

“Jusqu’ici tout va bien?”



Paris, le 17 février 2015

2016 ? Open seven days, welcome, ticket on line!

Coup de projecteur sur le Louvre de demain : le musée est devenu une plateforme de flux touristiques surveillée par des drones. Interdiction de promenade ! Ni flânerie ni balade ! Le ticket acheté en ligne est horodaté et le parcours est programmé, balisé, standardisé.

Les réserves ont été délocalisées en totalité à Lens Liévin sur une plateforme logistique de prêt d’œuvres, dans un entrepôt construit à l’image des grandes centrales de vente en ligne : allées, chariots, palettes, la manutention se pratique par système de guidage vocal centralisé. Les œuvres, inaccessibles à tous, sont désormais destockables. La rentabilisation est quasi-totale.

Les ressources humaines ont été drastiquement réduites et divisées en deux secteurs distincts : le pôle de stratégie marketing au Louvre et le pôle de maintenance à Liévin. Est-ce l’avenir que l’on souhaite pour notre musée ? Pour les œuvres ?

Titulaire de son grade :

Le fonctionnaire est titulaire à titre personnel de son grade : il bénéficie d’une continuité de l’emploi et d’un déroulement de sa carrière.

L’agent est en droit d’attendre la bonne gestion de sa situation administrative. Or, précisément les carrières ne se déroulent pas. 10, 15, 20 ans... sans promotion aucune ! C’est le lot pour la plupart d’entre nous. Le plus souvent oublié sur le poste

qu’il tient pourtant sans faillir, l’agent voit sa carrière bloquée, son poste dévalorisé, sa mission méprisée.

Le grand tableau de l’avancement : l’ancienneté malmenée !

Le SNAC-FSU revendique des promotions prioritairement à l’ancienneté. La reconnaissance professionnelle doit être prise en compte sans favoritisme, sur des bases clairement établies.

Or, le grand tableau de l’avancement est invisible. Aucune lisibilité, aucune transparence, aucun gage d’incorruptibilité protègent nos carrières.

Au vu des dernières promotions dans le corps des ADT/ASM, il a été directement confirmé par le service du personnel que, ni l’ancienneté des agents (entrée dans la Fonction Publique / âge), ni la reconnaissance professionnelle n’ont été retenues comme critères principaux. En effet, être en même temps sur les bonnes listes du Louvre et celles des Organisations Syndicales représentées en CAP fut le mode de promotion arrêté.

Pour le SNAC-FSU il est grand temps de demander des comptes à l’administration du Louvre au regard des incidences néfastes sur la carrière des agents issue de cette parodie en liste où l’escroquerie et la falsification ont fini de détruire la confiance.

Comment entretenir une confiance réciproque lorsqu’aucune protection n’est garantie aux agents en échange de leur engagement professionnel sur le long terme ? **Nous avons un droit de regard sur le grand tableau de l’avancement parce qu’il s’agit de nous et de nos vies professionnelles !**

Contrairement à ce que beaucoup pensent, il en va de même dans les départements. Nombre de personnels scientifiques du Louvre sont bloqués dans leur carrière en dépit de leur travail indiscutable au service du patrimoine et de leur bilan, reconnu par la communauté internationale mais pas par la tutelle qui les qualifie de « privilégiés » voire « d'enfants gâtés ». Pourquoi de tels préjugés ?

Rappelons la situation dans les musées nationaux pour ceux qui l'ignorent. A la différence d'autres corps de la Fonction Publique d'Etat (y a-t-il des intégrations d'office à l'ENA ? ou des agrégations données ?) celui des conservateurs du patrimoine est depuis plus de vingt ans le plus perméable qui soit aux nominations extérieures à la régularité discutable. Des personnes se retrouvent ainsi indûment portées ou promues doublant d'autres agents à la carrière longue parfaitement conforme aux critères du ministère.

