateurs
Inscrire les enjeux du développement durable dans le contrat d'objectifs du musée du Louvre	Décliner une stratégie Responsabilité Sociétale des Organisations (RSO) avec un plan d'actions associé sur 2015- 2017	- Intégrer dans le contrat de performance du musée la déclinaison d'une politique de RSO avec un plan d'actions associé sur 3 ans - Inscrire la mise en œuvre d'une démarche RSO comme un des critères de la part variable des dirigeants du musée du Louvre	Suivi au moins annuel des indicateurs de la stratégie RSO
Engager le musée au niveau national pour les enjeux Energie-Climat	Signer la charte Paris Action Climat	- Rencontrer la ville de Paris - Définir les modalités de l'engagement	

Actions prévues en 2016

Descriptif	Objectif de l'année	Stratégie	Indicateurs
Poursuite des actions de 2015	Assurer le reporting		

Actions prévues en 2017

Descriptif	Objectif de l'année	Stratégie	Indicateurs
Poursuite des actions de 2016	Assurer le reporting		
Inscrire les enjeux du développement durable dans le contrat d'objectifs du musée du Louvre	Décliner une stratégie RSO avec un plan d'actions associé sur 2017- 2020	- Intégrer dans le contrat de performance du musée la déclinaison d'une politique de RSO avec un plan d'actions associé sur 3 ans - Inscrire la mise en œuvre d'une démarche RSO comme un des critères de la part variable de la rémunération des dirigeants des établissements publics culturels en 2017	Suivi au moins annuel des indicateurs de la stratégie RSO

FICHE ACTION n°2 – 2015-2017

Axe :	GOUVERNANCE
Thématique :	INTEGRATION DES PRINCIPES DE LA RSO DANS LA GOUVERNANCE
Objectifs cibles :	Adopter un comportement éthique

Actions prévues en 2015

Descriptif	Objectifs de l'année	Stratégie	Indicateurs
Pas d'actions prévues pour 2015			

Actions prévues en 2016

Descriptif	Objectif de l'année	Stratégie	Indicateurs
Elaborer une charte déontologie	- Faire adopter la charte par l'ensemble des directions et services	- Mobiliser les acteurs - S'inspirer des travaux réalisés par d'autres structures publiques	Mise en place de la charte oui - non

Actions prévues en 2017

Descriptif	Objectif de l'année	Stratégie	Indicateurs
Poursuite des actions de 2016	Assurer le reporting		

FICHE ACTION n°3 – 2015-2017

Axe :	GOUVERNANCE
Thématique :	PARTIES PRENANTES
Objectifs cibles :	Assumer la responsabilité de rendre compte en communiquant auprès des parties prenantes

Actions prévues en 2015

Descriptif	Objectifs de l'année	Stratégie	Indicateurs
Mettre à disposition des agents du musée les documents stratégiques et politiques du musée	<ul style="list-style-type: none"> - Transmettre le Rapport d'activité - Transmettre le Projet Scientifique Culturel - Transmettre le Contrat de Performance 2015-2017 - Transmettre le Bilan Carbone 	<ul style="list-style-type: none"> - Rédiger les documents - Mettre les documents à disposition des personnels via plusieurs supports 	Nombre de documents stratégiques transmis aux personnels

Actions prévues en 2016

Descriptif	Objectif de l'année	Stratégie	Indicateurs
Poursuite des actions de 2015	Assurer le reporting		
Mettre à disposition des agents du musée les documents stratégiques et politiques du musée	<ul style="list-style-type: none"> - Transmettre le rapport de Développement Durable 	<ul style="list-style-type: none"> - Rédiger les documents - Mettre les documents à disposition des personnels via plusieurs supports 	Nombre de documents stratégiques transmis aux personnels

Actions prévues en 2017

Descriptif	Objectif de l'année	Stratégie	Indicateurs
Poursuite des actions de 2016	Assurer le reporting		

FICHE ACTION n°4 – 2015-2017

Axe :	GOUVERNANCE
Thématique :	PARTIES PRENANTES
Objectifs cibles :	Impliquer les parties prenantes et les personnels dans les processus de décision

Actions prévues en 2015

Descriptif	Objectifs de l'année	Stratégie	Indicateurs
favoriser la contribution et la participation des personnels aux orientations du musée	<ul style="list-style-type: none"> - Poursuivre les procédures d'information et de consultation du personnel et de négociation avec celui-ci : conseils d'administration, comités techniques, comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, commission consultative paritaire - Réactiver les réseaux de correspondants de Développement Durable et de Volontaires Verts 	<ul style="list-style-type: none"> - S'assurer de la participation des personnels aux différents commissions et comités techniques - Assurer une communication adéquate en interne sur les tenues des commissions, décisions stratégiques, et orientations politiques 	nombre de procédures d'information et de consultation par année

Actions prévues en 2016

Descriptif	Objectif de l'année	Stratégie	Indicateurs
Poursuite des actions de 2015	Assurer le reporting		
Favoriser le dialogue social	Mettre en place un groupe de travail avec les représentants du personnel pour définir le cadre de cette organisation et les stratégies associées	<ul style="list-style-type: none"> - Définir une organisation de dialogue social, notamment en déclinant des procédures d'information et de consultation du personnel et de négociation avec celui-ci. - Réfléchir à des stratégies visant à renforcer la cohésion sociale interne 	Déclinaison de la stratégie

Actions prévues en 2017

Descriptif	Objectif de l'année	Stratégie	Indicateurs
Poursuite des actions de 2016	Assurer le reporting		

FICHE ACTION n°5 – 2015-2017

Axe :	RESPONSABILITE SOCIALE
Thématique :	DIVERSITE & EGALITE DES CHANCES
Objectifs cibles :	Promouvoir la diversité sociale à travers les politiques de recrutement en faveur des personnes éloignées de l'emploi

Actions prévues en 2015

Descriptif	Objectifs de l'année	Stratégie	Indicateurs
Recruter des Emplois d'avenir	Avoir 42 emplois d'avenir présents dans l'établissement	- Suivre la Convention - Poursuivre le partenariat avec les missions locales	Nombre d'emplois d'avenir par année
Recruter des Apprentis	Avoir une dizaine d'apprentis dans l'établissement	Privilégier les formations à dominante technique dans les ateliers d'art	Nombre d'apprentis employés chaque année par l'établissement
Accueillir des Stagiaires	Avoir plus de 400 stagiaires présents dans l'établissement	Répondre aux demandes et rechercher des stagiaires auprès des partenaires	Nombre de stagiaires gratifiés accueillis par l'établissement chaque année
Accueillir des Travailleurs d'Intérêt Général (TIG)	Avoir au moins un TIG présent dans l'établissement	Sensibiliser les personnels	Nombre de TIG accueillis par l'établissement
Accueillir des Elèves des écoles de la seconde chance (EESC)	Avoir au moins un EESC présent dans l'établissement	Sensibiliser les personnels	Nombre d'élèves accueillis chaque année
Intégrer des dispositions sociales dans les marchés publics, selon l'art 14	Posséder plus de 10 marchés avec clauses d'insertion	- Faire appel à un facilitateur - Développer la politique d'Achats responsables	Indicateur en % (numérateur et dénominateur en nombre de marchés)

Actions prévues en 2016

Descriptif	Objectif de l'année	Stratégie	Indicateurs
Poursuite des actions de 2015	Assurer le reporting		
Recruter des Apprentis	Augmenter le nombre d'apprentis	Etendre le dispositif aux autres directions	Nombre d'apprentis employés chaque année par l'établissement
Accueillir des Travailleurs d'Intérêt Général	Avoir une dizaine de TIG présents dans l'établissement	- Etendre le dispositif aux autres services - Signer une convention	Nombre de TIG accueillis par l'établissement
Accueillir des Elèves des écoles de la seconde chance (EESC)	Avoir plusieurs EESC présents dans l'établissement	Signer une convention avec la Fondation des écoles de la deuxième chance	Nombre d'élèves accueillis chaque année
Employer des Services Civiques (SC)	Accueillir une dizaine de SC	- Adhésion au programme « Citoyens de la Culture » de mai 2015 du MCC - Définir les objectifs et l'encadrement	Nombre de services civiques accueillis par l'établissement chaque année

Actions prévues en 2017

Descriptif	Objectif de l'année	Stratégie	Indicateurs
Poursuite des actions de 2016	Assurer le reporting		

