



DEFENDRE NOS DROITS ET NOS ACQUIS

POUR UNE CITE SOLIDAIRE

VOTEZ SUD CULTURE !

Jeudi 8 novembre 2007, nous voterons pour désigner les délégués du personnel et les élus au Comité d'Entreprise pour une période de 2 ans. Ces représentants éliront à leur tour les membres du CHSCT.

Par votre vote, vous affirmez votre attachement aux valeurs démocratiques, vous donnez une légitimité réelle aux organisations syndicales, vous rééquilibrez le rapport de force dans l'établissement. Par ce vote, vous ferez entendre votre voix.

A la Cité, comme au plan national, il nous faut veiller aux droits des salarié-es et résister au démantèlement des acquis sociaux.

Au plan national...

- Attaques frontales des acquis : privatisation des services publics, démantèlement de la sécurité sociale, déremboursement des frais de santé, remise en cause des droits à la retraite, précarisation des emplois... agrémentées de cadeaux fiscaux aux plus riches !

- Stigmatisation de certaines catégories sociales et de certaines populations : bien portants / malades, privé / public, jeunes / vieux, quartiers populaires / centre ville, Français / étrangers, salariés / sans emploi, emplois fixes / emplois précaires...

...et à la Cité

- Simulacre de dialogue social : consultations des instances réduites au strict minimum légal

- Menaces sur le fonctionnement et le devenir des missions de la Cité avec la 4^e travée et la politique de rénovation : surcharge de travail au bénéfice du privé, menace sur l'emploi, sur les métiers : polyvalence imposée, missions ponctuelles palliant le manque de postes, externalisation des emplois, recours accru à la sous-traitance (sécurité, accueil, animation).

- Aggravation des conditions de travail : stress dû à la charge de travail, aux pressions sur l'emploi, au flou des fonctions, au manque de reconnaissance, au management archaïque et souvent, au mépris de la direction.

- Des expositions, des documents, le site internet soumis aux opinions personnelles du président de la Cité, influant directement ou indirectement sur l'information scientifique présentée aux visiteurs.

Sud Culture s'engage à vous défendre en privilégiant les actions concertées entre les instances CE, DP, CHSCT et CA et en favorisant l'unité intersyndicale d'autant plus nécessaire face à ces perspectives inquiétantes.

Consultez notre site : <http://sudculturecsi.org/>



L'ACTION DES DELEGUE-ES DU PERSONNEL

Sur le terrain défendre les droits des salarié-es

Nous interpellons la direction sur les problèmes individuels ou collectifs des salarié-es : audiences mensuelles, rendez-vous avec la DRH ou la hiérarchie.

Ces problèmes sont nombreux et sont évoqués également par les délégués syndicaux et le CHSCT. Conjointement, nous veillons à ce que les personnels Cité ou de la sous-traitance (nettoyage, gardiennage...) soient respectés dans de nombreux aspects de leur vie au travail : organisation, plannings, EMA, relations avec la hiérarchie, charge de travail, sous effectif dans certains secteurs, qualité du RIE...

Nous nous mobilisons pour des règles claires et transparentes en matière de mobilités, de fiches de poste, de lettres de mission, d'avancement et promotion en exigeant que ces règles soient appliquées à tous.

Les délégué-es du personnel tentent lors de chaque instance de rétablir le dialogue et d'obtenir que les questions soient correctement traitées, alors que la direction affiche une attitude qui frise parfois le mépris.

Agir ensemble avec les délégué-es du personnel : pour être aux côtés des salarié-es, que les problèmes au travail ne soient pas étouffés, pour faire en sorte de trouver des réponses appropriées.

L'ACTION AU COMITE D'ENTREPRISE

Exercer notre vigilance sur les orientations et les projets de la direction

Durant le dernier mandat, nous avons choisi de ne pas présenter d'élus au comité d'entreprise. Car nous avons fait le constat du déficit de dialogue social et d'écoute de la part de la direction ne prenant jamais en compte le moindre avis des élus. Néanmoins présent, notre représentant syndical a recueilli l'information et a fait connaître les arguments de Sud Culture sur certains dossiers en appuyant, si nécessaire l'avis et l'action des élu-es du CE (formation, réorganisations...)

Aujourd'hui, l'absence de dialogue social perdure, mais notre analyse de la situation de la Cité : pression sur les effectifs et les budgets, incertitudes sur les missions au regard du projet de la 4^e travée... tout cela dans un contexte national difficile, nous incite à prendre toute notre place dans cette instance.

Nous pourrons ainsi grâce à votre confiance, et dans une large concertation avec les autres élu-es, défendre vos intérêts et ceux de la Cité.



L'ACTION AU CHSCT

Au quotidien veiller aux conditions de travail des salarié-es

Depuis 2003, le secrétariat du CHSCT est assuré par Sud Culture. Sous notre impulsion, et avec le soutien des délégué-es du personnel, le CHSCT s'est attaché aux dossiers prioritaires.

• La qualité de l'air

Le bâtiment se détériore et la Direction refusait de voir les problèmes globalement : elle réparait d'un côté en cassant de l'autre. Notre vigilance l'a obligée à reconnaître la dégradation de Nadar, Méliès, Sécurité incendie et CE, médiathèque... et même Magellan et à lancer un plan « qualité de l'air » pour 2008.