Depuis deux ans, dans certains départements du Louvre, - grandes collections nationales et grands départements patrimoniaux du Ministère-, l'ancienneté professionnelle et l'expérience pratique de la collection sont devenues des handicaps pour postuler à la direction... L'objectif avéré du renouvellement des professionnels est désormais le confort managérial de la direction du musée (... celle d'aujourd'hui ! Qui peut changer dans un an !), plutôt que l'avenir scientifique du département et des collections sur le long terme... Tandis que devrait prévaloir le sens de la continuité du service public.

Le temps de l'évaluation... moment de vérité ou parodie managériale ?!

Comme chaque année, tel un mauvais printemps, arrive le temps de l'évaluation : trois mois de prises de tête, rendez-vous, entretiens d'une heure en moyenne, signatures et re-signatures, selon les rites imposés, contraignants et conditionnant des échanges inintéressants, infantilissants, abêtissants. En outre, bien souvent l'évaluateur, comme un cheveu sur la soupe, vient juger un métier qu'il ne pratique pas ou ne connaît pas.

La position du SNAC-FSU est simple : l'évaluation n'a d'intérêt que par la mise en valeur de la reconnaissance professionnelle et non l'inverse !

FAQ : quels risques y a-t-il à refuser de signer l'évaluation et à ne pas y répondre...

Le mois de bonification :

Il faut un motif légitime pour ne pas obtenir le mois de bonification (un mois de moins pour changer d'indice -et non pas un mois de moins en vue de la retraite !-) et cela doit être justifié par un rapport circonstancié porté à la connaissance de l'agent. Le fait de ne pas se soumettre à l'évaluation annuelle ne peut être sanctionné. C'est un droit fondamental.

Les formations :

Le Louvre sait toujours refuser les formations aux agents sous quelques motifs que ce soit. Cela en fera un de plus : vous n'avez pas formulé de vœux de formation puisque vous avez refusé le jeu...

Les promotions :

«*Seules les évaluations correctement remplies sont soumises à l'avis de la CAP* ». Le problème reste : « **correctement...** ». Nous le savons tous, dans un cadre supposé normal, seul un avis « très favorable » avec un rapport circonstancié, peut avoir une chance d'aboutir (tout en restant soumis au quota de places prévues). Aucune chance avec un « favorable » ou encore « réservé » ou pire « défavorable »... Dans ce dernier cas, un rapport circonstancié doit être établi et porté à votre connaissance.

Au cas où votre évaluation ne vous convienne pas et si vos possibilités de promotions ne sont pas prises en compte, nous vous proposons cette formule :

« Au vu de mon évaluation au titre de l'année 2014 et de l'appréciation négative portée pour une éventuelle promotion, je ne peux en l'état ni l'accepter ni la signer »

Indemnités : IAT / IFTS pour tous !

A la suite de la réunion du 14 janvier 2015, à notre initiative, portant sur le mode de répartition des IAT et des IFTS au sein du Musée du Louvre, la direction s'est engagée, dans un délai court, à finaliser un état des lieux.

Celui-ci doit concerner **TOUS** les personnels, grades, responsabilités actuelles et non, comme l'avait déjà très fortement amorcé la direction des ressources humaines, la seule catégorie des chefs d'équipe comme cible.

Prise la main dans le pot de confiture, la direction du Musée du Louvre est clairement revenue sur cette initiative en prétextant qu'il ne s'agissait que le début de l'état des lieux (... *malgré 4 rencontres uniquement avec ces personnels*).

Adhérez au SNAC-FSU !



**Avec la FSU,
pour le Service Public !**



Là aussi, notre revendication est simple : le point d'indice (4,63 €) qui établit le salaire du fonctionnaire, est gelé depuis 2010, et à priori jusqu'en 2017! Seul un soulèvement général pourrait faire changer le gouvernement...

Les IAT et IFTS représentent une part importante du salaire mensuel. Les barèmes pratiqués au Louvre sont opaques. Nous l'avons déjà dénoncé et même la direction du Musée du Louvre ne s'y retrouve plus.

Nous demandons que toutes ces IAT/IFTS, actuellement établies au cas par cas, sans critères rationnels, soient revues à la hausse pour tous les personnels.