FICHE ACTION n°6 – 2015-2017

Axe :	RESPONSABILITE SOCIALE
Thématique :	DIVERSITE & EGALITE DES CHANCES
Objectifs cibles :	Promouvoir la diversité culturelle

Actions prévues en 2015

Descriptif	Objectifs de l'année	Stratégie	Indicateurs
Proposer des formations spécifiques pour réduire les inégalités entre les agents dans la maîtrise des savoirs de base	Lancer le marché relatif aux formations spécifiques	Lancer la réflexion sur le dispositif	Marché lancé

Actions prévues en 2016

Descriptif	Objectif de l'année	Stratégie	Indicateurs
Poursuite des actions de 2015	Assurer le reporting		
Proposer des formations spécifiques pour réduire les inégalités entre les agents dans la maîtrise des savoirs de base	Poursuivre les formations "Savoirs fondamentaux" pour développer les capacités d'apprentissage, les compétences en communication écrite et orale, ainsi que la culture générale, non acquises en formation initiale par certains personnels.	- Enrichir le dispositif SF en 2016: la formation annuelle dure désormais 96h (60h auparavant). 20 agents se sont inscrits - Ce dispositif pérenne s'inscrit dans le cadre d'un marché de 4 ans établi avec la société « Ameri Conseil & Formation »	Nombre d'agents ayant suivi les formations
	Proposer des formations "français/langue étrangère" non existantes jusqu'à présent pour perfectionner la compréhension et de l'expression écrite et orale en Français pour des agents non francophones	- Proposer des formations de durées variables selon les lacunes à compenser, dans un parcours pouvant aller jusqu'à 96H - Ce dispositif s'inscrit dans le cadre d'un marché de 4 ans établi avec l'Alliance Française	
lutter contre les discriminations	Participer au projet de labellisation du MCC sur la « Diversité »	Participer au groupe de travail du MCC	Label obtenu oui- non
Proposer des formations à la laïcité	Organiser au moins une formation à la laïcité	Poursuivre la réflexion avec les tutelles sur les modalités et les contenus des formations	Nombre de formations organisées

Descriptif	Objectif de l'année	Stratégie	Indicateurs
Poursuite des actions de 2016	Assurer le reporting		

FICHE ACTION n°7 – 2015-2017

Axe :	RESPONSABILITE SOCIALE
Thématique :	DIVERSITE & EGALITE DES CHANCES
Objectifs cibles :	Promouvoir la diversité des âges

Actions prévues en 2015

Descriptif	Objectifs de l'année	Stratégie	Indicateurs
Politique sénior - accompagnement à la retraite	- Assurer un accompagnement de qualité pour les agents partant à la retraite - Poursuivre les journées de sensibilisation « au départ à la retraite »	Développer la politique de reconversion, transmission des savoirs et des compétences entre les anciens et les nouveaux embauchés	Nombre d'agents bénéficiant du programme Nombre d'agents sensibilisés

Actions prévues en 2016

Descriptif	Objectif de l'année	Stratégie	Indicateurs
Poursuite des actions de 2015	Assurer le reporting		
Développer les contrats d'accompagnement au retour à l'emploi (dans la cadre la politique d'Emplois Aidés)	Recruter au moins 1 contrat d'accompagnement au retour à l'emploi	Mettre en place un suivi et accompagnement adapté pour les CARE	Nombre de CARE recrutés

Descriptif	Objectif de l'année	Stratégie	Indicateurs
Poursuite des actions de 2016	Assurer le reporting		

FICHE ACTION n°8 – 2015-2017

Axe :	RESPONSABILITE SOCIALE
Thématique :	HANDICAP
Objectifs cibles :	Agir en faveur de l'intégration des personnes en situation de handicap

Actions prévues en 2015

Descriptif	Objectifs de l'année	Stratégie	Indicateurs
Aménager l'environnement et les postes de travail	- Adapter/aménager les postes de travail (mobilier, matériel et outillage, informatique) - Réaliser des études ergonomiques et d'accessibilité aux locaux de travail	Mettre en conformité les espaces dits « code du travail » selon l'agenda d'accessibilité jusqu'en 2024	- budget alloué aux aménagements - nombre de points de non-conformité levés
Contribuer aux aides afin d'améliorer les conditions de vie des travailleurs handicapés	Contribuer à hauteur minimum du montant de l'année passée en 2015	Développer les Aides techniques et humaines (fauteuils roulants, prothèses, orthèses...), transport adapté domicile/travail, CESU et chèques vacances, formations spécifiques	Montant des contributions
Former, sensibiliser et communiquer auprès des agents du musée	Sensibiliser les équipes	Définir les modalités et les contenus des formations	Nombre d'agents formés et sensibilisés
Développer des Partenariats avec les acteurs du handicap et d'autres collectivités publiques	- Recrutement de travailleurs handicapés : Faire bénéficier au moins 7 personnes en situation de handicap d'un stage au musée - Collaborer avec des ESAT pour la réalisation de différentes prestations	- Généraliser l'action à l'ensemble des directions et départements - Pérenniser le partenariat avec la plate-forme Handeco	Nombre total de travailleurs handicapés dans l'établissement, Taux d'emploi des travailleurs handicapés, Budget consacré chaque année au handicap. Nombre de situations individuelles traitées
Aider au reclassement professionnel	Améliorer l'intégration et le suivi au poste de travail des agents en situation de Handicap	Poursuivre la mise en place à la DRH des réunions mensuelles pluridisciplinaires	
Intégrer des dimensions sociales dans les marchés, selon l'art 15 -> marchés auprès du secteur adapté et protégé	Posséder au moins 4 marchés en cours auprès du secteur adapté et protégé	Suivre les recommandations du Plan d'Actions Achat (PAA) 2015-18 en lien avec le Plan National d'Achats Publics Durables	nombre de marchés passés auprès du secteur Adapté Protégé

Actions prévues en 2016

Descriptif	Objectif de l'année	Stratégie	Indicateurs
Poursuite des actions de 2015	Assurer le reporting		
Former, sensibiliser et communiquer auprès des agents du musée	Mutualiser l'organisation de la journée annuelle de sensibilisation au handicap avec l'organisation de la 1ère semaine de l'accessibilité au musée (20 au 27 janvier 2016)	Définir les modalités du projet	Fréquentation de la semaine
Aider au reclassement professionnel	Définir et la mettre en œuvre une méthodologie du maintien dans l'emploi au Musée	Suivre le plan d'action Handicap 2016-2018	Nombre d'emplois maintenus
Intégrer des dimensions sociales dans les marchés, selon l'art 15 -> marchés auprès du secteur adapté et protégé	Posséder plus de 4 marchés en cours auprès du secteur adapté et protégé	Suivre les recommandations du PAA 2015-18 qui répond aux directives du Plan National d'Achats Publics Durables	nombre de marchés passés auprès du secteur Adapté Protégé

Actions prévues en 2017

Descriptif	Objectif de l'année	Stratégie	Indicateurs
Poursuite des actions de 2016	Assurer le reporting		

FICHE ACTION n°9 – 2015-2017

Axe :	RESPONSABILITE SOCIALE
Thématique :	EGALITE FEMME-HOMME
Objectifs cibles :	Promouvoir l'égalité entre les sexes

Actions prévues en 2015

Descriptif	Objectifs de l'année	Stratégie	Indicateurs
Poursuivre la réalisation du Bilan annuel de l'égalité Femmes-hommes au musée	<ul style="list-style-type: none"> - Assurer la répartition des effectifs par sexe et par statut, ainsi que par sexe et par catégorie professionnelle sur l'ensemble des besoins permanents à temps complet - Assurer des rémunérations équivalentes à poste et expérience équivalents - Bannir les discriminations liées au genre lors des recrutements - Proposer la même offre de formation professionnelle selon le genre 	<ul style="list-style-type: none"> - Consacrer un chapitre à l'égalité hommes-femmes dans le bilan social du musée - Maintenir en place les Jurys de recrutement 	<ul style="list-style-type: none"> - Evolution de la répartition hommes/femmes par statut en personnes physiques au cours de 10 dernières années - Répartition des agents par sexe et par affectation - Répartition par fonction d'encadrement et par sexe - Part des femmes dans les différentes instances de consultation des personnels