• Les accidents du travail

Nous avons exigé d'être informés sur tous les accidents du travail (avec arrêt de travail ou qui auraient pu être graves), des salarié-es Cité ou extérieurs, afin d'analyser, de réduire voire supprimer les causes de ces accidents. Nous avons enquêté, informé l'inspecteur du travail, permettant ainsi aux accidentés-es d'avoir un dossier solide pour faire valoir leurs droits.

• Le suivi du dossier amiante

Après une expertise qui a recherché toute présence d'amiante dans nos locaux et enquêté sur les personnels qui auraient pu – ou pourraient – être touchés, nous nous attachons maintenant à la bonne information et au suivi de tous les salarié-es internes ou sous-traitants. Nous sommes présents chaque fois que des travaux doivent avoir lieu à proximité de zones amiantées et encore lorsqu'il s'agit du désamiantage de GRU ou de la 4^e travée, de l'encapsulage de toutes les tresses amiantées de la Cité...

• Poursuivre l'action car :

- Les problèmes ne sont toujours pas réglés : chauffage et climatisation, fuites d'eau, odeurs nauséabondes, salles de repos insuffisantes, parvis mal éclairé et mal protégé, dalles instables, souris, blattes... le CHSCT est partout à l'écoute des salarié-es et de tous les sous-traitants, souvent les plus mal lotis.

- De nouveaux problèmes se profilent : aménagement de la 4^e travée – quelles conséquences sur nos conditions de travail ? une expertise est en cours lancée par le CHSCT ; rénovation de l'accueil, de la médiathèque, travaux de nuit de plus en plus nombreux...

Nous suivons au plus près tous ces dossiers et continuons à nous battre avec vous pour que la loi soit appliquée et que l'employeur assure son devoir de résultats (et non de moyens) sur notre santé !

L'ACTION AU CA

Faire entendre nos voix aux décideurs institutionnels

Malgré le changement de décret qui donne les pleins pouvoirs au président et réduit le nombre des représentants du personnel (6 au lieu de 8), les 3 élus Sud ont tenté de peser sur les décisions stratégiques : en n'acceptant pas le devoir de réserve dans le règlement intérieur, en obtenant la mise sur Intranet de l'ensemble des documents stratégiques dont le contrat de performance et les comptes-rendus du CA, en s'opposant aux critères retenus dans le contrat de performance, en votant contre le projet de la 4^e travée, relayant ainsi le vote des élus CE ; et dernièrement en votant contre la candidature du président au motif de sa demi-disponibilité pour la Cité et l'incertitude sur la durée de son mandat.

Au dernier CA, les élus ont demandé un débat dans cette instance, conformément aux nouveaux statuts, sur la politique de ressources humaines de l'établissement et les conditions générales d'emploi et de rémunération des personnels ainsi que sur les préconisations du Conseil scientifique.



CE QUE NOUS DEFENDONS !

- **Le pouvoir d'achat** : indexation des salaires sur l'augmentation du coût de la vie ; refus des rémunérations basées sur le mérite, la compétition et le rendement. Pour cela, nous demandons l'ouverture de la négociation annuelle sur les rémunérations et l'emploi avant la fin de l'année donc avant les votes budgétaires de l'Etat.

- **Des règles d'avancement, de promotion et de recrutement** négociées, transparentes et justes : reconnaissance des compétences, de l'expérience et de l'ancienneté ; prise en compte salariale immédiate des changements d'emploi ; suppression des primes ; règles claires et équitables de mobilité avec des fiches de poste ; des mesures particulières négociées en cas d'urgence (mésentente dans une unité de travail...) ; remise en question des lettres de mission, trop souvent utilisées en lieu et place d'une réelle évolution professionnelle ; abandon des « emplois juniors » qui n'existent pas dans la grille de classification actuelle... ; pas de temps partiel imposé.

- **Le maintien des emplois** : remplacement des départs notamment à la retraite. Nous refusons l'accroissement de l'externalisation (sécurité, accueil, animation...)

- **L'amélioration des conditions de travail** : suivi du dossier amiante (suite), analyse du stress et de la pénibilité du travail, qualité de l'air, espaces de travail convenables.

- **Le soutien au secteur du nettoyage et du gardiennage** : nous réaffirmons notre solidarité avec des salariés rendus fragiles par la précarité de leur statut de sous-traitant puisque le renouvellement des marchés tous les 3 ans entrave l'amélioration de leurs conditions de travail et de rémunération et remet en cause leurs représentants.

- **Des mesures visant à faire de la formation** un vecteur majeur de réduction des inégalités, reconnaissance des qualifications, utilisation mieux contrôlée des budgets de formation ; valorisation auprès des salarié-es des dispositifs de formations mis en place (DIF, VAE, passeport formation, contrats et période de professionnalisation...). Pas d'emplois déguisés en stages.

- **Des garanties pour les personnels proches de la retraite** : préparation des départs à la retraite très en amont avec des évolutions salariales et de carrière qui permettront à ces salarié-es de partir dans les meilleures conditions.

- **Une prime d'intéressement avec des critères équitables et cohérents**. Pas de critères stigmatisant les malades, pas de critères pour lesquels les salarié-es n'ont aucune prise quant aux décisions (renouvellement des expositions, fréquentation des animations d'Explora...).

- **De véritables négociations sur l'avancement promotion**

- **La démocratie, la citoyenneté et le respect de chacun sur le lieu de travail.**

Union
syndicale
Solidaires

Sud Culture est membre
de l'Union syndicale Solidaires

<http://www.solidaires.org>

