

DECHAINE TON CORPS!

Le semestriel de la filière accueil surveillance et magasinage



N° 4 - novembre 2006

Edito

L'accueil surveillance magasinage... A propos de cette filière, les critiques ne manquent pas. Certains collègues eux-mêmes la déprécient brutalement, à grand renfort de qualificatifs ! Et c'est triste, car mieux vaudrait lutter contre le manque flagrant de respect et de reconnaissance de cette filière que de se lamenter passivement sur ses imperfections. Mieux vaut la défendre plutôt que de l'enterrer. Mieux vaut l'enrichir plutôt que la dénigrer !

Mieux vaut nous-mêmes lui reconnaître ce qui en fait sa valeur, empêcher les administrations de la défaire lambeaux après lambeaux, par petites touches d'externalisation...

Et pourtant il est vrai que la plupart d'entre nous y sommes entrés par hasard ou par nécessité. Nombre d'entre nous auraient rêvé d'un autre emploi. Pour ceux-là, le détachement reste une voie possible, mais n'oublions pas pour autant de nous pencher sur nos missions, de poursuivre nos luttes et de défendre nos revendications.

Sommaire

Richesse du corps ASM ; missions et tâches
La précarité au Musée d'Orsay
Les agents ASM détachés de leur corps d'origine
La représentativité
Brèves du Château de Versailles

& & & & & & & & & &

Richesse du corps ASM missions et tâches

Une des activités que s'est assignée le groupe de travail ASM est de mener une réflexion sur nos missions. Ainsi avons-nous pu dresser un état des lieux des tâches de notre corps, dont voici la synthèse.

Le texte en vigueur sur le sujet est en effet succinct et obsolète par rapport aux pratiques constatées. Premier constat : il est demandé de plus en plus de polyvalence, même si la filière évolue vers la sécurité. Le rôle de la surveillance prédomine sur l'accueil et les visites guidées; le magasinage est quasi inexistant dans les musées. Le ménage perdure...

La polyvalence est-elle souhaitable ? Faire à la fois du ménage et de l'accueil, de l'accueil et de la surveillance, est-ce compatible ? Ne fait-on pas ombrage à d'autres services et filières (accueil, conférencier...)? Poussé à l'extrême, cette multitude de tâches que l'on nous assigne encourage l'administration à puiser dans le vivier des agents ASM afin de combler ses manques d'effectifs dans d'autres services. Et cela sans ajustement salarial, et sans tenir compte du sous-effectif chronique de notre filière, ni de celui des autres services où les ASM remplacent d'autres agents.

A l'inverse, **une spécialisation comme celle de la sécurité**, qui passe par l'obtention du diplôme d'agent de sécurité (1) donne rarement lieu à compensation financière, et lorsque c'est le cas la répartition entre agents concernés n'est pas toujours impartiale ni transparente.

Par ailleurs, les classiques tâches de « surveillance » – gardiennage, rondes, signalement des dysfonctionnements – dérivent parfois : on nous demande de « moucharder » les personnels des sociétés privées lors de travaux en lieu et place de surveiller les prestations de ces sociétés... quand on ne nous demande pas de surveiller nos propres collègues !! **Ailleurs, ce sont des tâches de notre statut qui nous sont enlevées.** Dans certains gros monuments, par exemple, l'aspect mercantile de la visite l'emporte, et beaucoup de visites payantes sont créées. Ainsi en 1996, au Haut-Koenigsbourg, le but a été de faire disparaître la visite guidée gratuite effectuée par les agents ASM au profit de telles visites mercantiles.



Et que penser des audioguides qui remplacent le contact public/agents ? À Monum, en basse saison, il n'est pas rare que ce soit le personnel ASM qui assume la gestion de ce matériel (géré par une société privée) sans aucune rétribution.