Actions prévues en 2016

Descriptif	Objectif de l'année	Stratégie	Indicateurs
Poursuite des actions de 2015	Assurer le reporting		
Obtention du label « Egalité » du MCC	Engager le musée dans les actions décrites dans le label	Participer au projet de labellisation du MCC sur « l'Egalité »	Label obtenu oui-non
Sensibiliser les agents à l'égalité Femmes-Hommes	Organiser des journées de formations	Définir les modalités et le contenu des formations	Nombres de personnes formées

Descriptif	Objectif de l'année	Stratégie	Indicateurs
Poursuite des actions de 2016	Assurer le reporting		

FICHE ACTION n°10 – 2015-2017

Axe :	RESPONSABILITE SOCIALE
Thématique :	QUALITE DE VIE AU TRAVAIL
Objectifs cibles :	Promouvoir le bien-être et santé au travail

Actions prévues en 2015

Descriptif	Objectifs de l'année	Stratégie	Indicateurs
Prévenir les conduites addictives	Augmenter le nombre d'agents formés	- Suivre les recommandations du document de prévention validé en CHSCT - Poursuivre la sensibilisation des agents	Nombre d'agents ayant bénéficié d'une sensibilisation aux conduites addictives au cours de l'année
Lutter contre le harcèlement	Elaborer un dispositif de traitement, sensibilisation et prévention des cas de harcèlement	Mise en œuvre de la formation –action avec le cabinet Esta	Nombre d'agents ayant bénéficié d'une sensibilisation aux situations de harcèlement au cours de l'année
Améliorer les conditions de santé et de sécurité au travail	- Réduire la gravité et la fréquence des accidents du travail - Réduire le nombre de maladies professionnelles déclarées	- Sensibiliser l'encadrement à la prévention des risques professionnels	Nombre b d'encadrants formés à des questions de santé et sécurité au travail
Prévenir les risques psychosociaux (RPS) et développer la Qualité de Vie au Travail (QVT)	- Intégration du projet de l'amélioration de la QVT à l'agenda social et stratégique du musée du Louvre - Mise en place, en lien avec les OS, d'une réflexion relative aux actions à mettre en œuvre ainsi que leur évaluation et leur suivi	- Développer le partenariat avec l'Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail (ANACT) - Mise en œuvre du diagnostic et du plan d'action RPS	- Taux d'absentéisme pour maladie - Taux de visites de médecine de prévention sur demande des agents - Nombre d'actes de violence physique envers le personnel - Résultats des scores de l'enquête de santé
Proposer aux agents vêtements et alimentation éco-responsables	- Maintenir et développer l'offre bio dans la fourniture de vêtements aux personnels - maintenir et développer l'offre quotidienne d'un menu bio au restaurant du personnel	- Suivre les marchés vêtements pro et uniformes - Suivre le marché restauration	- indice de satisfaction des personnels - indice de consommation des plats bio au restaurant du personnel

Actions prévues en 2016

Descriptif	Objectif de l'année	Stratégie	Indicateurs
Poursuite des actions de 2015	Assurer le reporting		
Développer le télétravail	Définir une charte de télétravail et les modalités d'exécution	- Cibler le type d'emplois concernés - Voir les implications logistiques	Nombre d'heures de télétravail réalisées
Proposer une alimentation éco-responsable	Développer l'offre locale et de saison	Travailler sur le nouveau marché de restauration	Nombre de produits locaux et de saison proposés

Actions prévues en 2017

Descriptif	Objectif de l'année	Stratégie	Indicateurs
Poursuite des actions de 2016	Assurer le reporting		

FICHE ACTION n°11 – 2015-2017

Axe :	RESPONSABILITE SOCIALE
Thématique :	QUALITE DE VIE AU TRAVAIL
Objectifs cibles :	Agir pour l'épanouissement professionnel et la montée en compétences des agents

Actions prévues en 2015

Descriptif	Objectifs de l'année	Stratégie	Indicateurs
Proposer un Plan de formations répondant aux besoins de développement de compétences de l'Etablissement	Axes stratégiques de formation inscrits dans le plan triennal : - Accompagner la rencontre du public et des collections - Contribuer à l'enrichissement, la conservation, la recherche et la diffusion des collections - Permettre l'entretien, la valorisation et la sécurisation du domaine, des collections - Faciliter l'évolution et la modernisation de la gouvernance	- Suivre le plan de formation et de développement de compétences triennal 2015-2017	Nombre d'agents formés
Favoriser l'intégration et les prises de poste des nouveaux personnels	- Permettre aux agents nouvellement recrutés de mieux appréhender leur environnement professionnel - Accompagner les nouveaux encadrants dans leurs nouvelles responsabilités	- Organiser des journées d'accueil des nouveaux arrivants - Favoriser la participation aux formations de « post-recrutement » - Organiser des formations à la sécurité au poste de travail - Proposer les formations relevant du dispositif managérial « prise de fonction des encadrants », « mardis du management », « manager les situations difficiles », « sensibilisation à la prévention des risques professionnels » ...	Nombre de journées d'accueil assurées Nombre de formations à la sécurité organisées Nombre de formations « prise de fonctions des encadrants » suivies
Permettre la mobilité professionnelle interne	Accompagner les personnels dans leurs projets d'évolution au travers des préparations aux concours et aux examens professionnels	- Proposer pour les concours, des formations « en présentiel » d'une durée de 1 à 5 jours qui préparent aux épreuves écrites et orales ainsi qu'au dossier de reconnaissance des acquis et de l'expérience professionnelle(RAEP) - S'appuyer sur la plate-forme et la documentation complète en ligne pour la préparation à distance tutorée proposée pour les examens professionnels	Nombre d'agents admis à des concours
Valoriser les métiers	Poursuivre l'organisation des événements « Service compris »	- Mobiliser les acteurs - communiquer en interne sur les événements	Nombre de « service compris » organisés par année
Assurer un suivi des carrières des agents	Réaliser les entretiens d'évaluations annuels	S'appuyer sur l'outil de gestion des carrières TALENSOFT	Nombre d'entretiens réalisés
Définir des fiches de poste	Permettre à l'agent de savoir ce que l'on attend de lui en décrivant le cadre de son activité	Lancer les rédactions des fiches dans les directions et départements	Nombre de fiches de postes réalisées

Actions prévues en 2016

Descriptif	Objectif de l'année	Stratégie	Indicateurs
Poursuite des actions de 2015	Assurer le reporting		

Descriptif	Objectif de l'année	Stratégie	Indicateurs
Poursuite des actions de 2016	Assurer le reporting		

FICHE ACTION n°12 – 2015-2017

Axe :	RESPONSABILITE SOCIALE
Thématique :	QUALITE DE VIE AU TRAVAIL
Objectifs cibles :	Sensibiliser aux enjeux du développement durable

Actions prévues en 2015

Descriptif	Objectifs de l'année	Stratégie	Indicateurs
Organiser une fois par mois une journée « Développement Durable » au restaurant du personnel	Organiser au moins une journée	- Assurer la visibilité de cet événement, insister sur le tri des déchets en général et sur le tri/valorisation des biodéchets en particulier	Nombre de journées organisées
Organiser des visites de sensibilisation à la gestion des déchets et au recyclage à l'aire de livraison et aux jardins	Organiser au moins 2 visites	- mobiliser les acteurs - s'appuyer sur le service de la communication interne et sur le réseau de correspondants de DD pour diffuser le projet	Nombre de visites organisées
Organiser une distribution des bulbes arrachés aux jardins	Organiser au moins une session de distribution	- Organiser la distribution sur deux fins de matinées. -Les agents sont informés de ce geste écoresponsable. - Les bulbes non utilisés vont à la benne, comme les autres années.	Nombre d'agents ayant retiré des bulbes

Actions prévues en 2016

Descriptif	Objectif de l'année	Stratégie	Indicateurs
Poursuite des actions de 2015	Augmenter le nombre d'évènements organisés par années	Assurer le reporting	
Former les nouveaux arrivants	- Décliner une formation sur le DD qui pourrait venir en complément de la journée d'intégration des nouveaux arrivants - Dispenser des demi-journées de formations au DD aux nouveaux encadrants (arrivés les 2 dernières années)	- Créer un kit d'arrivée/fascicule qui résume la politique RSO et les actions du musée en faveur du DD - Modalités des formations à définir	Nombre de collaborateurs formés
Former les correspondants de Développement Durable	Définir une politique de formation en fonction des métiers des agents et faire appel à l'IFORE pour ses formations gratuites	Dispositifs de formation à élaborer et à planifier	Nombre de jours de formation pour les correspondants DD
Mettre en place un challenge "éco-agent"	Etude à réaliser sur le format Individuel ou collectif	- Valoriser et mettre en avant l'engagement particulier d'un agent en faveur du développement durable - Intégrer les enjeux du développement durable au quotidien des agents, de manière ludique.	Mise en place du challenge

