

## ▶ TEMPS DE TRAVAIL ET SALAIRE EN ALLEMAGNE

Un droit à ne travailler que 28 heures par semaine (mais sans compensation salariale) et une augmentation de 4,3% des rémunérations en avril avec une hausse d'autres éléments du salaire étalée sur 27 mois : le syndicat IG Metall a fait plier le patronat de la métallurgie.

Un accord a finalement été conclu en Allemagne après de longues négociations, plusieurs grèves et mobilisations des salariés. Les arrêts de travail de début février ont représenté un manque à gagner de l'ordre de 200 millions d'euros pour l'industrie automobile, Airbus, les sous-traitants... et ont permis de remporter cette victoire.

### Temps de travail en baisse

L'accord prévoit que le demi million de métallurgistes, ayant au moins 2 ans d'ancienneté dans leur entreprise, pourront demander à bénéficier d'une réduction de leur temps de travail (28h/semaine mais sans maintien du salaire) avec la garantie de pouvoir retrouver leur poste à temps plein. Il s'agit donc là d'une avancée sociale et même d'un « revirement sur la question du temps de travail » a estimé le syndicat IG Metall. « Pendant trop longtemps la flexibilité du temps de travail a été un privilège des employeurs » et « dorénavant les salariés auront le droit d'opter pour un temps de travail réduit, pour eux-mêmes, leur santé ou leur famille ».

### Salaires en hausse

Sur le volet salarial, outre l'augmentation générale de 4,3%, le syndicat a obtenu une prime de 100 euros par personne pour les mois de janvier à mars inclus, puis une prime de 400 euros pour 2019 et un versement équivalent à 27,5% de leur congés payés mensuels. Si la revendication d'IG Metall d'une hausse annuelle de salaire de 6% n'a pas été gagnée, les avancées obtenues prouvent, une fois encore, que la lutte paye lorsqu'elle est massive et organisée.

→ La CGT revendique 32h sans perte de salaire

## ▶ AGENTS, MISSIONS ET STATUT PUBLIC : QUEL AVENIR ?

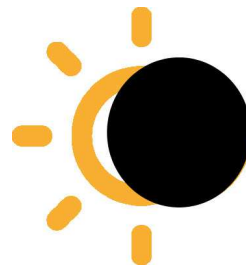
Qui peut raisonnablement penser, à part le gouvernement macroniste, que la 5ème puissance économique mondiale, n'aurait plus les moyens de faire vivre une Fonction publique forte au service de tous et implantée partout sur le territoire ?

Très clairement, nous assistons à une politique de désengagement de l'Etat comme élément régulateur qui protège les salariés et se met au service de la population. Après le Code du travail et les salariés du privé, c'est au statut de la Fonction publique, aux missions et aux agents de l'Etat de subir les politiques de régression du gouvernement : baisse du pouvoir d'achat, recul des garanties et protections statutaires, baisse des effectifs et des budgets, repli des services publics et de l'intervention de l'Etat...

### L'Action publique 2022 (AP 2002)

Cette nouvelle politique technocratique et comptable se nomme AP 2022 et se traduira par :

- ▶ 15 milliards d'euros en moins pour la Fonction publique
- ▶ la disparition de certaines missions de service public



- ▶ 120 000 nouvelles suppressions de postes
- ▶ une baisse du pouvoir d'achat (nouveau gel du point d'indice servant à calculer nos salaires, hausse de la CSG à peine compensée jusqu'en 2019, jour de carence en cas d'arrêt maladie)
- ▶ une rémunération au « mérite » en fonction des objectifs de l'employeur, évidemment en hausse en raison de la baisse des effectifs...
- ▶ le règne de l'arbitraire avec la remise en cause des CAP nationales (carrière) et des CHSCT (conditions de travail)
- ▶ un recours amplifié aux contractuels et à plus de précarité

→ Au lieu de s'en prendre au Service public et à ses agents, le gouvernement devrait s'attaquer à la fraude aux impôts sur les sociétés qui coûte à l'Etat 27 milliards d'euros/an, sans parler de la fraude sur les cotisations sociales des entreprises (20 milliards) et celle sur le revenu (17 milliards). De même E. Macron devrait-il arrêter les cadeaux aux plus riches (la réforme de l'imposition sur les grandes fortunes coûte 5 milliards/an à l'Etat).