D'autres tâches paraissent « extensibles » à l'infini : au-delà du petit entretien exigible, il existe des abus (ex : tronçonnage des arbres). C'est le cas dans certains musées et écoles d'architectures, du fait de la disparition de la filière des agents de service (au début des années 80). Le ménage effectué dans les petits établissements peut transformer les agents en véritables « bonnes à tout faire ».

Certains témoins affirment que Monum, pour sa part, économise des contrats d'agents d'entretien et de jardinage en faisant faire un ménage complet avec curage intensif des conduites d'évacuation des toitures, et des canalisations d'eaux usées des monuments par les agents ASM !

Le ménage est en fait géré de manière disparate selon les sites. Par exemple, au musée Guimet, il est entièrement externalisé ; au Château de Versailles il l'est partiellement. Les personnels embauchés dans le privé ont des conditions de travail difficiles (cf. grèves agents de ménage au musée d'Orsay, et au Louvre où ils ont été soutenus par la section sud Culture). La meilleure solution consiste dans le volontariat avec compensation, comme à Versailles.

Moins d'accueil, plus de surveillance et de sécurité, tâches d'entretien... le véritable problème est celui des dérives et des abus, l'administration usant les ASM, ici comme « bouche-trou », là comme agents spécialisés (dans les PCS) à moindre coût... nous souscrivons à la polyvalence mais nous refusons que l'administration s'en serve pour gérer le sous-effectif. La polyvalence doit être tournée vers l'épanouissement de l'agent et valorisée par le salaire.

Il faut donc que des limites soient posées, et un certain nombre de tâches sont jugées inacceptables par certains agents : La surveillance des collègues, les tâches de sécurité relevant de la police, le rangement de produits dangereux, la manipulation des disjoncteurs des armoires électriques, le dépôt et le transport de fonds... et dans tous les cas tout ce qui est en dehors des limites administratives de l'établissement.

LOUVRE : 2 « nouvelles » fonctions sur volontariat rétribuées par une compensation financière... oui, mais réservée à certains !

Dans le cadre d'un « plan d'ouvertures garanties » des salles (approuvé en CTP), le Louvre entend effectuer une « meilleure » répartition des effectifs en réorganisant notamment l'accueil et la surveillance. Pour ce faire, il propose au volontariat 2 types de postes, qui ne font qu'entériner une réalité déjà présente du métier, mais qui sera désormais réservée à un petit nombre. Ainsi, les agents « référents collections » seront spécialisés par types de collection pour répondre aux questions des visiteurs ! A eux seuls seront réservées connaissances, infos et formations sur le sujet et la conservation préventive. Les agents « de district » auront la responsabilité de l'organisation du travail, de l'encadrement des équipes, des plannings... Ce poste reprend une fonction déjà existante (parfois appelée « chef de secteur » ou « responsable d'étage ») mais qui pouvait s'effectuer à tour de rôle. Au lieu d'accorder une compensation financière à tous à tour de rôle, l'administration du Louvre préfère en faire bénéficier une nouvelle « élite ». Cette compensation est prévue à travers un taux d' IAT de base tenant compte des « nouvelles » missions, de 150 euros bruts pour les référents et de 170 euros bruts pour les responsables de districts. Un programme de « professionnalisation » sur 3 ans (!) est prévu pour les former...

PS: la section SUD-Louvre a appelé au boycott de cette réforme.

Source : article paru dans le journal interne « Louvre/express » spécial du 20/06/2006.

NB : Le boycott par les agents a permis la remise en cause de ce projet. Notons que l'IAT étant une enveloppe non extensible, ce qui est donné aux uns est refusé aux autres.