Descriptif	Objectif de l'année	Stratégie	Indicateurs
Poursuite des actions de 2016	Assurer le reporting		

FICHE ACTION n°13 – 2015-2017

Axe :	RESPONSABILITE SOCIETALE ET CULTURELLE
Thématique :	CADRE DE VIE DES POPULATIONS
Objectifs cibles :	Préserver le patrimoine face aux risques

Actions prévues en 2015

Descriptif	Objectifs de l'année	Stratégie	Indicateurs
Mettre en œuvre le schéma directeur incendie : SDI	Réaliser les travaux prévus pour 2015	Mettre en œuvre le schéma directeur incendie pour la période 2015 – 2018	Montant des travaux par année
Mettre en œuvre le Plan de prévention contre les risques d'inondation : PPRI	Réaliser les travaux prévus pour 2015	Mettre en œuvre le PPRI	Montant des travaux par année
Création du Centre de Conservation du Louvre à Liévin	- Choisir l'architecte - Rédiger la phase d'Avant-Projet Sommaire (APS)	Respecter le planning de réalisation du Projet	Validation de l'APS

Actions prévues en 2016

Descriptif	Objectif de l'année	Stratégie	Indicateurs
Poursuite des actions de 2015	Assurer le reporting		
Mettre en œuvre le schéma directeur incendie : SDI	Réaliser le compartimentage de Sully Nord	Mettre en œuvre le schéma directeur incendie pour la période 2015 – 2018	Montant des travaux par année
Mettre en œuvre le Plan de prévention contre les risques d'inondation : PPRI	- Créer 4 stations de pompage, décalée en raison d'une augmentation du CFE à la suite de l'appel d'offre travaux - Moderniser les tableaux électriques, décalée en raison du point précédent	Mettre en œuvre le PPRI	Montant des travaux par année
Préserver les Jardins face aux risques	- Mettre à jour le diagnostic de la santé des arbres des jardins - Mettre à jour le plan de sécurisation et de gestion	Organiser une consultation des experts	Réalisation des deux mises à jour
Création du Centre de Conservation du Louvre à Liévin	Mettre en œuvre les groupes de travail sur les collections, le bâtiment, le fonctionnement du futur centre	Respecter le planning de réalisation du Projet	Validation du planning

Actions prévues en 2017

Descriptif	Objectif de l'année	Stratégie	Indicateurs
Poursuite des actions de 2016	Assurer le reporting		
Mettre en œuvre le schéma directeur incendie : SDI	- Rénover les SSI/SSS/PCO - Rénover l'éclairage de sécurité - Pour 2018 : réaliser les travaux de désenfumage du Palais, de recouplement des volumes techniques, de désenfumage du hall Napoléon, de création de l'escalier des Arts.	Mettre en œuvre le schéma directeur incendie pour la période 2015 – 2018	Montant des travaux par année
Création du Centre de Conservation du Louvre à Liévin	Poursuivre les études	Respecter le planning de réalisation du Projet	Validation du planning

FICHE ACTION n°14 – 2015-2017

Axe :	RESPONSABILITE SOCIETALE ET CULTURELLE
Thématique :	CADRE DE VIE DES POPULATIONS
Objectifs cibles :	Agir pour la ville durable

Actions prévues en 2015

Descriptif	Objectifs de l'année	Stratégie	Indicateurs
Concevoir des formations spécifiques et des nouveaux projets pour les partenaires de la ville	<ul style="list-style-type: none"> - Poursuivre les formations pour le personnel de l'hôpital Charles-Foix - Proposer de nouveaux modules pour 150 conseillers pénitentiaires d'insertion et de probation (CPIP) à l'École nationale de l'administration pénitentiaire (ENAP) 	<ul style="list-style-type: none"> - Suivre la convention signée avec l'Assistance Publique – Hôpitaux de Paris ; - Développer le partenariat avec l'ENAP - Développer les partenariats noués avec des collectivités territoriales 	Nombre de formations créées
Diversifier et fidéliser les publics HORS LES MURS	<ul style="list-style-type: none"> - Organiser la nouvelle édition du Projet PARIS PLAGE (2ème édition été 2015) - poursuivre le Projet LE LOUVRE A L'HOPITAL (2013 - 2017) - poursuivre le Projet LE LOUVRE EN PRISON (depuis 2010) 	<ul style="list-style-type: none"> - Investir l'espace public avec de nouveaux modes de médiation pour susciter la curiosité, en s'adressant à tous - Co-construire des projets d'éducation artistique et culturelle, fondés sur des allers-retours entre le musée et un territoire d'ancrage, grâce à des partenariats - Suivre les conventions 2014 pour Louvre Hôpital et Louvre en Prison (2014 pour 3 ans) 	<ul style="list-style-type: none"> - Indice de fréquentation des projets Hors les Murs - Nombre de personnes formées et sensibilisées
Investir au profit de la culture en régions	<ul style="list-style-type: none"> - Participer à l'implantation régionale et européenne du Louvre-Lens - Organiser d'importantes expositions en régions - Nouer des liens et des partenariats avec des collectivités 	Approfondir l'action territoriale du musée en développant des liens avec des musées d'autres régions et les collectivités pour garantir l'accès à ses collections au plus grand nombre	<ul style="list-style-type: none"> - Indice de fréquentation du Louvre-Lens, nombre d'œuvres prêtées - nombre d'expos organisées en région, nombre d'œuvres prêtées

Actions prévues en 2016

Descriptif	Objectif de l'année	Stratégie	Indicateurs
Poursuite des actions de 2015	Assurer le reporting		
Diversifier et fidéliser les publics HORS LES MURS	<ul style="list-style-type: none"> - Organiser l'édition 2016 du Louvre – Paris Plage - Donner au programme Louvre en Prison un rayonnement régional et national, Renforcer la connaissance réciproque et l'ouverture du musée et de l'administration pénitentiaire l'un à l'autre, Inscrire des établissements et services pénitentiaires dans leurs territoires d'ancrage 	<ul style="list-style-type: none"> - Pérenniser le partenariat avec la ville de Paris - Former les personnels de l'administration pénitentiaire et les collaborations à l'insertion et au travail des personnes placées sous-main de justice 	<ul style="list-style-type: none"> - Indice de fréquentation - nombre de personnes formées

Actions prévues en 2017

Descriptif	Objectif de l'année	Stratégie	Indicateurs
Poursuite des actions de 2016	Assurer le reporting		

FICHE ACTION n°15 – 2015-2017

Axe :	RESPONSABILITE SOCIETALE ET CULTURELLE
Thématique :	COHESION SOCIALE
Objectifs cibles :	Promouvoir le développement de l'apprentissage

Actions prévues en 2015

Descriptif	Objectifs de l'année	Stratégie	Indicateurs
Renouveler la politique d'éducation artistique et culturelle	Mettre en œuvre le Projet PETITE GALERIE (2015 - 2019)	Sensibiliser le jeune public à la diversité des formes artistiques et à la richesse des collections nationales	Fréquentation de la Petite Galerie (expo, rendez-vous culturels associés, site, partenaires et formations)
Développer une politique de partenariats pédagogiques avec les établissements scolaires, universitaires et périscolaires	Créer une « communauté éducative » : conventions avec les rectorats de Paris, de Créteil et de Versailles, les écoles supérieures du professorat et l'éducation (ESPE), les universités, les instituts régionaux de formation et les collectivités territoriales.	- Développer les programmes « Le musée à l'école », « Viens lire au Louvre », « La classe, l'œuvre ! », « les Jeunes ont la parole », « l'école du Regard » - Développer une nouvelle newsletter en cohérence avec le calendrier scolaire pour 25 000 enseignants, éducateurs et relais	Nombre de partenariats et bénéficiaires de ces programmes

