BILAN de la section SNAC-FSU Louvre pour le Congrès.

→ 1er mars 2013 déclaration de section SNAC-FSU au Louvre.

→ 14 mai 2014 élections CA Louvre : à l'issue du scrutin pour désigner les représentants au Conseil d'Administration, le SNAC-FSU a obtenu 80 voix, soit près de 8% des suffrages exprimés et effectue une percée significative.

→ 04 décembre 2014 élections professionnelles : 2175 électeurs.

CTL : 187 voix soit 14,82% des voix soit 1 siège CT et 1 siège CHSCT. Participations : 59,21%.

CT : Céline et André

CHSCT : Geneviève et Bruno

→ Bilan adhésions Louvre : 20 adhérents

→ Bilan HMI : 5 depuis janvier 2015 à l’auditorium du musée ; 250 personnels présents.

→ Un réseau se consolide actuellement au sein du musée sur deux principaux foyers résistants d’une part au sein de la direction de l’accueil des publics et de la surveillance et d’autre part en conservations. Mais pas uniquement…

Les liens entre ces deux parties, établis à l’occasion des élections professionnelles se sont renforcés, notamment sur les sujets de l’externalisation des réserves à Lens Liévin et l’ouverture 7j/7, mais aussi sur d’autres points à l’ordre du jour dans l’établissement notamment les violences managériales dont souffre l’ensemble des directions.

→ Ce tandem surveillance/conservation est une force créatrice qui permet la production de textes fondateurs (voir le site SNAC-FSU !!!). On a vu naître la revendication commune de droits saccagés, voulue en acte (distribution de tracts, HMI…) par un noyau dur, personnalités fortes portant l’expression écrite et orale, disant tout haut ce que beaucoup pensaient tout bas. Une réanimation très lente, très longue, très difficile, de l’exercice du droit syndical qui refuse la cogestion, délie peu à peu les langues.

→ Réanimation : l’obligation de réserve n’empêche pas l’exercice du droit d’opiner.

→ Réappropriation du temps du travail ; d’un statut ; d’un métier ; d’un rapport intime, personnel au service public culturel. Moi décaissable. Moi masse salariale. Moi avec les autres au sein de l’établissement.

→ Choix des mots : le langage est le fruit d’une pensée qui se construit à plusieurs au sein de notre section et qui ne reprend pas les mots d’ordre distillés par la presse interne, la voix de son maître des séminaires, rapports d’audit et autres outils managériaux de qualité très discutable, parfaitement indigestes, que la DG Louvre impose depuis plusieurs années comme pensée unique. Nous acceptons actuellement un dialogue avec l’ANACT, à l’initiative du président-directeur… à suivre.

→ La médecine de prévention au Louvre est présente in situ et fait partie de la DRH au sein de l’organigramme. Nous mettons en cause son manque d’indépendance avérée qui est une nuisance et non pas un atout pour les agents.

→ Pas de cogestion ni de confort et préférence affichée par la section SNAC-FSU Louvre pour l’abandon de l’usage au profit du retour à la règle.

→ La section Louvre privilégie les contacts professionnels : c’est au cœur du travail quotidien, relations transversales, que s’inscrivent et se tissent nos liens interservices et interpersonnels, tendant avant tout à réduire l’isolement des agents. Réseau professionnel et non tendance au retrait du travail pratiqué par les autres OS. Refus du confort syndical à l’image des élus reproduisant les impasses hiérarchiques : le bureau, les réunions, le bureau.

→ La section SNAC-FSU Louvre refuse l’emprise mentale exercée par la DG à tous niveaux : faire des réunions pour préparer des réunions qui annonceront d’autres réunions… et satisfaire à l’obligation d’un dialogue social de cogestion.

Emprise mentale réelle et bien programmée pour obtenir l’adhésion au changement de l’ensemble des personnels via les OS : répétition didactique, donnant donnant, clientélisme, petits accords entre amis, flatteries et autres méthodes voulant annihiler tout désir d’émancipation et inhibant l’action.

→ Cette méthode fonctionne à merveille au sein du musée avec les représentants des syndicats CGT et SUD. La section SNAC-FSU fait figure d’OVNI venant déranger les habitudes quand elle refuse, tout en étant présente, d’intégrer le jeu et ne participe pas à ce mauvais théâtre.

→ La volonté est désormais affichée de la part de la CGT et de SUD de nous écarter de leurs « accords », que ce soit entre eux ou avec la DG (exemple récent = protocole d’accord sur une prime spécifique signée entre la CGT Louvre et la DG, favorisant une seule catégorie de personnels DAPS…).

→ Le planning de l’élu, notamment en CHSCT, est un parcours d’emprise mentale particulièrement mobilisateur, qui déconnecte de la réalité : paradoxe vécu durement par l’élu, position inacceptable pour lui lorsque notre ambition collective est exactement située aux antipodes ! Volonté de construire une pensée indépendante, fortifiée par des revendications communes et concertées, le plus démocratiquement possible.

→ Ce constat posé du détournement planifié de l’action des OS (accepté par CGT-SUD, qui en conçoivent certains avantages, compensations en jours, retrait du travail… en contrepartie) par la DG et au profit de son action est un poison pour nous, pour les personnels, pour la santé de l’établissement, qui peut parfois provoquer l’abattement, le découragement et l’ennui.

→ Le positionnement de la majorité des agents de l’établissement ayant voté majoritairement pour ces deux organisations en CT Local est aussi un frein et une source de questionnements pour notre section et pour son avenir.

Que veulent les agents du Louvre ? Des CAP ministérielles où leur chance de promotion paraît liée aux organisations actuellement représentées ? Gare aux CAP locales !

Comment conçoivent-ils le déroulement de leurs carrières dans ce contexte ?

Combien d’entre eux s’informent sur les politiques mises en œuvre dans la FP : RIFSEEP, PPCR ?

Combien d’entre eux sont sensibles à la marchandisation à outrance du musée ? Combien d’entre eux s’informent plus largement sur les politiques culturelles ?

→ Le syndicalisme est en perte de vitesse. Qu’attendent les agents de ce syndicalisme ? Que n’attendent-ils plus ?

→ Comme antidote local nous souhaitons mettre en œuvre un syndicalisme qui agit dans le respect de nos électeurs ; qui construit un réseau intelligent, professionnel et amical.

En conséquence : beaucoup de travail au local, souvent en résonance directe au MCC.

L’investissement de la section Louvre au Louvre est énergivore, chronophage et permet difficilement un engagement au-delà.