Il s'agirait donc de recadrer les tâches dévolues aux ASM et de réserver au volontariat l'ensemble des autres tâches, jugées acceptables par les agents qui s'en sentent compétents. Un volontariat rétribué avec compensation financière ou en récupération de temps, cela va de soit. Cela pourrait concerner: le travail en mécénat, nocturnes, jours fériés (déjà le cas), mais aussi surveillance des prises de vues ou de tournages, des travaux, les tâches d'ACMO... **La transparence doit être de mise pour l'appel à candidature.**

Toute tâche en dehors des textes ou soumise à compétences particulières doit être reconnue, valorisée (rétribuée) et volontaire, et non réservée à tel ou tel... Le but est de remettre l'être humain au centre de la question et de ne pas l'emprisonner dans une logique de rentabilité. L'évolution de la profession s'accompagne de technicité et donc de formation avec rétribution en conséquence.

Qu'en pense de son côté l'administration ?

En 2003 et 2004, les organisations syndicales (2) et des représentants de l'administration (3) se sont réunis pour mener « une réflexion d'ensemble sur le devenir de la filière d'accueil, de surveillance et de magasinage ». Les missions et tâches des ASM ont été examinées. Les participants se sont accordés sur la nécessité de « clarifier et de détailler le contenu des missions confiées aux personnels de la filière surveillance (tout particulièrement en matière d'accueil) » (4). Lors de ces débats il a été reconnu que les tâches ont évolué, exigeant des agents ASM «une qualification et un savoir-faire plus complexe», et des responsabilités «dépassant les connaissances générales exigées lors de leur recrutement» (5). La nécessité de la formation a alors été mise en avant.

Cependant, malgré la reconnaissance d'une polyvalence accrue, la fonction de surveillance en salle, analysée comme une mission de sécurité essentielle, reste vue comme fondamentale ; l'administration estime en effet que les tâches « traditionnelles qui restent quantitativement les plus importantes, devront être effectuées » (surveillance et magasinage) !!! **La polyvalence pour arranger l'administration, oui, pour bénéficier à l'agent, non, visiblement...**

Une des solutions envisagées par les agents, fatigués de ces exigences de polyvalence non reconnue, est celle du détachement dans des services notamment administratifs. Cela leur permet parfois une évolution de carrière sans les inconvénients du travail dominical, par exemple. Pourtant la reconnaissance n'est pas toujours au rendez-vous, avec un salaire diminué des primes de travail. On ne manque pas de rappeler à certains, dans leur nouveau service, qu'ils viennent de la surveillance et qu'ils n'ont pas trop à se plaindre s'ils ne sont pas logés à la même enseigne que les autres...

Le débat reste ouvert ; à nous, agents, de mettre un frein aux abus et de redéfinir ce qui fait notre corps...

Caroline, pour le groupe ASM

Notes :

(1) ERP : établissement recevant du public ou plus récemment SSIAP: service sécurité incendie et aide aux personnes.

(2) CGT-culture, CFDT-culture, UNSA culture, SUD- culture Solidaires.

(3) DAG, DMF, Direction des archives de France, Direction de l'architecture et du patrimoine.

(4) cf. 5^{ème} réunion de réflexion sur l'évolution de la filière ASM du 1er décembre 2003.

(5) cf. Rapport de synthèse sur les éléments de réflexion sur la filière ASM, Ministère de la culture & de la communication, fév. 2004.

& & & & & &

La précarité au Musée d'Orsay

Une petite révolution a eu lieu dans cet établissement, en 2004, lorsqu'il est passé de Service à Compétences Nationales à Etablissement public administratif. Une révolution vers la course à la rentabilité. L'EPA, c'est « plus d'autonomie » : autonomie dans la gestion de son budget, de ses personnels, des fonds propres ; et une politique établie par un conseil d'administration. Mais ce « plus d'autonomie », dans le cadre de restrictions budgétaires organisées par le gouvernement et le patronat, signifie que l'EPA a les mains liées. En réalité, l'EPA dépend du bon vouloir du ministère, qui le finance moyennant certains résultats, et lui octroie des moyens. Et les conditions sont draconiennes.