## ▶ INÉGALITÉS DE TRAITEMENT FEMMES/HOMMES À LA BNF

Depuis plusieurs années, la CGT BnF effectue une analyse approfondie des données statistiques de l'établissement afin de déterminer où se situent les inégalités de traitement entre femmes et hommes et agir concrètement pour les réduire. Aujourd'hui les difficultés d'ordre structurel que nous rencontrons le plus souvent sont les écarts en matière de rémunérations et de carrières.

### Côté primes et salaires :

Dans de nombreux cas, les femmes ont des primes inférieures à celles des hommes : 475€/an de moins en moyenne chez les BAS, 330€/an chez les adjoints administratifs, 310€/an chez les techniciens d'art... **Concernant les rémunérations des non titulaires**, pour les groupes 2, 3 et 4, qui sont les plus nombreux à la BnF

(500 personnes équivalents C, B et A), le personnel féminin touche respectivement 145€, 90€ et 120€ par mois en moins que les hommes de la même catégorie.

### Côté carrières :

Si le personnel féminin représente 57,6% de l'effectif total, son taux de promotion est plus faible que celui du personnel masculin : 5,9% pour les femmes contre 8,1% pour les hommes. De même, l'accès à des postes à responsabilités est très inégalement réparti. Si la BnF a désormais à sa tête plusieurs femmes, les principaux postes à responsabilité de la bibliothèque sont néanmoins occupés par des hommes : ils sont directeurs (de directions, de départements...) à 65,7%, tandis que les femmes sont cantonnées à l'encadrement intermédiaire (cheffes de services à 58%).

## POURQUOI SE SYNDIQUER EST-IL ESSENTIEL ?

### PAS DE PROGRES SOCIAL SANS SYNDICATS ET ACTION COLLECTIVE

Parce qu'il a fallu lutter pour obtenir des salaires décents, améliorer les conditions de travail, conquérir les acquis sociaux... Parce que dans cette bataille la CGT, depuis plus d'un siècle, joue un rôle déterminant, rejoignez-nous !

### LA CGT BNF, LE SYNDICAT DE TOUS LES PERSONNELS

Que l'on soit de catégorie A, B ou C, vacataire, contractuel ou titulaire, la CGT rassemble tous les agents et les métiers de la BnF. C'est sa force et sa richesse. La CGT est également la première organisation syndicale de la bibliothèque avec 44% des suffrages aux dernières élections professionnelles.

### SALAIRES, EMPLOIS, CONDITIONS DE TRAVAIL, MISSIONS...

Si la CGT BnF se préoccupe de toutes les questions relatives au quotidien des personnels (salaires, santé, effectifs, égalité femmes-hommes...), notre organisation développe également une réflexion sur l'avenir des métiers et des missions de la bibliothèque.

### CHANGER LE TRAVAIL, C'EST CHANGER NOS VIES, C'EST CHANGER LA SOCIÉTÉ

Parce que nous passons 5 jours sur 7 sur notre lieu de travail, parce que notre activité est un élément déterminant de notre vie, parce que le travail structure nos sociétés, la CGT a pour ambition de le révolutionner ! Repenser globalement le travail, ses acteurs, son but et agir pour le transformer, c'est la tâche que s'est donnée, il y a maintenant 120 ans, la CGT.

**CONSOLIDER LA CGT > C'EST RENFORCER LE MONDE DU TRAVAIL DANS LA DÉFENSE DE SES INTÉRÊTS**

## COMMENT SE SYNDIQUER

Il suffit de télécharger les documents sur [www.cgtbnf.fr](http://www.cgtbnf.fr) et nous les renvoyer.

### Pourquoi une cotisation ?

- ▶ La cotisation permet à chaque adhérent de participer proportionnellement à ses revenus
- ▶ Cette cotisation mensuelle constitue un élément vital puisqu'elle finance l'activité de la CGT tant au niveau local que national.
- ▶ Elle garantit aussi l'indépendance de l'organisation à l'égard des pouvoirs publics.

