

# Un syndicalisme qui fait ce qu'il dit et qui dit ce qu'il fait

Du 1er au 8 décembre 2022, nous allons voter pour choisir nos représentant-es pour les quatre prochaines années au Comité Social d'Administration (CSA), mais aussi à la « formation spécialisée », en charge des questions de santé au travail, ainsi qu'aux différentes commissions de l'établissement (formation, action sociale, restaurant, habillement).

Cette élection mesurera la représentativité et donc le poids de chaque organisation syndicale au sein de l'établissement.

Depuis sa création en 1997, SUD Culture, 2ème organisation syndicale de l'établissement, n'a eu de cesse d'agir avec et aux côtés des collègues pour améliorer notre quotidien de travail et nous construire un meilleur avenir avec un seul mot d'ordre « ne jamais renoncer ».

Votre confiance réaffirmée nous oblige et nous conforte dans notre pratique d'un syndicalisme transparent, sans clientélisme et dépassant les corporatismes.

Ces quatre dernières années ont été marquées par une grave dégradation du climat social. Aux fractures créées au sein des collectifs de travail par la crise pandémique se sont ajoutés des mois d'absence de gouvernance puis l'annonce de projets dont on peine à comprendre comment ils pourraient se traduire sans nouvelle casse pour les personnels et leurs missions.



## « Politique culturelle »

Depuis un an, annonces et décisions se succèdent sans considération pour les préalables nécessaires à leur mise en œuvre :

**La réinstauration d'une nocturne**, si elle pourrait avoir un sens en terme d'offre culturelle dans un contexte différent, a été lancée sans aucune considération pour les personnels chargés d'en assurer l'organisation. Le sous-effectif déjà lancinant au sein de la DAPS (223 emplois supprimés depuis 2014) ne permettait déjà pas d'ouvrir correctement le musée en temps normal. Pour ouvrir coûte que coûte, la direction a fait le choix de recruter des ultra précaires non formé-es et sans droits sociaux. Au cynisme s'ajoute donc le choix d'une grave prise de risque en terme de sûreté et de sécurité.

La création du **département des Arts de Byzance et des Chrétientés en Orient** génère également perplexité et inquiétude. Sans projet scientifique préalable, sans collection prédéfinie, sans espace d'exposition, sans personnels supplémentaires, sans financement, ce projet apparaît pour l'heure comme une construction faite au détriment des autres départements auxquels seront retirés personnels, locaux, espaces muséographiques...

**La réorganisation en cours**, si elle peut avoir un sens intellectuel, se fait dans un contexte où la direction n'a guère montré d'estime pour le travail accompli au cours des années antérieures.

Enfin, disons-le franchement : au regard de la situation actuelle, imaginer élargir les horaires d'ouverture est à tout le moins déraisonnable. NON, il n'est pas possible d'exiger plus encore d'équipes déjà exsangues et institutionnellement mal traitées.

En outre, étendre les horaires d'ouvertures (et maintenir la nocturne du vendredi) alors que crises écologiques et énergétiques battent leur plein est au-delà de l'inconséquence. Au regard de la consommation de fluides que génère l'ouverture de 86 000 m<sup>2</sup> au public, l'extinction de la pyramide apparaît comme un pur « green washing ».

**Il est temps de renouer avec la réalité de terrain!  
De prendre en considération le travail fourni par les équipes tout au long des années passées et de tenir compte de leur expertise. Si un réenchantement est attendu au Louvre, c'est bien celui des personnels !**

## Rémunération

Si SUD Culture a signé le premier protocole de revalorisation des primes, ce ne fut pas le cas du 2nd, celui-ci accentuant les écarts au lieu de les réduire.

Les mandats portés par SUD sur cette question sont simples et clairs :

- harmonisation et augmentation du régime indemnitaire par catégorie (A, B et C) et non par corps et spécialité. Il faut cesser d'opposer les filières les unes aux autres : elles ont chacune leurs spécificités et leurs savoir-faire. Si des qualifications particulières doivent être mises en avant, elles doivent donner lieu à des négociations collectives et relever d'indemnités spécifiques créées à cette fin.
- encadrement des modulations individuelles pour contrer toutes dérives clientélistes liées à la mise en place d'une part variable au mérite via le CIA. Ce n'est qu'en fixant des critères les plus objectifs possibles, fondés sur des grilles collectives discutées en toute transparence que nous éviterons l'explosion des collectifs de travail !