Actions prévues en 2016

Descriptif	Objectif de l'année	Stratégie	Indicateurs
Poursuite des actions de 2015	Assurer le reporting		

Actions prévues en 2017

Descriptif	Objectif de l'année	Stratégie	Indicateurs
Poursuite des actions de 2016	Assurer le reporting		

FICHE ACTION n°16 – 2015-2017

Axe :	RESPONSABILITE SOCIETALE ET CULTURELLE
Thématique :	COHESION SOCIALE
Objectifs cibles :	Généraliser l'accès à la culture aux publics du champ social, du handicap et aux visiteurs étrangers

Actions prévues en 2015

Descriptif	Objectifs de l'année	Stratégie	Indicateurs
Diversifier et fidéliser les publics IN SITU	Obtention du label national « Tourisme & Handicap » pour les trois types de handicap suivants : auditif, mental et moteur	Amélioration de la qualité de l'information, de l'accueil et de la médiation en direction des publics du champ social et du handicap	Indicateurs de fréquentation des Publics Empêchés
	Développer le Projet « MAITRISE DE LA LANGUE » (2015-16-17)	Sensibiliser et former des personnes « relais » professionnelles ou bénévoles pour toucher les groupes	
	- Organiser la SEMAINE DE LA FEMME - Organiser le Projet PORTE DU TEMPS	Consacrer des manifestations au public du champ social	
Rendre le Louvre plus accessible et plus lisible	- Proposer l'Audioguide - Améliorer l'offre de visites et conférences pour l'accorder avec l'évolution des besoins du public - Proposer des dispositifs de médiation numérique innovants dans les salles des AGER	Développer des moyens innovants de médiation	Baromètre des publics, taux de satisfaction
	Faire évoluer les métiers des médiateurs et des agents de surveillance afin d'améliorer l'accueil, l'information et l'orientation des visiteurs dans le musée	- Besoin de disposer de conférenciers polyglottes et de médiateurs pluri-compétents - Proposer des formations globales aux collections du musée aux agents de la DAPS présents dans les salles	
Aménager les espaces ouverts au public pour les personnes en situation de handicap	Réaliser les travaux prévus pour 2015 de l'agenda d'accessibilité	- Suivre l'Agenda d'Accessibilité qui prévoit des travaux sur 9 ans à compter de 2015 - Assurer le suivi de la mise en conformité des points de non-conformités identifiés	% des points de non-conformité restants

Actions prévues en 2016

Descriptif	Objectif de l'année	Stratégie	Indicateurs
Poursuite des actions de 2015	Assurer le reporting		
Diversifier et fidéliser les publics IN SITU	- Renouveler l'organisation de la SEMAINE DE LA FEMME et PORTE DU TEMPS - développer le Projet DESTINATION LOUVRE	Consacrer des manifestations au public du champ social	Indicateurs de fréquentation des Publics Empêchés
Rendre le Louvre plus accessible et plus lisible	Organiser les visites "chef d'œuvres", visites "mode d'emploi" avec plusieurs départs par jours, à l'été 2016, visites "bienvenue au Louvre" programmées tous les jours, plusieurs fois par jour, en fr/ang/esp	Développer des moyens innovants de médiation	baromètre des publics, taux de satisfaction
	Ouvrir le Centre d'interprétation et d'introduction au Louvre (espace Sully - 5 juillet 2016)	Rendre plus lisible la complexité architecturale et historique du palais	

	- Mettre en œuvre les actions du Projet Signalétique Culturel (3 ans pour 400 salles du musée) - Mettre en œuvre les actions du Projet Pyramide pour faciliter l'accès au musée par les entrées et sous pyramide	Améliorer de manière continue l'expérience culturelle et favoriser l'égalité des traitements des visiteurs	
	Réserver les espaces muséo aux publics scolaires, du champ social et du handicap le mardi	Ouverture du musée 7j/7	
Aménager les espaces ouverts au public pour les personnes en situation de handicap	Réaliser un nouvel audit d'accessibilité qui prend en compte les contraintes architecturales	Etude de l'ACMH	% des points de non-conformité restants

Actions prévues en 2017

Descriptif	Objectif de l'année	Stratégie	Indicateurs
Poursuite des actions de 2016	Assurer le reporting		
Rendre le Louvre plus accessible et plus lisible	Remplacer le dispositif audioguide par la mise à disposition de contenus de médiation gratuits téléchargeables via l'application de déplacement du projet Pyramide	Développer des moyens innovants de médiation	Baromètre des publics, taux de satisfaction

FICHE ACTION n°17 – 2015-2017

Axe :	RESPONSABILITE SOCIETALE ET CULTURELLE
Thématique :	SENSIBILISATION AUX ENJEUX ET DIFFUSION DE LA CULTURE DU DEVELOPPEMENT DURABLE
Objectifs cibles :	Sensibiliser aux enjeux environnementaux

Actions prévues en 2015

Descriptif	Objectifs de l'année	Stratégie	Indicateurs
Pas d'actions prévues pour 2015			

Actions prévues en 2016

Descriptif	Objectif de l'année	Stratégie	Indicateurs
Utiliser le billet pour sensibiliser les visiteurs aux enjeux énergie et climat	Réaliser une étude sur la modification des billets actuels	Par manque d'espace, la note devra être très concise, et pourra orienter vers une page web	% de surface du billet consacré à la sensibilisation aux enjeux énergie / climat
Installer une permanence de l'Agence Parisienne du Climat (APC) pour sensibiliser les agents et les visiteurs	Accueillir au moins une fois une permanence de l'APC	Réaliser une sur les modalités d'installation ainsi que la fréquence, pour un montage après le chantier Pyramide	Nombre d'heures hebdomadaire de permanence
Utiliser le plan info pour sensibiliser les visiteurs aux enjeux énergie et climat	Intégrer un encart sur le Développement Durable au musée dans le nouveau plan info	Action à intégrer dans la révision du marché plan information, en parallèle des clauses environnementales	% de surface du plan info consacré à la sensibilisation aux enjeux énergie / climat
Développer la sensibilisation des enfants à la culture biologique	Réaliser au moins une session de sensibilisation dans le potager des Tuileries avec l'Ecole Montessori	Valider la première session puis élargir le projet à d'autres écoles.	Nombre de classes ayant bénéficié de la sensibilisation/an

Actions prévues en 2017

Descriptif	Objectif de l'année	Stratégie	Indicateurs
Poursuite des actions de 2016	Assurer le reporting		
Installer une calculatrice carbone sur le site web	Installation de la calculatrice sur le site web	Profiter de la refonte du site web	Fréquentation de l'outil

FICHE ACTION n°18 – 2015-2017

Axe :	RESPONSABILITE SOCIETALE ET CULTURELLE
Thématique :	SENSIBILISATION AUX ENJEUX ET DIFFUSION DE LA CULTURE DU DEVELOPPEMENT DURABLE
Objectifs cibles :	Informers les visiteurs de l'engagement du Louvre dans l'entretien durable des jardins

Actions prévues en 2015

Descriptif	Objectifs de l'année	Stratégie	Indicateurs
Mettre en place un "flash" ou "focus développement" sur chacun des panneaux de communication saisonnier du jardin	Implanter au moins 5 panneaux avec des focus DD	Réaliser une étude sur la faisabilité du projet	Nombre de panneaux avec un "focus développement durable"
Prévoir un chapitre "développement durable" lors des visites guidées aux jardins	Organiser au moins une visite guidée avec un chapitre DD	A mettre en œuvre lors du Rendez-vous aux jardins et lors des Journées Européennes du Patrimoine	Nombre de visites guidées avec un volet gestion durable

Actions prévues en 2016

Descriptif	Objectif de l'année	Stratégie	Indicateurs
Poursuite des actions de 2015	Assurer le reporting		

Actions prévues en 2017

Descriptif	Objectif de l'année	Stratégie	Indicateurs
Poursuite des actions de 2016	Assurer le reporting		

FICHE ACTION n°19 – 2015-2017

Axe :	RESPONSABILITE ENVIRONNEMENTALE
Thématique :	ÉCONOMIES D'ÉNERGIES
Objectifs cibles :	Connaître les émissions de gaz à effet de serre pour les maîtriser

