Solidaire

Unitaire

Démocratique

VOTER SUD, C'EST SOUTENIR UN SYNDICAT DE LUTTE

Du 3 au 10 décembre 2026 nous allons voter pour choisir nos représentant.e.s pour les quatre prochaines années au Comité Social d'Administration (CSA), mais aussi à la Formation Spécialisée, en charge des questions de santé et de conditions de travail, ainsi qu'aux différentes commissions de l'établissement (formation, action sociale, restaurant, habillement). L'issue de cette élection est donc capitale pour transformer les conditions dans lesquelles nous exercerons nos missions au quotidien.

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

Ces dernières années ont été pour le moins tumultueuses avec pour point d'orgue le désastre du 19 octobre 2025 et le mouvement de grève sans précédent qui s'en est suivi. Cette mobilisation des agent.e.s nous rappelle la force de notre collectif de travail pour préserver notre musée, redonner un sens à nos missions, et améliorer nos conditions de travail.

SUD Culture s'engage à poursuivre son action syndicale auprès des agent.e.s pour affronter les évènements à venir, conserver nos conquis sociaux et continuer d'en arracher.

Politique Culturelle

Ces dernières années ont été marquées par un projet culturel privilégiant les événements tape-à-l'œil plutôt que l'éducation populaire. La dépendance de notre établissement aux mécènes s'accroit d'année en année. Le Louvre n'a pas à brader ses murs ni à se laisser privatiser par LVMH et consorts.

Le projet Louvre Nouvelle Renaissance, décidé sans aucune concertation, a totalement court-circuité la mise en place du schéma directeur de sûreté budgétisé en 2021. Cette focalisation sur les nouveaux projets au détriment de l'existant a mis au jour les failles de sécurité et mené au cambriolage du 19 octobre. Les choix budgétaires ont conduit à l'état de délabrement du bâtiment que nous connaissons aujourd'hui : menaces d'effondrement, pannes multiples, dégâts des eaux à répétition.

L'invisibilisation du service d'Histoire du Louvre montre le peu d'intérêt porté au bâtiment existant et à la transmission de cet héritage.

SUD veillera à ce que les grands projets à venir, comme Louvre Demain, fassent l'objet d'échanges et de communications régulières quant au déploiement des schémas directeurs en s'appuyant réellement sur l'expertise des équipes.

Le Plan d'Ouverture Garantie s'est transformé en Plan de Fermeture Garantie actant le fait que le musée n'était plus en capacité de présenter toute la diversité de ses collections et de son bâtiment. Cela n'a pas empêché la mise en place de la tarification différenciée, portant atteinte aux idéaux universalistes portés par le Louvre depuis la Révolution.

ENSEMBLE,

IMPOSONS D'AUTRES CHOIX !

POUR UN SYNDICALISME DE TRANSFORMATION SOCIALE

Travaux

Tous les grands projets annoncés ces dernières années, en premier lieu la Grande Colonnade, mais aussi le Département des Arts de Byzance et des Chrétientés en Orient (DABCO), s'ajoutent aux travaux indispensables au fonctionnement du musée notamment ceux qui concerne la sûreté du bâtiment.

Ces travaux ont systématiquement été élaborés sans concertation, sans implication des équipes impactées, dans une organisation très chaotique, comme on a pu le voir lors des récents déménagements du pavillon Mollien et de la galerie du Bord de l'Eau. De plus, les travaux du DABCO, toujours sans personnels supplémentaires, privent depuis des mois les visiteurs de certains espaces muséographiques, et apparaissent pour l'heure comme une construction faite au détriment des autres départements.

D'autre part, la canicule de l'été 2026 l'a démontré : les variations de température et d'humidité ne sont plus une perspective lointaine, elles affectent dès à présent le public, le personnel et les collections. Le dérèglement climatique doit donc devenir une préoccupation au cœur de tous les projets futurs.

Conditions de travail

Les conditions d'exercice de nos missions, interdépendantes des conditions de visite, se sont considérablement dégradées ces dernière années :

- Un sous-effectif désormais systémique ;
- Des conditions de visites dégradées qui mettent en danger les équipes et les œuvres ;
- Une faible adaptation structurelle aux personnels et visiteurs à mobilité réduite et/ou en situations de handicap ;
- Des outils inadaptés aux missions et auxquels les agent.e.s doivent se plier ;
- Une charge de travail qui ne cesse de croître ;
- Des aberrations RH qui épuisent les équipes et augmentent leur charge mentale ;
- Un manque de transversalité entre les services ;
- Un traitement inadapté des situations d'agression et de harcèlement physique, moral et/ou sexuel ;
- Des consignes contradictoires, qui génèrent des tensions entre les agents.e.s et les services ;
- Des opérations menées à marche forcée, sans concertation avec les équipes.

SUD, en s'appuyant notamment sur les cahiers de doléances, travaillera activement pour l'amélioration des conditions de travail !

Statuts et emploi

La multiplication des statuts dans la fonction publique, organisée par les gouvernements qui se sont succédé 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 !

Une société juste et égalitaire contre le racisme, les discriminations de genre et d'orientation sexuelle



Rémunération

Les mandats portés par SUD sur la question des rémunérations sont 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 !

Égalité

Concernant les contractuel.le.s la demande portée par SUD Culture est simple :

A travail égal, salaire égal ! L'urgence est de supprimer les écarts entre mêmes fonctions au sein de Louvre. Pour faire face à l'absence de concours dans les filières, l'emploi massif de contractuel.le.s, toutes catégories confondues et aussi bien dans les missions d'accueil et de surveillance que dans les celles administratives et scientifiques, créé des inégalités de rémunération colossales. Entre titulaires et contractuel.le.s, mais également entre contractuel.le.s elles/eux-mêmes. La transparence et l'égalité des rémunérations de l'ensemble des postes publics est un droit !

L'urgence reste aussi de supprimer les écarts salariaux entre hommes et femmes. Car malgré les discours, au Louvre les hommes sont toujours mieux payés que les femmes particulièrement pour la catégorie A et l'écart reste encore très élevé.

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 et systémique qui ne doit pas en 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 !

Culture Sud Solidaires