

SUD Culture s'implante à l'École du Louvre...

26 mars 2012

Personnels titulaires, contractuels en C.D.I. ou en C.D.D. répondant à des besoins permanents ou temporaires, stagiaires ; sous des statuts différents, nous sommes tous affectés à l'École du Louvre. De fait, quelque soit notre façon de travailler, nous sommes tous liés à la situation administrative de cet établissement, aux politiques qui le régissent, aux méthodes de travail qui y sont menées. Si les missions de l'École sont celles d'un service public, son statut d'E.P.A. (Établissement Public Administratif) lui confère une autonomie (relative) en termes de budget, de recrutement, de gestion des personnels.

Ainsi, les principales orientations de l'Établissement sont décidées en Conseil d'Administration, avant d'être validées par les ministères chargés de la Culture et du Budget, dans l'exercice d'une tutelle conjointe, définie par un contrat de performance. Ce texte soumet l'obtention de moyens humains et financiers à des objectifs que l'E.P.A. doit atteindre, tels que le nombre d'heures d'enseignement et la qualité de celui-ci, l'intensité des échanges nationaux et internationaux, mais aussi la gestion « optimisée » des ressources humaines et financières, ou encore l'accroissement du taux de ressources propres. Malheureusement, dans ces domaines, les choix résultent trop souvent d'une logique purement comptable.

Nous devons pouvoir peser sur les choix de gestion du personnel, sur l'organisation du travail, sur les décisions budgétaires. Car sans négociation d'accords collectifs ni exercice du droit à la défense individuelle, la vie professionnelle de chacun se fait plus pénible : stagnation de l'évolution de carrière, difficile accès aux actions de formation, gestion arbitraire des congés annuels et des autorisations d'absence. On a pu aussi constater des malentendus entre des collègues exerçant des fonctions similaires, mais bénéficiant de traitements très différents. Autant de malaises, d'autant plus récurrents dans un établissement aux équipes réduites, aux personnels isolés les uns des autres.

Par ailleurs, l'absence de représentants du personnel, en rendant impossible la tenue d'instances paritaires (notamment les CT, Comités Technique et les CHSCT, Comité d'Hygiène, de Sécurité, et des Conditions de Travail), prive les agents de tout débat contradictoire, et fragilise la concertation avec les personnels. L'actuel projet de règlement intérieur, par exemple, rappelle fermement les obligations des salariés envers la Direction... mais pas l'inverse.

Le Statut Général de la Fonction Publique, le Code du Travail, ainsi que le corpus législatif jusqu'aux circulaires ministérielles, sont là pour rappeler les droits de chacun. Et nous sommes certains de ceci : la Direction de l'École, *a priori* bien intentionnée, est tout à fait capable de garantir les droits des personnels... quand on les fait valoir. Elle est toute prête à envisager des mesures en faveur des salariés et de leurs services... quand ceux-ci sont défendus.

La constitution d'une section syndicale sur le site est donc un pas vers le dialogue social et vers de meilleures conditions de travail. Le rôle de notre organisation syndicale est d'intervenir, dans des cas individuels ou collectifs, pour parvenir à des solutions prenant en compte les droits de chacun.

Notre champ d'intervention couvre les différents aspects de la vie professionnelle :

- l'évolution des carrières, qui comprend les mutations, l'avancement, la promotion ;
- la politique contractuelle, et donc la façon dont sont imposés les contrats, leur durée, leur nécessité, les qualifications qui y sont liées ;
- les mesures concernant l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail, parmi lesquelles la prévention contre les risques psycho-sociaux ou l'aménagement des espaces de travail ;

- les événements personnels, privés, mais qui rythment la vie au travail et peuvent avoir des conséquences sur les relations professionnelles ;
- les questions des effectifs, des plafonds d'emploi, des postes à défendre si nécessaire, et les conditions d'intégration à ces postes ;
- le temps de travail, la formation ;
- la politique indemnitaire, qui touche à la politique budgétaire ;

Comme on l'a rappelé, si l'établissement bénéficie d'un financement public, il doit le compléter par des « ressources propres ». D'où une forte politique de mécénat, de partenariat (notamment avec la *Fondation Culture et Diversité*, branche culturelle de la FIMALAC, un holding qui détient l'agence de notation financière *Fitch rating*), et de valorisation du site auprès de diverses structures d'enseignement, industrielles et commerciales. Le rôle de notre syndicat est aussi d'alerter sur d'éventuelles dérives financières, et de proposer des solutions, viables socialement et pouvant préserver les missions de l'école.

Sur un plan plus large, notre section syndicale, impliquée dans un mouvement de transformation sociale, entend faire écho aux revendications légitimes des citoyens. Toujours selon des principes forts : redistribution des richesses, justice sociale, écologie et économie solidaires, démocratie, défense des libertés, féminisme, autogestion... C'est ainsi que nous souhaitons nous prononcer sur des questions nationales ou internationales, et faire fonctionner l'unité des diverses organisations syndicales dès que c'est possible. Nous nous engageons donc sur ces sujets qui touchent l'école du Louvre de façon globale :

- Les salaires et, de façon générale, les revenus, dont les retraites, les allocations... ;
- les politiques publiques et le fonctionnement des structures publiques ;
- l'emploi et les questions de précarité ;
- l'écologie, le respect des ressources naturelles ;
- les questions de discriminations, ethniques, sexuelles, de handicap ou autre ;

Toutes ces aspects de la vie publique qui ont des répercussions sur nos vies professionnelles, nous comptons les faire évoluer, avec nos idéaux, avec notre motivation... et grâce à vous.

Notre voix est la vôtre puisque, suite aux élections professionnelles de 2010, nous sommes représentatifs au sein de l'établissement. Et notre voix est répercutée au conseil national de SUD Culture (le *conseil des sections*) ainsi que dans les instances de l'union syndicale Solidaires.

La section SUD Culture – Ecole du Louvre existe depuis le début de l'année 2012.

Dès à présent, nous vous invitons à nous contacter. Que vous rencontriez des problèmes ponctuels ou quotidiens sur votre lieu de travail, que vous ayez des difficultés à faire valoir des droits (les échanges écrits sont évidemment confidentiels), ou, simplement, que vous soyez motivé pour agir auprès de nous de près ou de loin : nous sommes joignables sur nos lieux de travail :

Jan FEIGENBAUM : j'ai été pendant plusieurs années secrétaire de la section SUD Culture musée d'Orsay & de l'Orangerie. Arrivé sur le site en février 2011, je suis aujourd'hui secrétaire de la section SUD Culture Ecole du Louvre, et responsable du prêt à la Bibliothèque de l'Ecole du Louvre. Tél : 01 55 35 18 84

Cédric JUPPE : auparavant secrétaire la CFDT du musée du Louvre puis de l'Ecole du Louvre, je suis aujourd'hui trésorier de la section SUD Culture Ecole du Louvre. Je suis affecté au service de l'accueil, de l'assistance technique et de la sécurité.

Courriel : sud-culture@ecoledulouvre.fr