Actions prévues en 2015

Descriptif	Objectifs de l'année	Stratégie	Indicateurs
Réalisation du bilan carbone en 2014	- Connaître les émissions de Gaz à Effet de Serre du musée (scope 1 et 2 réglementaires) - Déclinaison d'un plan d'action 2015 - 2017 de réduction de l'empreinte carbone du musée	- Activer un réseau de correspondants de développement durable en interne - Faire appel à un prestataire	Taux des bilans de gaz à effet de serre attestant d'une baisse des émissions sur les périmètres obligatoires 1 et 2 Indicateur exprimé en % (numérateur et dénominateur en nombre de bilans)

Actions prévues en 2016

Descriptif	Objectif de l'année	Stratégie	Indicateurs
Poursuite des actions de 2015	Assurer le reporting		

Actions prévues en 2017

Descriptif	Objectif de l'année	Stratégie	Indicateurs
Poursuite des actions de 2016	Assurer le reporting		

FICHE ACTION n°20 – 2015-2017

Axe :	RESPONSABILITE ENVIRONNEMENTALE
Thématique :	ÉCONOMIES D'ÉNERGIES
Objectifs cibles :	Connaître la consommation d'énergie pour améliorer la performance énergétique des bâtiments

Actions prévues en 2015

Descriptif	Objectifs de l'année	Stratégie	Indicateurs
Adapter le marché de fourniture d'électricité à l'évolution des consommations	- Adapter le marché de fourniture à chacune de des échéances (tous les 2 ans dès 2015) - Remplacer les équipements obsolètes et énergivores	Suivre les recommandations du SDEF	Quantité d'énergie réelle en kWh consommée chaque année pour les bâtiments propriétés de l'État et occupés par les services Indicateur en kilowatt-heure Consommation annuelle moyenne d'énergie par m ² Indicateur en kilowatt-heure / m ² SUB 2
Mettre à niveau le parc d'ascenseurs et de monte - charges	Mettre en conformité les équipements au regard des obligations légales : loi Sécurité Ascenseurs Existants 2010 et 2013, décret 1995 pour les personnels intervenants sur les appareils	Suivre le programme de travaux portant sur 31 ascenseurs et 8 monte-charges	
	Garantir une sûreté de fonctionnement des appareils	- Remplacement des opérateurs de porte avec variation de fréquence - Remplacement des armoires de manœuvre - Remplacement des treuils par un dispositif plus fiable et plus sécuritaire et équipé de variateur de vitesse	
	Réduire la consommation énergétique du parc d'ascenseurs et de monte - charges	- Diminuer l'appel de puissance au démarrage grâce à la mise en place de variateurs de vitesse - Mettre en place d'éclairage LED dans les cabines - Mettre en veille automatique lorsque l'ascenseur n'est pas utilisé	

Actions prévues en 2016

Descriptif	Objectif de l'année	Stratégie	Indicateurs
Poursuite des actions de 2015	Assurer le reporting		Quantité d'énergie réelle en kWh consommée chaque année pour les bâtiments propriétés de l'État et occupés par les services Indicateur en kilowatt-heure Consommation annuelle moyenne d'énergie par m ² Indicateur en kilowatt-heure / m ² SUB 2
Rendre efficaces les installations de climatisation de la région Richelieu	- Démarrer les travaux de remplacement des 48 ATA - Démarrer les travaux de remplacement des centrales de prétraitement d'air équipées d'humidificateurs	Suivre les recommandations du SDRET	
Etudier les moyens nécessaires pour réduire la consommation électrique	Mettre en œuvre le marché de travaux pour l'amélioration de GTC dédiée à la région SULLY : - travaux de modernisation dont l'installation de capteurs de présence et de régulateurs d'éclairage automatiques qui éteignent les appareils d'éclairage lorsque les espaces sont inoccupés ; - travaux d'amélioration de gestion centralisée des éclairages des espaces muséographiques	Suivre les recommandations du SDEF	

Actions prévues en 2017

Descriptif	Objectif de l'année	Stratégie	Indicateurs
Poursuite des actions de 2016	Assurer le reporting		Quantité d'énergie réelle en kWh consommée chaque année pour les bâtiments propriétés de l'État et occupés par les services Indicateur en kilowatt-heure Consommation annuelle moyenne d'énergie par m ² Indicateur en kilowatt-heure / m ² SUB 2
Mettre en place un suivi énergétique fiable	- Créer une cartographie de comptage - mise en place d'un sous comptage sur l'ensemble des postes électriques du musée	Suivre les recommandations du SDRET	
Rendre efficaces les installations primaires et secondaires de chauffage et de froid	Mettre en œuvre d'un marché de travaux permettant : le remplacement d'équipements de régulation ; le remplacement de variateurs de vitesse des moteurs ; la remise en état du parc de ventilo-convecteurs (650)	Suivre les recommandations du SDRET	
Réduire la consommation de l'éclairage	Remplacer les 5420 sources halogènes en sources LEDS	Suivre les recommandations du SDEF	

FICHE ACTION n°21 – 2015-2017

Axe :	RESPONSABILITE ENVIRONNEMENTALE
Thématique :	MOBILITE DURABLE
Objectifs cibles :	Acheter ou utiliser des véhicules propres

Actions prévues en 2015

Descriptif	Objectifs de l'année	Stratégie	Indicateurs
Poursuivre le plan de remplacement des véhicules	<ul style="list-style-type: none"> - Remplacer les véhicules thermiques (concernés par la circulaire) par des véhicules électriques, hybrides ou faiblement émetteurs de CO2 : 4 en tout - Sur les 17 véhicules "golfettes VDI" électriques en service, en remplacer 3 	Baser le plan de remplacement sur les obligations de la charte 2015 du premier ministre relative à l'exemplarité de l'état et notamment dans la gestion des parcs de véhicules	<p>Proportion de véhicules propres acquis ou utilisés lors du renouvellement du parc</p> <p>Indicateur en % (numérateur et dénominateur en nombre de véhicules)</p> <p>Dans l'attente du décret d'application de la loi TECV (prévu pour fin 2015) relatif aux motorisations thermiques, le taux de rejet maximum est 90 g de CO2/km maxi en diesel, 120 g de CO2/km en essence.</p> <p>Sont non comptabilisés dans cet indicateur, les véhicules utilisés pour les missions opérationnelles, notamment ceux de la défense nationale, de la police, de la gendarmerie et de la sécurité civile ainsi que ceux nécessaires à l'exploitation des réseaux d'infrastructures et à la sécurité des transports terrestres et maritimes</p> <p>L'indicateur ne vise que les véhicules ayant un PTAC < à 3,5 t.</p> <p>Sous-indicateur : Proportion de véhicules électriques ou hybrides acquis ou utilisés lors du renouvellement du parc.</p>

Actions prévues en 2016

Descriptif	Objectif de l'année	Stratégie	Indicateurs
Poursuite des actions de 2015	Assurer le reporting		

Actions prévues en 2017

Descriptif	Objectif de l'année	Stratégie	Indicateurs
Poursuite des actions de 2016	Assurer le reporting		

FICHE ACTION n°22 – 2015-2017

Axe :	RESPONSABILITE ENVIRONNEMENTALE
Thématique :	MOBILITE DURABLE
Objectifs cibles :	Développer l'écoconduite

Actions prévues en 2015

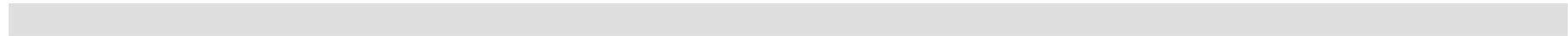
Descriptif	Objectifs de l'année	Stratégie	Indicateurs
Former les chauffeurs à l'écoconduite	Maintenir un taux de chauffeurs formés à 100% : l'ensemble des chauffeurs est déjà formé à l'écoconduite	- Former les nouveaux chauffeurs à leur prise de fonctions - Faire appel à un prestataire	Nombre d'agents bénéficiant d'une autorisation de conduite d'un véhicule de l'administration formés à l'éco-conduite

Actions prévues en 2016

Descriptif	Objectif de l'année	Stratégie	Indicateurs
Poursuite des actions de 2015	Assurer le reporting		

Actions prévues en 2017

Descriptif	Objectif de l'année	Stratégie	Indicateurs
Poursuite des actions de 2016	Assurer le reporting		