Lorsque le président actuel de l'EPA est arrivé en 2001, on pouvait présager de certaines transformations. Cet éminent professeur d'art, mais aussi membre de la Chiraquie régnante, a délivré sa vision artistique pour le musée. La partie pédagogique sur la Commune de Paris a disparu – comme par hasard – ainsi que certaines thématiques. Les artistes préférés du président ont pris une place particulière dans les salles (et dans son bureau personnel). Au niveau matériel, les orientations libérales du gouvernement ont aggravé les conditions d'emploi et de travail, la recherche de ressources propres étant devenue prédominante. Au point de faire dire au président que dorénavant, « le musée est une entreprise qui a son autonomie » (France-Culture, 21 déc. 2004).

La quête de profit pousse l'EPA à délaissier peu à peu ses missions de services au public, et la précarité y devient de plus en plus normalisée.

Le conseil d'administration est un modèle de staff patronal réussi : sur quinze membres, il n'y a que deux représentants de personnel. Les décisions qui y sont prises, ainsi que dans d'autres instances locales, ne font qu'entériner les formes de précarité rencontrées dans l'établissement :

➔ Dans un contexte d'affaiblissement programmé du Service Public, l'EPA a eu un recours croissant aux vacances, dans tous les services. Ainsi certains services du corps ASM du musée d'Orsay sont constitués en grande partie de vacataires : les vestiaires, les comptoirs d'information, les caisses/contrôle ; et bien sûr les expositions temporaires. Le budget vacances a été multiplié par 5 depuis 2000. Très récemment, des stagiaires sont postés dans les salles : vont-ils être comptabilisés comme le reste du personnel ?

➔ De la même façon, une des premières mesures de l'EPA a été l'externalisation d'une partie des missions d'accueil et de surveillance pour le contrôle des entrées. La société Cave Canem a mis à disposition de l'EPA un personnel sous-payé, aux droits syndicaux niés, aux conditions de travail difficiles. Il est même question de faire entrer ces sociétés dans la zone muséographique. L'avantage ? Ces nouvelles recrues ne coûtent pas cher et permettent de pallier à la baisse d'effectif de la Fonction Publique.

➔ Il est maintenant question au ministère de privatiser les vestiaires : le prétexte ? Ce service, soi-disant, n'assure pas *strictement* une mission d'accueil et de surveillance. Dès aujourd'hui, les agents titulaires qui sont réaffectés en salle ou ailleurs ne sont remplacés que par des vacataires. Il sera plus facile de passer au privé lorsqu'il n'y aura que des agents vacataires au vestiaire ! C'est donc à nous de défendre cette mission au sein de notre filière.

➔ Dans certains services administratifs on emploie des CDD, des contractuels ou simplement des agents ASM de catégories C pour des tâches relevant normalement d'agents de catégories supérieures. Ca fait des économies !

➔ Quant aux agents partis en retraites, certains d'entre eux (recrutés après des années de vacances, en temps partiel, etc.) au grade d'agent ou d'adjoint technique, ils partiront avec des pensions inférieures à 1000 €... puisqu'on ne comptabilise pas les primes. Cette précarisation des plus âgés s'aggrave avec les réformes sur les retraites... d'autant que peu d'entre nous partent après les 40 annuités nécessaires pour une retraite à taux plein !

Le sous-effectif chronique crée une situation où le remplacement des agents en congé devient difficile : 8 personnes de moins que l'effectif normal dans les salles, sans compter les prochains départs en retraite. Les jours où trop peu d'agents sont présents, pour cause de vacances, de grève ou d'absentéisme (ce phénomène est un baromètre du malaise ambiant), l'administration choisit d'ouvrir

les salles quand même, se mettant dans une situation où la sécurité est délaissée, et où la multiplication des statuts divise les personnels.

