

Des Livres et Vous

Journal de la CGT BnF
n. 20 nouvelle série, novembre 2015

► UN MARCHÉ CONCURRENTIEL DES BIBLIOTHÈQUES ? !?

C'est le nouveau mot à la mode des têtes pensantes de la BnF. On avait déjà eu droit au « Comité marketing » réduisant la bibliothèque à un produit et le lecteur à un client, nous voilà maintenant dans le marché « concurrentiel des bibliothèques ». Mais au final, quoi de plus logique !

Pour la CGT, le fait d'aborder la BnF sous l'angle marketing est un non-sens. Le service public, à l'inverse de la sphère marchande, ne vend pas des produits mais s'occupe de l'intérêt général. Du moins, il essaye en fonction des moyens qu'on lui alloue.

De même, considérer le monde des bibliothèques comme un « marché concurrentiel » relève d'un paradigme totalement contradictoire avec l'idée de réseau (BM, BU, BnF...) au service des lecteurs qui anime et mobilise depuis toujours les politiques publiques, nos actions et nos métiers.

→ La BnF n'est pas un centre commercial et encore moins une entreprise, c'est un service public aux missions fondamentales pour la démocratie et la culture. Collecter, signaler, conserver et communiquer le patrimoine écrit doivent rester nos fonctions premières. La CGT continuera à se battre avec acharnement aux côtés des personnels pour défendre ces missions.

► LOIN DES YEUX, LOIN DU CŒUR, À LA BNF COMME AILLEURS...

Dans la dernière enquête BVA* menée à la BnF, parmi les nombreuses questions relatives aux conditions de travail, aux carrières, aux missions, etc. posées aux agents, plusieurs s'intéressaient aux rapports entretenus par les personnels avec leur hiérarchie et l'administration.

Rappelons quelques chiffres : **plus de 40% des agents travaillant hors du site de Tolbiac ont une image négative de la BnF en tant qu'employeur** (Richelieu 41%, autres sites 45% contre 28% à François Mitterrand).

Plus on s'éloigne de Tolbiac, plus les rapports avec la hiérarchie se dégradent. A Richelieu, 34% des agents ne sont pas satisfaits de cette relation, ils sont 36% sur les autres sites (mais seulement 28% à François Mitterrand).

Il en va de même concernant la prise en compte des avis exprimés par les personnels. **Hors de Richelieu et Tolbiac, ils sont 82% à ne pas se sentir écoutés par l'administration.**

*Les chiffres de cette enquête commandée par la direction en 2011 (qui a également eu lieu en 2004 et 2007) sont, pour la CGT, toujours d'actualité.

ENSEMBLE, PLUS FORTS ! SYNDIQUEZ-VOUS

► Permanence du lundi au vendredi à Tolbiac, local à côté de la médecine de prévention, niveau A2, bandeau Sud

► tel : 01 53 79 49 01, mail : cgt@bnf.fr

Toute l'actualité de la BnF et de la CGT ► www.cgtbnf.fr

► CODE DU TRAVAIL, LES SALARIÉS ONT BESOIN D'ÊTRE PROTÉGÉS

■ Les salariés sont fragiles face à leurs employeurs, ils ont besoin du Code !

Qui peut croire aujourd'hui que quelques grands principes, comme le proposent les détracteurs du Code du travail, suffiraient pour protéger les salariés de l'arbitraire des employeurs ? Un exemple parlant : l'égalité salariale homme-femme est érigée en principe dans la loi, mais sans contrainte, l'écart est toujours de 24% en défaveur des femmes !

■ Code du travail = chômage ?

Malgré l'absence de comparaisons internationales ou de travaux universitaires sérieux le confirmant, c'est l'argument massue qu'on nous assène à longueur de temps. Rappelons tout de même que si les entreprises n'embauchent pas, c'est avant tout que leurs carnets de commande ne le leur permettent pas. La faiblesse de la demande liée à celle du pouvoir d'achat est bien le nœud du problème. Par ailleurs, dans les grandes entreprises la règle est désormais de réorganiser le travail, d'augmenter les cadences, de supprimer les temps morts... (selon le Lean management venu du Japon) plutôt que d'embaucher, y compris des intérimaires. **Rétablissons la vérité, le chômage est dû à la crise mondiale et pas au Code du travail !**

■ Le Code du travail trop lourd et trop complexe ? Oui et Non...

Le Code, il est vrai, s'est étoffé depuis 1910. Mais dans le même temps, le nombre de salariés est passé de 3 à 18 millions. Les autres codes, Code civil, Code pénal, Code du commerce, ont évolué de la même manière.