Concernant les contractuel-les, dans l'attente des futures discussions ministérielles sur le sujet, la demande portée par SUD Culture est simple : l'urgence est de supprimer les écarts salariaux entre hommes et femmes. Car malgré les discours, au Louvre, les hommes sont toujours mieux payés que les femmes pour l'ensemble de la catégorie A, et l'écart s'est encore accentué depuis 2019 (jusqu'à 17,5 % pour le niveau 2).

## Conditions de travail

- un sous-effectif devenu la norme ;
- une course effrénée à la numérisation, où l'on plie les personnels à l'informatique plus qu'on ne leur offre un outil de travail pertinent ;
- une charge de travail qui ne cesse de croître ;
- un usage du télétravail insuffisamment cadré, laissant place à de nombreuses dérives et incompréhensions ;
- un manque de transversalité entre les services ;
- des comportements de harcèlement moral et/ou sexuel qui perdurent ;
- des consignes contradictoires, qui génèrent des tensions entre les agents-es
- et plus encore...

Les conditions d'exercice de nos métiers sont de plus en plus dégradées. Pourtant ce n'est pas faute de constitutions de groupes de travail divers et variés reliés au CHSCT (et à venir « CSA formation spécialisée »).

**Pour obtenir de réelles améliorations des conditions de travail, SUD Culture ne cesse de se battre pour que cet enjeu soit au centre des projets de service et porté par les directeurs/trices qui « prescrivent le travail ». Aujourd'hui l'administration se dédouane en renvoyant la balle aux spécialistes internes qui n'ont pas le pouvoir d'imposer leurs recommandations ! Il faut que chacun-e retrouve son rôle et ses responsabilités afin d'arriver à ce que notre santé ne soit pas dégradée par notre travail. Et SUD continuera à ne rien lâcher sur ce sujet.**



*« Il est temps de renouer  
avec la réalité de terrain! »*

## Statuts et emplois

La multiplication des statuts dans la fonction publique, organisée par les gouvernements qui se sont succédés depuis des décennies, a pour but la division des personnels ; ce qui se traduit par la disparité des contrats de travail, des salaires et des indemnités. Ces divisions participent à la segmentation sociale du travail qui veut faire croire au caractère inéluctable de la concurrence entre individus. SUD refuse cette conception et se bat, depuis sa création, pour harmoniser statuts et rémunération vers le mieux disant !

## Pour l'égalité et contre les violences faites aux femmes

### SUD Culture toujours mobilisé !

Pour SUD Culture, l'éradication des violences au travail est un sujet majeur qui ne doit pas rester au traitement des quelques conflits interpersonnels qui émergent.

L'achat de labels *égalité* ou *diversité* ne permet pas de solutionner les difficultés ou discriminations rencontrées par les personnels dans leur environnement professionnel. SUD qui a beaucoup contribué à enrichir le protocole «Égalité femmes/hommes» du Louvre fait l'amer constat d'une mise en œuvre pour le moins timorée. Il est plus que temps de sortir des constats - même partagés - et de passer à l'acte !

**La construction d'une société juste et égalitaire doit être une préoccupation première.**



Solidaire

Unitaire

Démocratique

## Liste présentée par SUD Culture

- |                            |                             |
|----------------------------|-----------------------------|
| 1 - Elise MULLER           | 11 - Léone GERBER           |
| 2 - Mehenna BELAÏD         | 12 - Christine LALO         |
| 3 - Bibata OUÉDRAOGO       | 13 - Mathias BOGNON         |
| 4 - Aleksandra SMIDT       | 14 - Julien DUNOYER         |
| 5 - Frédéric SERRIER       | 15 - Christelle GUYADER     |
| 6 - Stéphanie DELALANDE    | 16 - Rodolphe KABA          |
| 7 - Marie COADIC           | 17 - Ronan COADIC           |
| 8 - Xavier RÉMY DE CAMPEAU | 18 - Sarrah ABDELHEDI       |
| 9 - Rosalie RANIERI        | 19 - Sylvain BOURVIC        |
| 10 - Sophie AGUIRRÉ        | 20 - Vanessa MICHAUT VALORA |

**ENSEMBLE,  
IMPOSONS D'AUTRES CHOIX !**