Cette précarité, qui s'insinue dans un contexte de sous-effectif de plus en plus insupportable, se fait sentir dans tout l'établissement, lié dorénavant par des contrats de performances annuels. L'EPA signe un contrat de performances avec ses tutelles (Ministère de la culture et Ministère des finances). C'est un des aspects de la LOLF (Loi Organique sur les Lois de Finances, qui s'inscrit dans la décentralisation du financement public). Et dans un contexte où les subventions sont réduites de 5% cette année, où 15000 fonctionnaires seront supprimés, les tutelles imposent des conditions drastiques. Elles ordonnent à l'EPA de ne pas dépasser un nombre restreint de postes et lui octroient des enveloppes budgétaires limitées : pour le personnel, pour le fonctionnement, pour les vacances... l'EPA ne peut redistribuer ces enveloppes sans l'aval des tutelles : l'administration le rappelle régulièrement aux syndicats lorsque ceux-ci font valoir les besoins de l'établissement. Facile, du coup, pour nos administrations, de se cacher derrière le sempiternel « *adressez-vous au ministre, nous on peut rien faire !* », s'interdisant ainsi de faire valoir les revendications du personnel auprès du cabinet du ministre. En fait, l'administration est incapable de démontrer si elle a demandé ou non des postes aux tutelles. SUD Culture Solidaires s'oppose aux enveloppes limitées, qu'elles soient accordées en vertu de la LOLF ou d'un autre principe.

En échange des enveloppes budgétaires et des postes, les tutelles de l'EPA exigent des résultats : de la rentabilité, des ressources propres, une ouverture vers les entreprises privées... Et nous là-dedans ? Et bien, on nous demande d'être sages : dorénavant, pour bénéficier de la charité du ministère, il nous faut faciliter cette rentabilité, accepter de nouvelles tâches sans contrepartie, ne jamais faire grève, continuer à sourire en ravalant le stress lorsque le nombre de visiteurs se multiplie... sinon on ne bénéficiera plus de la magnanimité de notre administration (exemple récent des « chèques-cadeaux » de fin d'année qu'elle veut lier à la signature du contrat). Les contrats de performances limitent nos moyens, et permettent à l'administration de se déresponsabiliser.

La LOLF et les contrats de performance permettent à l'EPA d'introduire un fonctionnement libéral, une logique d'entreprise.

La section « SUD Culture - Musée d'Orsay » continue d'intervenir auprès de l'administration pour qu'elle fasse son devoir de dialogue social, qu'elle améliore le fonctionnement des services. Nous exigeons aussi une plus grande transparence. Cela passera par un changement des relations entre les personnels et l'administration. Pour cela nous comptons sur la volonté de tous les personnels de renverser le rapport de force entre ces parties.

Section Musée d'Orsay

DETACHE TON CORPS...

Les agents ASM détachés de leur corps d'origine

La richesse du corps ASM en termes de capacités, technicités, polyvalence (cf. article sur les tâches ASM de ce numéro) permet à ses membres de postuler à des détachements (cf. encadré)

L'attrait pour l'agent est bien souvent de changer de fonctions, de planning (en finir avec le travail un week-end sur deux), voire d'environnement de travail en migrant vers la filière administrative ou vers un ministère différent. Parfois il s'agit de raisons personnelles (rapprochement de conjoint, de domicile).

D'autre part, le détachement permet d'élargir le champ des possibilités de changement géographique du lieu de travail, que les « simples » mutations ne permettent pas toujours, notamment vers la province. Le détachement ne s'effectue plus alors dans un autre corps ou un autre ministère, il peut carrément entraîner un changement de fonction publique, surtout vers la territoriale.

Les agents détachés sont placés hors de leur corps ou emploi d'origine, **tout en conservant leurs droits à l'avancement et à la retraite**. Le détachement est prononcé soit à la demande de l'agent, soit d'office, mais après avis de la commission administrative paritaire. Il est de plein droit pour certaines situations et reste révocable, tant par l'agent que par l'administration. Par exemple: détachement demandé après la réussite à un concours, détachements pour activité syndicale (article 16*), etc.