Ce qui est problématique, ce sont les très nombreuses dérogations à la règle liées à la déréglementation du travail de ces 25 dernières années. Celles-ci ont rendu le Code plus inégalitaire, plus complexe et plus lourd. La faute en revient très clairement au camp des politiques et du patronat qui ont ajouté ces dérogations moins

favorables aux salariés. La CGT propose d'épurer le Code de ces exceptions à la règle commune pour un réel choc de simplification et de progrès social !

■ Comment le gouvernement veut limiter le droit du travail et le rendre illisible

Jusqu'à maintenant les conventions collectives ne pouvaient pas instaurer de règles moins favorables aux salariés que celles du Code du travail. Avec le projet du gouvernement cela sera désormais possible ! **Pour la CGT ceci est extrêmement dangereux et inaugure un affaiblissement des droits des salariés.**

Enfin, si les employeurs peuvent déroger à la règle commune inscrite dans la loi en passant par une convention collective de branche, d'entreprise, de région ou de profession nous allons nous retrouver avec un mille feuille de règles où chaque salarié ou patron devra interroger les textes qui régissent leur relation. Et on nous parle de simplification !

■ Avec le Code, c'est le quotidien du salarié qui est garanti !

Le Code contraint l'employeur à octroyer un contrat, une rémunération aux salariés, il interdit le travail des enfants, le travail forcé, il régit aussi le repos, les congés payés, le remboursement des frais de transport, la restauration collective, la formation, la protection contre le chômage, les accidents du travail, la maladie, la vieillesse...

Il aborde le droit de grève, les droits syndicaux, l'inspection du travail, les prud'hommes. Mais aussi toutes les questions d'hygiène, sécurité et conditions de travail. Il régit des milliers de situations, chantiers, machines dangereuses, produits toxiques, questions de vie et de mort...

→ LE CODE DU TRAVAIL EST NOTRE BIEN COMMUN, DEFENDONS LE !

→ NOUS AVONS DES DROITS, GARANTISSONS-LES !

► VOLS À RICHELIEU, CE QU'IL FAUT RETENIR ET CORRIGER

Les deux dernières affaires de vols – présumés au département des Cartes et plans (CPL), avérés au département des Estampes (EST) – qui ont touché ce printemps la BnF, soulignent une fois encore la difficulté de garantir la sûreté des collections patrimoniales conservées sur le site de Richelieu.

On constatera ainsi, avec tristesse, que le vol aux Estampes, tout comme celui découvert en 2004 au sein du département des Manuscrits, implique hélas des personnels de l'établissement. Le format des documents disparus aux CPL (21 atlas de grand format datant des XVIe et XVIIe siècles) laisse également à penser que des agents de la Bibliothèque pourraient être impliqués. **Notons enfin qu'aux Estampes l'ampleur des vols est bien supérieure aux chiffres avancés par la direction (quelques 200 documents contre 43 vols annoncés).**

■ Renforcer la sécurité du site ?

Fouilles aléatoires à la sortie, installation de caméras et lecteurs de badge... **ces mesures ne suffisent pas face au vrai problème du site Richelieu, à savoir l'accumulation de fonds dont les contenus ne sont pas référencés avec précision, cotés, estampillés et catalogués.** En effet, sans description et traitement des collections, il est quasiment impossible de se protéger du vol et de repérer les documents dérobés lors des ventes. Rappelons aussi le manque de temps (fermeture annuelle amputée d'une semaine) pour organiser des récolements, opérations lourdes mais indispensables pour repérer les disparitions.

Malgré l'engagement des équipes de Richelieu, la faiblesse des effectifs ne permet pas de mener à bien ces tâches, pourtant essentielles et ce n'est pas avec les 260 emplois

supprimés depuis 2009 que la bibliothèque pourra s'atteler à ce vaste chantier de rattrapage.

■ Quel avenir pour Richelieu ?

Richelieu est aujourd'hui à la croisée de chemins : engagé dans un chantier long et complexe occasionnant des efforts considérables pour les personnels, le site voit dans le même temps la plupart de ses salles de lectures se vider. Pourtant, des avancées importantes ont eu lieu, citons entre autres la numérisation des collections des monnaies et médailles, celle des manuscrits carolingiens ou encore les opérations de rétroconversion aux Estampes et la numérisation des fonds de photographies des agences de presse.

Peut-on, de ce fait, admettre que dans le même temps Richelieu reste une bibliothèque d'un autre siècle avec ses collections dont une partie n'apparaît pas dans les catalogues informatiques, ses demandes de communication sur bulletins papiers, ses fonds non signalés qui s'accumulent faute de personnels... ?