Pour rappel, à l'heure actuelle, un agent de catégorie C (ADT2), peut toucher jusqu'à 419,33 € / mois (5032,00 € / an), un agent de catégorie B (TSCBF classe normale) jusqu'à 549,42 € (6593, 00 € / an), pour la simple IAT. Nous en sommes loin au Louvre!!

Nous maintenons nos revendications et demandons à l'administration du Musée du Louvre de nous transmettre leur état des lieux très rapidement pour entamer des négociations toutes aussi rapides !

Réorganisation tous azimuts:

Réorganiser, un mot qui, dans notre établissement, suscite le scepticisme et la crainte des personnels... Prévoir la « *résistance au changement* », obtenir « *l'adhésion des personnels* » au moyen de « *séminaires* » puis « *cibler les ressources opérationnelles* », les « *leviers* » qui vont porter les réformes sont des « *process* » bien connus et maîtrisés par les « *managers* ».

En apparence, la réorganisation des services de nuit a tout de la réorganisation... Manque le corps du sujet, le fondement, l'objectif à atteindre... C'est une nébuleuse : un organigramme fusionnant les équipes et proclamant un chef unique qui place actuellement les personnels de terrain dans l'incertitude et l'isolement.

D'autres réorganisations sont en cours ou à venir qui épuisent et éreintent les agents : DRC, départements par pôles...

A ce propos, à l'avenir, le SNAC-FSU précise que sur des postes statutaires, le recrutement de fonctionnaires est attendu, le recours aux contractuels ne pouvant être qu'exceptionnel et

non pas systématique comme le préfère la direction du Louvre. A suivre...

Risques psycho sociaux : RPS

Epuisement professionnel (burn-out), dépressions, suicides... Au sein du musée des personnels solides, sans absences, fortement impliqués dans leur travail se retrouvent épuisés physiquement et s'effondrent brutalement. Quand l'arrêt médical qui s'en suit permet bientôt la reprise il faut souvent rattraper le travail accumulé pendant l'absence. Le retour au travail se fait sans ménagement.

Aucune direction n'est épargnée. Pourquoi des personnels s'effondrent-ils brutalement ? Quelles en sont les raisons ? S'il y a tant de souffrances, de mal-être et de stress c'est qu'il y a maltraitance et défaut grave dans le management !

Que fait la direction face à cela ? Rien, car le Louvre ne cherche qu'à faire des statistiques, en se mettant à l'abri derrière ces fameux « RPS ». Se fier à la médecine de prévention ? Bras armé de la direction !!

On recense les conséquences mais on ne traite pas les causes !!!

Violences managériales :

Les violences managériales sont souvent une des causes du mal-être, du stress et du décrochage. Soumis à des manœuvres insidieuses les personnels ne peuvent se défendre : il est toujours difficile de prouver le harcèlement quel qu'il soit. Abus d'autorité hiérarchique, chantage, indifférence à la souffrance morale et physique, absence d'écoute, mise au placard, invisibilité, mise en doute des compétences, humiliation et bientôt l'agent lui-même s'auto-dévalue voire s'autodétruit par la perte d'estime de soi.

Depuis plusieurs années, au Louvre, des méthodes managériales agressives annihilent toute résistance et inhibent l'action.

Le SNAC-FSU est sollicité par des personnels qui expriment une lassitude intense, des douleurs, des silences, des attentes... Ces violences existent bel et bien dans notre établissement !

Ce constat doit nous amener à trouver ensemble des solutions pour stopper l'hémorragie et empêcher cette nuisance quotidienne qui broie les personnels.

Adhérez au SNAC-FSU !



Avec la FSU,
pour le Service Public !



Une violence managériale de plus : la délocalisation de la totalité des réserves à Liévin !

Le but du déménagement des réserves vise à mettre les collections à l'abri de l'éventuelle crue exceptionnelle de la Seine. A cette fin, on a abouti à une situation délirante où s'est exercée la violence managériale par des prises de décisions autoritaires. D'abord le choix irrévocable de l'éloignement à Liévin. Ensuite le choix du transfert de la totalité des réserves y compris celles qui n'étaient pas menacées.