Le plus gros du flux se fait vers les emplois à caractère administratif. A ce titre les chiffres sont éloquentes : de 2000 à 2003, on enregistre 62 détachements de la filière ASM vers la filière administrative**.

La plus grosse difficulté pour l'agent ASM détaché est la perte d'argent engendrée par ce changement de service : perte de primes, notamment dominicales, plus de travail en jours fériés ou mécénat. Ce n'est donc pas par attrait pécuniaire mais bien pour des raisons liées aux conditions et contenus de travail que certains ASM vont vers de nouveaux horizons... Certes pour notre corps, cette mobilité est une vraie chance, mais ne constitue-t-elle pas un lent effritement du corps ASM, souhaité par certains ?

Un certain nombre de questions se posent, par le biais desquelles l'administration pourrait agir contre l'intérêt de notre corps. Ainsi, un agent ASM *ne prend-il pas* la place de quelqu'un, qui pourrait passer des concours pour ce poste ? Ne participe-t-il pas à l'augmentation du sous-effectif en salles de musées et de monuments par son départ ? Avec tous les risques d'externalisation de certaines tâches vers le privé ? N'entrave-t-il pas la création de corps spécifiques (tel dans l'informatique : exemple du CCIL de la CSI, à la DAG) dans certains domaines par ailleurs alimentés par divers CDD, CDI aux salaires disparates et donc inégalitaires ?

Mais dans la mesure où son corps d'origine ne le satisfait pas, ce changement demandé par l'agent est compréhensible. Et pour la respiration de la filière il faut garder la possibilité des détachements, dans un sens comme dans l'autre, car n'oublions pas que des détachements vers le corps ASM ont aussi lieu. Ainsi il y a quelques années, de nombreux facteurs, agents d'exploitation et contrôleurs ont été détachés vers notre corps à leur demande lorsque La Poste est devenue semi-public.

Par ailleurs, ces écueils peuvent être évités en améliorant le statut, en prenant en compte les compétences de chacun, en organisant des concours plus nombreux, en créant de nouveaux corps, en développant une formation professionnelle en adéquation avec nos missions professionnelles... Le débat est ouvert sur un corps qui doit évoluer s'il ne veut pas « perdre son âme »..... !!!

Cependant, comme le soulignent nos élus SUD dans leur compte-rendu de la CAP des adjoints ASM du 15 juin 2006, « En raison du cadrage budgétaire imposé par les chartes d'objectifs, les détachements au sein du ministère sont restreints. »

Il existe également un certain nombre de blocages vers les postes de surveillance de la Ville de Paris, mais aussi de la Ville de Paris vers le Ministère de la Culture.

* pour info, à SUD Culture Solidaires, ce genre de détachement est limité, par principe, à un mi-temps.

** Cf. document fourni par la DAG en novembre 2003 dans le cadre du groupe de travail sur la filière Surveillance entre administration et syndicats.

Comment ont-ils fait ?

- L'agent désireux d'obtenir un détachement devra trouver une affectation par ses propres moyens.
- Il fait une demande écrite par voie hiérarchique, au moins deux mois avant la date de départ souhaitée en précisant le lieu, la date, le poste et la durée du détachement. L'administration peut, pour raison de service, différer la date de départ. Le bureau du personnel de sa direction fait viser la demande au directeur et transmet le dossier au bureau de gestion compétent.
- Hormis le cas d'un détachement de plein droit, le bureau de la DRH prend contact avec l'administration du corps des ASM pour vérifier les conditions du détachement (emploi, rémunération, cotisations retraite) et donner son accord.
- Le bureau de gestion prend l'arrêté de détachement et le transmet, au bureau des rémunérations, au bureau des pensions et à l'administration d'accueil.