Il est certain qu'avec la diminution historique de la subvention du Ministère de la culture (moins 10 millions d'euros en 5 ans), la BnF ne parviendra pas à faire ce bond qualitatif, à savoir inscrire Richelieu et ses fabuleuses collections dans le XXI^e siècle. Il en va désormais de la responsabilité du Ministère de la culture.

la
cgt
BnF

BILAN SOCIAL DE LA BNF → CE QU'IL FAUT RETENIR

► PLUS D'INÉGALITÉS SALARIALES

A la BnF, le salaire moyen le plus bas (groupe 1 ⇒ contractuel précaire faisant 80h par mois) équivaut à seulement 11% du salaire le plus haut (groupe 7 ⇒ contractuel sur emploi touchant 7.970€ brut par mois). De plus, les groupes 6 et 7 ont vu leurs rémunérations progresser de 6,28% et 7,6% en deux ans soit deux fois plus vite que la plupart des autres agents de la BnF.

Le salaire moyen des conservateurs généraux, parmi les plus hauts des fonctionnaires de l'établissement, primes incluses, représentait 86% de la rémunération moyenne du groupe 7 en 2012, en 2014, cette part est passée à 78% !

Rappelons aussi, que le point d'indice servant à calculer le salaire de la plupart des agents de la fonction publique est gelé depuis 2010 et qu'à la BnF les régimes indemnitaires des fonctionnaires n'ont pas été réévalués depuis des années.

Notons enfin qu'en 15 ans la valeur du point d'indice a perdu 14,76% par rapport à l'augmentation des prix. Un agent de catégorie C perd donc en moyenne 250 € par mois, un B 350 € et un A 500 €.

► NOS CONDITIONS DE TRAVAIL CONTINUENT DE SE DÉGRADER

Le nombre d'heures écrites (heures effectuées au-delà des 8 heures supplémentaires autorisées et donc non rémunérées) est particulièrement important avec 69.446 heures pour l'année 2014 ! Pour les magasiniers de la DCO, c'est par exemple 10.000 heures écrites. Cela témoigne des difficultés à remplir les plannings, d'un manque criant d'effectifs et d'un travail à flux tendu. Même constat du côté du Service des expositions de la DDC (21 agents) avec 1.713 heures écrites en 2014, corollaire d'une charge de travail trop lourde, inadaptée au nombre d'agents présents. **Inquiétante également, l'augmentation des accidents de travail, moins graves mais plus nombreux, touchant particulièrement les catégories C** (10 mois d'arrêts cumulés en raison des accidents contre 3 mois pour les A et B).

Enfin, et cela n'étonnera personne, les suppressions de postes n'ont pas cessé. Entre 2012 et 2014, les effectifs ont fondu de 113 personnes, cette baisse portant majoritairement sur les catégories C (-40). Les sites les plus touchés sont Tolbiac et Richelieu (-59 personnes à Tolbiac, -50 à Richelieu). La diminution à Richelieu est inquiétante et les travaux sur le quadrilatère, avec le rapatriement des certains personnels à Tolbiac n'en sont pas une explication suffisante. Par directions : -43 personnes à la DCO (donc sur les missions essentielles de la bibliothèque), -20 personnes à la DSR, -13 à la DAP. A noter que le nombre de fonctionnaires continue de diminuer sur les 3 dernières années (-81 personnes) alors que le nombre de contractuels augmente (+5).



► DU MIEUX DANS LA FORMATION DES CATÉGORIES C

Après plusieurs années de sous représentation dans les actions de formations, la situation s'améliore enfin pour les catégories C.

Pour mémoire : en 2013, 23% des agents formés étaient des catégories C alors qu'ils représentaient 36% de l'effectif total. A l'inverse, 40% des stagiaires étaient des catégories A ne représentant que 34% de l'effectif.

La CGT avait fait de cette question un des axes de son action. Comment, en effet, accepter qu'une partie des personnels ne bénéficie pas du plan de formation ou que des chefs de service refusent à des collègues l'accès à un droit pourtant statutaire ?

Notre action a payé puisqu'en 2014 le bilan de formation montre une nette amélioration. La part de stagiaires de catégorie C connaît une augmentation significative, avec 33,9% contre 23% en 2013.