Or, la crue de la Seine n'atteindra jamais le niveau des étages du palais ! La délocalisation de toutes les réserves signifie la fin d'un musée libre et la mise sous coma des collections. Ce manque de professionnalisme et de bon sens est affligeant voire pathétique !

Un autre but moins avouable est-il recherché : après leur mise à l'écart, la fin des conservations ?

Paranoïa ? Egoïsme ? Elitisme ? Les conservations ont la responsabilité administrative et scientifique des collections. Elles ont le devoir de les préserver et de les étudier en vue de les transmettre aux générations futures. Ce ne sont pas des ressources exploitables à l'envi mais des biens fragiles appartenant à la République et au-delà à l'Humanité entière. Ces missions impliquent un travail collectif avec des équipes de professionnels formés, aux statuts divers. Au-delà des statuts ou des fonctions, ce sont bel et bien des métiers qui s'appliquent très spécifiquement au patrimoine et qui nécessitent des années de formation et d'expérience : conservateurs, documentalistes, régisseurs, restaurateurs, etc.

Tous les agents du musée sont concernés à leur niveau : ASM, atelier éditorial...car les réserves ne sont pas des cimetières, ni pour les œuvres ni pour les agents. Elles sont l'autre face du musée : face cachée au public mais pas pour le personnel.

Alors pourquoi Lens / Liévin à 200 kms de Paris ? Quel intérêt sinon purement politique ?

Un tsunami de 10 m de haut étant peu probable, c'est un tsunami mental que la direction a déclenché pour éradiquer ces « insupportables réserves » existantes dans le palais, qui ne sont absolument pas menacées par la crue de la Seine, mais aussi pour se débarrasser de ces « exaspérants » personnels de conservation faisant ainsi d'une pierre deux coups.

Quel est ce tsunami mental ? Le 7/7 bien sûr ! Il arrive à point nommé comme tombé du ciel avec pour justification une volonté de l'Elysée. Cette ouverture 7 jours sur 7, nous dit-on, va tellement compliquer la vie du musée qu'il faut vider au plus vite toutes les réserves du palais, afin de disposer du confort spatial pour organiser au mieux la nouvelle plateforme culturo-mercantile. **Belle excuse pour jeter ainsi les collections avec l'eau de la crue !**

Ouverture 7j/7 : annualisation ou heures supplémentaires ?

Le progrès social c'est augmenter les salaires, abaisser le temps de travail ou tout au moins ne pas l'allonger.

Actuellement, le taux d'ouverture au public du Musée du Louvre n'a rien à envier aux autres musées européens. On ne peut comparer que ce qui est comparable : taille, fréquentation, taux d'ouverture garanti des salles, capacité d'accueil, situation géographique...

Quel est donc ce projet d'ouverture 7j/7 au Musée du Louvre, tout particulièrement ? La relâche du mardi devrait tout-à-coup nous apparaître comme désuète, inopérante et inutile.

Est-il nécessaire de préciser que notre mardi permet non seulement une conservation préventive de qualité, une maintenance, des travaux, des mouvements d'œuvres et aussi la mise en œuvre de mécénats censés apporter les ressources supplémentaires, levées de fonds tant convoitées...

La direction du musée va-t-elle, comme à son habitude « *communiquer* » et surtout décider via le Louvre Express sans aucune discussion ou négociation préalable, comme pour les réserves à Liévin, réduisant à néant le fameux « *dialogue social* » ?

Les conditions de visites (fermeture de secteurs entiers engendrant un mécontentement des visiteurs...) et les conditions de travail (annualisation - travailler plus d'heures l'été ; moins l'hiver- sans heures supplémentaires, sauf les journées continues - et encore...) seront inévitablement dégradées par une telle mise en œuvre.

Le SNAC-FSU refuse cette triple dégradation pour les collections, les visiteurs et les personnels.

Adhérez au SNAC-FSU !



Avec la FSU,
pour le Service Public !



Adhérez au SNAC-FSU !



*Avec la FSU,
pour le Service Public !*