Les effets du détachement

- Le fonctionnaire détaché est placé sous l'**autorité** des supérieurs hiérarchiques du service d'accueil; il reste cependant assujéti au pouvoir disciplinaire détenu par le chef du corps d'origine, exercé selon les règles de ce corps. L'autorité de détachement peut, lorsqu'elle l'estime nécessaire remettre l'intéressé à la disposition de l'administration d'origine ou prononcer sa suspension. **La notation** est assurée par le chef de service de l'administration de détachement (accueil).
- La mise à la **retraite** du fonctionnaire détaché intervient normalement lorsque celui-ci a atteint la limite d'âge prévue par les statuts de son corps d'origine ;
- Il perçoit la rémunération de son emploi d'accueil ;
- S'il est détaché d'office, il conserve sa rémunération, si celle du nouvel emploi est moins élevée.

Durée et fin du détachement

Le décret du 16/09/85 prévoit 2 catégories:

- *Détachement de courte durée (6 mois maximum), dont la durée est portée à 1 an pour des détachements à l'étranger ou dans certaines collectivités d'Outre-mer; c'est un détachement non renouvelable.*
- *Détachement de longue durée (5 ans maximum avec possible renouvellement). A la fin du détachement, le fonctionnaire est obligatoirement réintégré, immédiatement et au besoin en surnombre, dans son corps d'origine et affecté à 1 emploi correspondant à son grade*

Textes de référence

- Article 55 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.
- Décret n° 85-986 du 16 septembre 1985 relatif au régime particulier de certaines positions des fonctionnaires de l'État et à certaines modalités de cessation définitive de fonctions.
- Décret n° 86-68 du 13 janvier 1986 modifié relatif aux positions de détachement, hors cadres, de disponibilité et de congé parental des fonctionnaires territoriaux.

Vos contacts

- Le service du personnel de votre direction ;
- Le bureau de gestion de la DRH ;
- Fédération Nationale des centres de gestion : WWW.fncdg.com/fncdg/hm/accueil/index : annonces de postes proposés en détachement sur les sites des centres de gestion en fonction publique territoriale ;
- Voir aussi les conseils généraux et régionaux.

Le principe de détachement vaut entre fonction publique d'Etat, territoriale, hospitalière, communautaire, mais aussi de corps à corps.

Il y a quelques années, un certain nombre de postes était réservé en détachement aux fonctionnaires dans des organismes paraétatiques (mutuelles, associations...). Cette pratique a depuis disparu car dénoncée par l'actuel gouvernement, et tous les fonctionnaires concernés ont été rappelés dans leurs corps d'origine.

La représentativité

Au lendemain de la guerre, une décision gouvernementale du 8 mars 1948, reprise par un arrêté du 31 mars 1966, déclare représentative cinq organisations syndicales au plan national.

Depuis la société a changé. Or, celles-ci bénéficient d'une représentativité irréfragable, c'est à dire non discutable, quelle que soit la réalité de leur implantation. Ainsi, les candidatures aux élections professionnelles (délégués du personnel, comité d'entreprise, commissions paritaires dans la fonction publique) leur sont réservées. Dans le secteur privé, c'est seulement en cas de carence de leur part, ou de participation électorale inférieure à 50% des inscrits, qu'un second tour est ouvert à d'autres candidatures !

Suite au mouvement social de 1995, le gouvernement de droite a élargi ces règles à la fonction publique par la loi Perben de 1996. Ce coup vise à bloquer le développement d'un nouveau syndicalisme à côté des confédérations historiques.

Après maintes batailles depuis la création de notre syndicat en janvier 1997, SUD Culture a vu sa représentativité reconnue sur l'ensemble de notre ministère. Ce n'est pas encore le cas dans l'ensemble de la fonction publique : lors des dernières élections, l'Union syndicale Solidaire, à laquelle est rattachée SUD Culture Solidaires, y a obtenu 8,6% des voix, ce qui est supérieur au résultat de la CFTC et CGC réunies. Si ces dernières ont de droit un siège, l'Union syndicale Solidaire « Fonction publique et Assimilés » n'a pas de siège au Conseil Supérieur de la Fonction Publique d'Etat ! Cette situation est encore plus difficile pour nos collègues du privé qui subissent menaces et procès.