► LA CARRIÈRE DES TITULAIRES EST PLUS QUE MÉDIocre

Les chiffres du bilan social illustrent encore une fois l'évolution des carrières des agents titulaires. Les possibilités (ou les chances !) d'avoir une promotion sont extrêmement rares. Pour exemple, la filière administrative, avec un effectif de 103 agents titulaires, n'a connu en 2014 aucune promotion de corps (changement de catégorie) et seulement 10 promotions de grades (changement de classe). En tout, sur l'ensemble des effectifs titulaires de l'établissement (1458 agents), on comptabilise 13 promotions de corps et 107 changements de grades.

→ **Les filières du Ministère de la culture (administrative, métiers d'art, accueil et surveillance)** sont particulièrement mal loties puisque sur 324 agents, aucune promotion de corps n'a été enregistrée et uniquement 23 promotions de grades.

→ **Pour la filière bibliothèque du Ministère de l'enseignement supérieur** ce n'est guère mieux : 13 promotions de corps et 84 promotions de grades sur un effectif de 1109 agents.

Pour comprendre ces chiffres, il faut savoir que les taux de promotions fixés par décret et par corps sont très faibles. S'ajoute à cela la politique de la BnF en matière de gestion des carrières, particulièrement indigente depuis de nombreuses années et d'ailleurs pointée lors de l'audit RSE. Les dysfonctionnements sont nombreux : manque de clarté et de transparence des procédures, rapports de promotion mal remplis, encadrants mal informés et formés, Direction des ressources humaines gérant à l'économie, parfois de façon partielle.

La CGT-BnF dénonce ces difficultés depuis de nombreuses années et a obtenu de la direction l'amélioration de l'information sur Bibliocrates et la mise en place de réunions de travail sur la question.

► LE BILAN SOCIAL

C'est un bilan annuel obligatoire dans les établissements publics et privés de plus de 300 salariés.

Il est composé d'éléments chiffrés concernant les effectifs, la mobilité, les rémunérations, les conditions de travail, de santé et de sécurité des personnels, la formation, la mixité, les relations sociales... **Il est publié en milieu d'année.**

► LE TROISIÈME CONGRÈS DU SYNDICAT CGT DE LA BNF S'EST TENU CE PRINTEMPS ◀

Ce printemps, alors que la CGT fête ses 120 ans d'existence et de luttes pour le progrès social, la CGT de la Bibliothèque nationale de France a tenu son troisième congrès. La réussite de cette rencontre valide le choix que nous avons fait, il y a maintenant 5 ans, de transformer notre section syndicale dépendant de la CGT-Culture en véritable syndicat avec des statuts, un congrès... (voir ci contre).

■ Ça phosphore dur !

Deux jours de débats, de travaux, de questionnements sur nos pratiques syndicales, d'analyses sur des sujets aussi différents que la santé des agents, les missions de la bibliothèque, les effectifs, les budgets, les problèmes rencontrés par les différentes catégories de personnel, leurs carrières... **A chaque thème développé et problème posé, les participants ont tenté d'apporter des réponses concrètes.** Ces propositions constituent désormais notre feuille de route, notre cahier revendicatif (à voir sur www.cgtbnf.fr).

■ Un congrès à l'image des personnels de la BnF

Pendant deux jours, en effet, dans la grande salle de réunion accolée aux locaux syndicaux, étaient présents des titulaires, des contractuels et des vacataires, des catégories A, B et C, des métiers des bibliothèques et du ministère de la Culture, des administratifs... issus de l'ensemble des directions (DCO, DSR, DMT, DDC, DAP) ! **Nous nous félicitons de cette participation importante des syndiqués, synonyme du dynamisme de notre organisation syndicale.**



→ **Nos textes de congrès sont désormais en ligne sur notre site internet : www.cgtbnf.fr**

→ **SYNDIQUEZ-VOUS A LA CGT BNF !**

UN SYNDICAT CGT, COMMENT ÇA MARCHE ?

① Un congrès pour renforcer la démocratie

- Il est ouvert à tous les syndiqués
- Il décide des orientations du syndicat pour les 3 ans à venir
- Il tire le bilan de l'action menée et contrôle la trésorerie
- Il élit la commission exécutive



② Une commission exécutive pour plus de collectif

- C'est l'assemblée du syndicat
- La commission exécutive se réunit 3 à 4 fois par an
- Elle est composée de syndiqués élu par le congrès et représentant les différents sites et métiers de la BnF
- Elle fait le lien entre deux congrès, règle les nouvelles questions qui se posent et détermine comment vont être appliquées ces décisions



③ Un bureau pour être plus efficace

- C'est l'exécutif du syndicat
- Le bureau est élu par la commission exécutive
- Il fait vivre les orientations du congrès et les décisions de la commission exécutive
- Il représente le syndicat d'un point de vue administratif