

Sous les ors du palais, la misère !

RQTH, Emplois d'avenir, CAE...

Le Louvre a fait le choix depuis quelques années déjà d'offrir un emploi à des personnes fragilisées par la vie. Si on ne peut que louer une telle initiative, le désenchantement arrive très vite lorsque l'on se rend compte que la plupart des droits de ces collègues ne sont pas respectés et qu'il faut souvent se battre pour que l'administration s'y résolve.

Les travailleurs en situation de handicap

Alors que la loi du 5 février 2005 fixe clairement le cadre d'emploi des agents en situation de handicap, au Louvre il a fallu que SUD intervienne pour que l'on cesse de prendre sur congés les journées dont ont besoin les agents pour se rendre à leur rendez-vous de suivi médical. Nous avons rencontré la DRH l'année dernière et elle nous a assuré qu'il s'agissait d'une erreur corrigée depuis, et que ce type de problème ne devrait plus se poser. Ce n'est malheureusement pas le cas et aujourd'hui encore SUD est sollicité pour que la loi soit respectée. Une collègue nous a même confié ironiquement que « grâce » au Louvre, elle ne pouvait pas oublier sa maladie puisqu'il lui faut justifier à chaque fois ses demandes d'autorisations d'absence.

Selon la loi, ces journées de suivi médical doivent être planifiées et prise sous forme d'autorisation d'absence. C'est une honte d'obliger ces agents à solliciter ces absences et de les leur accorder ensuite comme si on leur faisait un cadeau !

SUD Culture demande à la direction des ressources humaines de prendre les mesures nécessaires pour éviter ce type de dysfonctionnement et de veiller à l'avenir au respect de loi.

Emplois d'avenir

Dès les premières discussions sur le contrat cadre de ces emplois d'avenir, SUD a été dans l'obligation d'intervenir sur les points suivants :

- le salaire : SUD a exigé de l'administration que ces agents soient payés à la même hauteur que leurs collègues qui ont exactement les mêmes missions.



Eh oui ! Ils envisageaient de les payer au SMIC, l'état payant ces salariés à hauteur de 75 %, le Louvre ne prenant à sa charge que les 25 % restant sans se poser la question de la rémunération liée aux week-end travaillés. **Par ici les agents low cost !**

- l'action sociale : là aussi les beaux discours ont eu leur limite et il a fallu que nous demandions une délibération au CA (conseil d'administration) pour que certaines prestations sociales, dont l'aide au déménagement, leur soit accordées.

- des choses basiques comme la carte de pressing.

- la prise en charge de certaines situations individuelles en raison du manque de suivi de ces agents...

- la formation : ce point cristallise à lui seul la légèreté avec laquelle ces agents ont été traités. En effet, les premiers agents recrutés arrivent bientôt à la fin de leur contrat sans avoir reçu la moindre formation professionnalisante qui leur permettrait de s'insérer dans le monde du travail. Or, un budget spécifique était

dédié à leur formation, mais le manque de vision pour ces jeunes nous a conduit à cette situation. Et ce n'est pas la nomination d'un référent formation qui inversera la tendance. Il est évident que ce dernier ne peut pas à lui seul porter les manquements de l'administration.

SUD Culture demande le recrutement pour intégration dans la fonction publique des agents sous ce type de contrat qui le souhaitent. Ils ont la connaissance du musée et l'expérience nécessaire pour mener à bien toutes les missions.

- Pour ce qui est de la justice sociale, le même constat s'impose. En effet, malgré nos demandes répétées et un accord de principe du président-directeur, le Louvre applique 3 journées de carence lors d'un arrêt maladie à ces collègues. Cela est inadmissible.

Au nom de l'égalité de traitement entre les agents, nous exigeons la suppression de ces journées de carence et le maintien du salaire de tous ces agents. Nous demandons que la direction du musée du Louvre tienne ses paroles !

Contrats d'accompagnement vers l'emploi (CAE)

Que dire du traitement de ces agents ? Là encore le terme d'agents « kleenex » s'impose. Leur contrat est encore plus précaire : 24 mois maximum. La loi prévoit l'allongement de ces contrats à 60 mois si l'agent est âgé de 50 ans au moins. Sans notre intervention, les quelques agents concernés n'auraient pas pu bénéficier de ce dispositif. SUD Culture avait pourtant obtenu du Président-Directeur qu'une étude soit faite sur cette catégorie afin de déterminer comment prolonger le contrat des agents qui sont à la limite des 50 ans (45, 48...).



Nous avons interpellé la direction générale sur des situations particulières et nous n'avons toujours pas de retour. Depuis, ces agents qui donnaient pourtant toute satisfaction dans leurs missions ont été renvoyés à la précarité.

Une fois de plus, les instructions de la direction n'ont pas été suivies d'effet. A croire qu'en interne, quelqu'un-e revoit la copie ou alors bloque toutes les bonnes intentions de la direction générale !

Expositions Temporaires

Certains des agents de ce service totalisent plus d'une dizaine d'années de missions au Louvre. L'exploitation de la précarité atteint son comble ! Qu'attend notre direction pour organiser un recrutement sans concours qui stabiliserait la vie professionnelle de ces agents ? Comme le montre chaque année le bilan social, ce service emploie chaque mois de l'année au moins 12 agents. Mise devant ces chiffres, la direction dit qu'en effet, pour les agents qui sont parmi nous depuis si longtemps il doit être possible de sécuriser leur parcours professionnel. Nouvelle demande d'études et de chiffrages du nombre d'agents concernés. Nouveau blocage venu d'on ne sait où même si on a des idées sur la question. Ce qui est proposé à l'heure actuelle et pas encore mis en œuvre c'est d'employer ces agents le maximum de durée que prévoit la loi Sauvadet c'est-à-dire 12 mois sur 18. **La montagne a accouché d'une souris !**

Le sous-effectif récurrent est un argument à faire valoir auprès des tutelles, si toutes les raisons que nous avons évoquées ne suffisent pas à les convaincre de la nécessité d'offrir la possibilité d'une vie décente à tous ces agents qui par leur travail contribuent au rayonnement du musée du Louvre, faut-il penser que le Louvre et la fonction publique, sous prétexte de mesures sociales, ont entériné le recours à la précarité comme seul mode de recrutement ?

Sud Culture demande un plan de titularisation afin d'intégrer tous ceux et toutes celles qui le désirent, seule manière pour le Louvre de démontrer qu'il ne profite pas de la misère de tous ces agents et de mériter sa place d'un des plus grands musées du monde.