Pour la liberté syndicale et la défense de tous les salariés, nous vous invitons à signer la pétition sur

<http://solidaires.org/article4460.html>



Au ministère de la Culture, le référendum de représentativité a lieu tous les trois ans. Il permet de mesurer l'audience des différentes organisations syndicales reconnues représentatives au sien de notre ministère. Cette audience détermine :

- le nombre de siège dans les instances paritaires
- les droits syndicaux de chaque organisation (temps de décharges de services, locaux syndicaux et moyens de fonctionnement)

Au-delà du choix syndical, il est souhaitable que chaque salarié vote. Dans un contexte d'idéologie libérale et de réforme de l'Etat, il est important d'avoir des organisations syndicales fortes et soutenues face à l'Administration pour défendre de manière indépendante les intérêts de tous les travailleurs. C'est pourquoi SUD Culture Solidaires dénonce les règles actuellement mises en place et souhaite que tout syndicat constitué puisse se représenter dès le 1^{er} tour des élections.

Maurice

Aux Musées d'Orsay, Picasso et ailleurs, l'administration refuse que les sections SUD Culture Solidaires (non représentées localement) aient les locaux ou puissent organiser des heures mensuelles d'information... alors même que notre représentativité nationale est acquise !

Brèves du Château de Versailles

1) Le Château de Versailles a, depuis le mois de juillet, inauguré de nouveaux circuits de visite comprenant maintenant en plus la Chapelle royale et l'Opéra. La politique de grands travaux menées à Versailles a conduit cette année encore, pour la deuxième fois consécutive, à ce que les agents postés en salle, au plus fort de la canicule, se retrouvent dans des salles bondées avec des fenêtres obstruées pour cause de travaux. Il semble que la direction ait fait le choix de travaux moins étalés dans le temps, mais au détriment du bien-être des visiteurs et des agents. Nous aurions souhaité que ce choix s'accompagne de moyens visant à le rendre supportable à ceux qui l'ont subi en particulier par l'investissement dans du matériel de climatisation.

2) Par ailleurs, les nouveaux circuits de visite se sont accompagnés de la décision de vendre un passeport à 25 euros. Vive la démocratisation de la culture! Sur les billets, l'EPV avait initialement inscrit 5 visites. Incapable d'assurer pour l'instant ces cinq visites, on se contente d'enlever cette indication sur le billet sans changer le tarif.

3) Nous ne pouvons que déplorer les problèmes de sous effectifs qui ont, durant la période estivale et en particulier au mois de septembre, grevé le fonctionnement du service de l'accueil et de la surveillance. Cela d'autant plus que la direction a fait le choix de ne plus renouveler des vacataires présents sur le site depuis de nombreuses années sous prétexte d'éradiquer la précarité. Vous admirerez le cynisme de la solution : si ton œil te fais souffrir, arrache-le ! A SUD, pour nous, il n'y a qu'une seule solution contre la précarité, la titularisation des vacataires.

4) Lors de Versailles Off, le samedi 7 Octobre, les catholiques intégristes ont manifesté contre l'exposition de robes organisées dans la Chapelle Royale. Ils ont au cours de cette action agressé trois agents et tenté de pénétrer dans la Chapelle. Or cet espace n'est pas strictement réservé à la célébration du culte. Il est inadmissible que des évènements artistiques publics et des agents de l'administration puissent être menacés par des fanatiques religieux. Il existe en effet de nombreux monuments où la fonction de service public culturel et de lieu de culte cohabitent (c'est le cas par exemple de la Basilique Saint Denis).

Irène



Découper ici - - - - -

Syndicat SUD Culture Solidaires : demande d'informations

Nom, prénom :

Etablissement :

Profession :

Merci de m'envoyer de la documentation (orientations générales du syndicat, charte de l'adhérent, etc.) à l'adresse ci-dessous :

.....
.....
.....