FICHE ACTION n°23 – 2015-2017

Axe :	RESPONSABILITE ENVIRONNEMENTALE
Thématique :	ÉCONOMIE DE RESSOURCES ET REDUCTION DES DECHETS
Objectifs cibles :	Limiter les déchets et promouvoir le recyclage

Actions prévues en 2015

Descriptif	Objectifs de l'année	Stratégie	Indicateurs
Améliorer la gestion des déchets courants du musée	- Augmenter la part de déchets recyclés et diminuer la part des DIB - Former les personnels et les prestataires afin que les déchets d'exploitation soient triés - Redéfinir les clauses de gestion de déchets dans les marchés des prestataires	- Analyse et suivi de la gestion des déchets - Etudier la gestion des bennes extérieures (Aire livraison/Tuileries/Quais F. Mitterrand) - Assurer la traçabilité de ces actions de formation pour les agents concernés	Quantité de déchets résiduels produits par agent (En kg de déchets rapporté au nombre d'agents)
Travailler sur le tri et la valorisation des déchets de taille des arbres	Recycler la totalité des déchets de taille	- Développer le recyclage des branches taillées en paillage pour les arbres (BRF)	Cubage de déchets de taille recyclés

Actions prévues en 2016

Descriptif	Objectif de l'année	Stratégie	Indicateurs
Poursuite des actions de 2015	Assurer le reporting		
Travailler sur le tri et la valorisation des déchets issus du montage/démontage des expositions	Organiser au moins une exposition avec utilisation de matériaux recyclés, réalisant le tri de ses déchets, et assure le recyclage et la valorisation de ses déchets	- Mieux organiser le process de collecte sélective des déchets et inscrire cette contrainte dans le marché des prestataires - Déployer l'outil de mutualisation des mobiliers d'exposition (GT- Déchets d'Exposition du CDDEP)	Quantité de déchets résiduels produits par agent (En kg de déchets rapporté au nombre d'agents)
Etendre le tri des déchets aux sites extérieurs	Mener une étude sur la gestion actuelle des sites dont le musée est soit locataire soit copropriétaire	Assurer le suivi des processus au niveau des prestataires de nettoyage	
Relancer le tri des biodéchets (à la coupe et à la desserte plateau)	- Définir les obligations du titulaire - Assurer le contrôle de ces obligations - Mettre en place des animations et une communication adaptée	Profiter du nouveau marché de restauration du personnel en 2016	Nombre de restaurants administratifs réalisant le tri des bio-déchets / nombre total de restaurants administratifs. Indicateur en %
Préparer la certification ISO 20-121 des événements internes	1 - Cartographier les événements 2 - Cartographier les acteurs 3 - Mettre en œuvre le processus de Certification	Mener le travail en lien avec la DRE	Quantité de déchets résiduels produits par agent (En kg de déchets rapporté au nombre d'agents)
Définir une charte pour les événements hébergés	Décliner la charte et valider ses directives	Annexer la charte au contrat de mécénat pour les événements externes et la rédiger pour les événements internes	
Améliorer la gestion des déchets verts du jardin	- Développer les vivaces et limiter la pousse des gazons (plan de fertilisation différencié) - Pratiquer la tonte hélicoïdale sans ramassage	Faire évoluer les métiers des jardiniers	Mise en place d'un plan de fertilisation différencié

Actions prévues en 2017

Descriptif	Objectif de l'année	Stratégie	Indicateurs
Poursuite des actions de 2016	Assurer le reporting		

FICHE ACTION n°24 – 2015-2017

Axe :	RESPONSABILITE ENVIRONNEMENTALE
Thématique :	ÉCONOMIE DE RESSOURCES ET REDUCTION DES DECHETS
Objectifs cibles :	Maîtriser la consommation de papier

Actions prévues en 2015

Descriptif	Objectifs de l'année	Stratégie	Indicateurs
Agir sur le plan info (choix de l'imprimeur et du papier ...)	- Améliorer le paper-profile du plan info - Eviter le gaspillage induit par les modifications du plan info	- Créer un groupe de travail DPMC, DAPS, DRC pour piloter la refonte complète du plan info. Le marché sera rédigé courant 2016 et notifié fin 2016 - Evaluer les besoins au plus près de l'activité muséo pour et améliorer la transmission des informations entre services	Evolution du nombre de ramettes de papier consommée entre l'année N et l'année N-1 Toutes les couleurs du papier sont visées. Indicateur en valeur absolue (nombre de ramettes) Quantité de papier recyclé acheté / quantité de papier acheté Toutes les couleurs du papier sont visées. Indicateur en % (numérateur et dénominateur en kg)
Agir sur le gaspillage des brochures	Agir sur le gaspillage des supports de communication et des éditions de la DRE	Cartographier l'ensemble des impressions de la DRE et évaluer les besoins réels	
Mettre en conformité l'EPML avec Ecofolio et l'écocontribution	Transmettre le reporting des émissions de papier à Ecofolio	1 - Collecte des données de consommation de papier 2 - Analyse des données 3 - Conventionnement avec Ecofolio	
Déployer la dématérialisation : chantier en cours	Etudier la mise en œuvre de la signature électronique pour les documents administratifs, les procédures (fiche de candidature aux formations notamment) et les factures prestataire	Développer un Workflow	
Equiper les salles de réunion avec des écrans interactifs pour économiser des impressions	Equiper au moins une salle de réunion avec les nouveaux équipements	1 - Mener une étude sur la consommation de papier nécessaire à la tenue des réunions en fonction des services qui réservent les salles 2 - Informer les représentants du personnel du projet 3 - Limiter les consommations de papiers en favorisant l'utilisation de matériels interactifs et connectés	
Poursuivre la suppression des imprimantes individuelles	Limiter au stricte nécessaire le nombre d'imprimante individuelle dans les services	*Paramétrage en R/V des imprimantes groupées *Assurer un suivi constant, en fonction notamment des déménagements de personnels	

Actions prévues en 2016

Descriptif	Objectif de l'année	Stratégie	Indicateurs
Poursuite des actions de 2015	Assurer le reporting		Evolution du nombre de ramettes de papier consommée entre l'année N et l'année N-1 Toutes les couleurs du papier sont visées. Indicateur en valeur absolue (nombre de
Mutualiser les marchés d'impressions (Actuellement 11 avec des besoins qui se recoupent entre les directions)	Renforcer le pilotage de l'édition	- Identifier des pilotes dans les directions concernées - S'appuyer sur l'audit de la DQAI sur le sujet	

Développer une application smartphone pour les visites (intégrée au projet pyramide)	Remplacer le plan info en répondant aux mêmes besoins	- Assurer la transition avec la fin du mécénat de compétence Nintendo en 2017 - Mettre à disposition du contenu téléchargeable gratuitement	ramettes) Quantité de papier recyclé acheté / quantité de papier acheté Toutes les couleurs du papier sont visées. Indicateur en % (numérateur et dénominateur en kg)
Suivre les tableaux de bord de consommation de papier dans les bureaux	- Réactiver et assortir le suivi d'un système d'alerte et de quota avec des tableaux de bords de consommation individuels ou mutualisés. - Poursuivre la formation des agents au classement et à l'archivage électronique pour réduire à la source la consommation	- prendre en compte la destruction d'archives et le recyclage dans les bureaux pour les flux de consommations de papiers - Intégrer les besoins spécifiques des directions et des métiers des agents aux quotas	

Actions prévues en 2017

Descriptif	Objectif de l'année	Stratégie	Indicateurs
Poursuite des actions de 2016	Assurer le reporting		

FICHE ACTION n°25 – 2015-2017

Axe :	RESPONSABILITE ENVIRONNEMENTALE
Thématique :	ÉCONOMIE DE RESSOURCES ET REDUCTION DES DECHETS
Objectifs cibles :	Optimiser les consommations d'eau au niveau du bâti

Actions prévues en 2015

Descriptif	Objectifs de l'année	Stratégie	Indicateurs
Pas d'actions prévues pour 2015			

Actions prévues en 2016

Descriptif	Objectif de l'année	Stratégie	Indicateurs
Agir sur les réseaux	Mettre à jour la cartographie des réseaux intérieurs et extérieurs	Mise en œuvre du SDRET : Avoir une vision globale de l'état des réseaux	Quantité d'eau consommée dans l'année pour les bâtiments propriétés de l'Etat et occupés par les services Indicateur en m3
	Dans le cadre du nouveau marché de maintenance : - Repérer précisément les fuites : réparation des fuites, reprise des réseaux en termes de suppression et remplacement de certaines antennes de distribution ; - Nettoyer plus fréquemment les échangeurs : 1 mm de tartre = 10% de surconsommation - Mettre en place des nouvelles détections de fuites	Mise en œuvre du SDRET : Revoir les méthodes d'investigation sur les réseaux	
	- Installer un réseau d'eau adoucie pour les humidificateurs situés sur la région Sully ; - Séparer les boucles d'alimentation ECS et EC pour une meilleure maîtrise énergétique :	Mise en œuvre du SDRET : Modification de certains réseaux	
Agir sur les compteurs d'eau	- Contrôler la qualité et la précision des compteurs ; - S'assurer de la solidité des données de consommation (168 883 m3 en 2014) - Remplacer les compteurs par des compteurs permettant un télé-relevage - Supprimer certains sous comptages en fonction de la cartographie des réseaux	Mise en œuvre du SDRET : Avoir une lecture fiable et précise des consommations	

Actions prévues en 2017

Descriptif	Objectif de l'année	Stratégie	Indicateurs
Poursuite des actions de 2016	Assurer le reporting		

FICHE ACTION n°26 – 2015-2017

Axe :	RESPONSABILITE ENVIRONNEMENTALE
Thématique :	ÉCONOMIE DE RESSOURCES ET REDUCTION DES DECHETS
Objectifs cibles :	Optimiser les consommations d'eau au niveau des jardins

Actions prévues en 2015

Descriptif	Objectifs de l'année	Stratégie	Indicateurs
Sol : Limiter l'évaporation d'eau	Mettre en place des paillages au pied des fleurissements, arbustes et arbres	Phase expérimentale 2015-2016	Surface paillée/an. Taux de réussite du paillage

Actions prévues en 2016

Descriptif	Objectif de l'année	Stratégie	Indicateurs
Poursuite des actions de 2015	Assurer le reporting		
Réduire les fuites sur les réseaux et mauvaise évacuation des eaux pluviales	Mettre à jour la cartographie des réseaux des jardins	- Développer une meilleure connaissance des réseaux - Confier l'étude à l'ACMH	Quantité d'eau consommée dans l'année pour les jardins
Plantes : Poursuivre la réduction du nombre de plantes gourmandes en eau	Dans les projets de travaux neuf : introduire des plantes résistantes à la sécheresse	Privilégier le nombre de plantes peu gourmandes en eau	Réalisation de l'objectif dans l'année, type de végétaux et lieu d'expérimentation ou Nombre de plantes résistantes à la sécheresse introduite et taux de réussite après 5 ans ou réalisation de l'objectif dans l'année.

Actions prévues en 2017

Descriptif	Objectif de l'année	Stratégie	Indicateurs
Poursuite des actions de 2016	Assurer le reporting		
Sol : Limiter l'évaporation d'eau	Mettre en place des paillages au pied des fleurissements, arbustes et arbres en	Tenir compte des retours d'expérience de 2015 et 2016	Surface paillée/an. Taux de réussite du paillage
Disposer d'une d'alerte en cas de panne du réseau d'arrosage	Mettre en place une alerte Etudier l'optimisation de l'arrosage automatique	Modifier certains fonctionnements	Quantité d'eau consommée dans l'année pour les jardins

FICHE ACTION n°27 – 2015-2017

Axe :	RESPONSABILITE ENVIRONNEMENTALE
Thématique :	ÉCONOMIE DE RESSOURCES ET REDUCTION DES DECHETS
Objectifs cibles :	Développer la visioconférence

Actions prévues en 2015

Descriptif	Objectifs de l'année	Stratégie	Indicateurs
Mettre à disposition des personnels des moyens innovants de communication pour limiter les déplacements	Ouvrir un 4 ^{ème} espace de visioconférence dans le musée	Réaliser une étude approfondie des besoins des agents en fonction des métiers	Nombre de salles équipées en systèmes de visioconférence Nombre de visioconférences réalisées par an

Actions prévues en 2016

Descriptif	Objectif de l'année	Stratégie	Indicateurs
Poursuite des actions de 2015	Assurer le reporting		

Actions prévues en 2017

Descriptif	Objectif de l'année	Stratégie	Indicateurs
Poursuite des actions de 2016	Assurer le reporting		

FICHE ACTION n°28 – 2015-2017

Axe :	RESPONSABILITE ENVIRONNEMENTALE
Thématique :	PRESERVATION DE LA BIODIVERSITE
Objectifs cibles :	Développer l'alimentation biologique

Actions prévues en 2015

Descriptif	Objectifs de l'année	Stratégie	Indicateurs
Développer l'Alimentation Responsable au restaurant du personnel	Maintenir l'offre quotidienne de menu Bio	Poursuivre l'amélioration continue de l'offre BIO lors des commissions « menu » et « restaurant »	Valeur des denrées et produits alimentaires biologiques achetés / Valeur totale des denrées et produits alimentaires achetés Indicateur en % (numérateur et dénominateur exprimés en euro)

Actions prévues en 2016

Descriptif	Objectif de l'année	Stratégie	Indicateurs
Poursuite des actions de 2015	Assurer le reporting		
Développer l'Alimentation Responsable au restaurant du personnel	- Intégrer de nouvelles clauses dans le nouveau marché de restauration (achats locaux et de saison, choix de fournisseurs éco-responsables...) - Proposer un menu BIO complet ET un menu végétarien (avec protéines)	Poursuivre l'amélioration continue de l'offre BIO lors des commissions « menu » et « restaurant »	Valeur des denrées et produits alimentaires biologiques achetés / Valeur totale des denrées et produits alimentaires achetés Indicateur en % (numérateur et dénominateur exprimés en euro)
Demander l'indication du contenu carbone des repas dans le futur marché RIA	Avoir l'ensemble des produits proposé au restaurant avec l'indication du contenu carbone	A prévoir dans le prochain marché	
Implanter une AMAP (Association pour le Maintien d'une Agriculture Paysanne) au musée	Avoir la présence d'un agriculteur de proximité au restaurant du personnel	- Mener une étude sur la faisabilité du projet - Réaliser un sourcing des AMAP en région parisienne - Faire valider la démarche par les instances dirigeantes	Nombre de paniers achetés par les agents par année

Actions prévues en 2017

Descriptif	Objectif de l'année	Stratégie	Indicateurs
Poursuite des actions de 2016	Assurer le reporting		

FICHE ACTION n°29 – 2015-2017

Axe :	RESPONSABILITE ENVIRONNEMENTALE
Thématique :	PRESERVATION DE LA BIODIVERSITE
Objectifs cibles :	Préserver la qualité et la biodiversité des Jardins

Actions prévues en 2015

Descriptif	Objectifs de l'année	Stratégie	Indicateurs
Poursuivre les actions d'éco pâturage	Réaliser la tonte des fossés du jardin des Tuileries par des caprins de mi-avril à fin octobre	Maintenir la qualité des conditions d'accueil des caprins	Nombre d'animaux présents /an et durée de l'éco pâturage
Mettre en place une régulation de la population de corneilles	Faire diminuer drastiquement le nombre de corneilles nuisibles présentes dans les jardins	- Capturer les corneilles grâce à un fauconnier. La population de corneille est de 154 corneilles en février 2015. - Réaliser le comptage en 2015 (suite au comptage de 2014) et estimation de l'évolution	Résultat du comptage et évolution de la population
Développer la lutte biologique	- Généraliser les traitements biologiques à l'ensemble des espaces verts - Recourir au minimum aux traitements chimiques	Mettre en place des traitements biologique et développer le lâché d'auxiliaires autant que possible	Nombre de traitements biologiques

Actions prévues en 2016

Descriptif	Objectif de l'année	Stratégie	Indicateurs
Poursuite des actions de 2015	Assurer le reporting		
Diversifier la palette d'espèces d'arbres du jardin	Augmenter la part des autres espèces : actuellement le marronnier est l'espèce dominante du jardin (50%) suivi du tilleul (25%)	- Connaître la palette actuelle - Profiter des replantations d'arbres pour diversifier la palette végétale	Nombre d'espèces d'arbre introduite/an

Actions prévues en 2017

Descriptif	Objectif de l'année	Stratégie	Indicateurs
Poursuite des actions de 2016	Assurer le reporting		