### Quel montant ?

La cotisation : elle est fixée statutairement à 1% du salaire net. 66% de son montant sont déductibles des impôts sur le revenu. Ainsi pour un salaire de 1500 euros, si la cotisation est de 15 euros, elle ne représentera au final que 5 euros 10 par mois après déduction de ces 66% (ou remboursement pour ceux qui ne sont pas imposables).

## APPEL DE LA CGT-CULTURE : POUR QUE VIVE LE MINISTÈRE DE LA CULTURE > ACTION PUBLIQUE 2022, NON MERCI !

A contrario de l'Action Publique 2022 (voir au recto), nous portons l'idée que le service public culturel est une richesse et un bien commun, un outil au service de l'émancipation humaine. La diversité des missions du ministère forme le socle du service public de la Culture, son originalité et sa force. Unique en son genre, cela constitue l'exception culturelle !

Dans une société minée par les inégalités sociales, territoriales, culturelles et abîmée par les replis, les pouvoirs publics sont convoqués pour garantir à chacune et chacun le droit d'accès à la culture, la diversité culturelle et la cohérence de ces politiques mais aussi leur indispensable renouvellement et adaptation aux nouveaux enjeux de la démocratie.

Les conséquences produites par les restrictions budgétaires, les plans de suppressions d'emplois et les réorganisations-désorganisations, les « réformes » de l'Etat telles la Révision générale des politiques publiques (RGPP), la Modernisation de l'action publique (MAP) et la Réforme territoriale rendent de plus en plus difficile

l'exercice des missions.

Ensemble, nous refusons les politiques d'austérité et nous exigeons les moyens nécessaires pour travailler au développement des coopérations indispensables à la construction des politiques publiques culturelles, à leurs transversalités afin de répondre aux besoins sociaux et culturels de nos concitoyens ; au lieu d'abandonner, aider et conseiller les collectivités territoriales et accompagner et protéger les professionnels.

Dans un ministère pauvre, au budget inférieur à 1 % du budget de l'Etat et pourtant au centre des questions qui interrogent notre société, il est inacceptable que l'indigence des carrières, les inégalités entre les femmes et les hommes, les disparités professionnelles, la dégradation des conditions de travail et la précarité écartent les missions de service public culturel.

L'égalité de traitement et la revalorisation des carrières et du travail doivent être le fondement de la politique ministérielle des personnels.

## ▶ LA BnF AU "LOUVRE" D'ABU DHABI, PAS DE QUOI ÊTRE FIER

Rappelons que la BnF procure plusieurs dizaines de pièces par an issues des collections patrimoniales de la bibliothèque à ce « musée » situé au Moyen-Orient.

« Les Emirats Arabes Unis sont un Etat fédéral qui regroupe sept émirats, dont les villes d'Abou Dhabi et de Dubaï. Seuls 15% de cette population de 9 millions de personnes sont des citoyens des Emirats Arabes Unis. Il n'existe ni élections, ni principes démocratiques, ni séparation des pouvoirs. Les partis politiques sont prohibés. Les problèmes des droits humains majeurs sont les arrestations arbitraires des dissidents et des professionnels des médias, le recours à la torture et à la violence dans les prisons. La peine de mort est pratiquée, bien que rarement. D'importants droits fondamentaux tels que les libertés d'expression, de la presse, de réunion et d'association sont restreints de façon disproportionnée. Les femmes sont discriminées par la loi et dans leur vie quotidienne. Les brutalités, l'exploitation et les abus à l'égard d'employés de maison et de travailleurs étrangers sont particulièrement répandus. La traite d'êtres humains et le travail forcé sont encore une réalité ».\*

→ La CGT continue de demander le retrait des pièces de la BnF exposées à Abu Dhabi.

\*Source : l'ONG internationale Human Rights Watch

## ▶ AGIR POUR LA PAYE ET LES WEEK-ENDS DES "VACATAIRES"

### Le salaire des vacataires aurait dû être augmenté

C'est à l'initiative de la CGT qu'en 2012, et suite à plusieurs grèves intersyndicales, que les "vacataires ne sont plus rémunérés en fonction d'un taux horaire fixe, mais à partir d'un indice de rémunération progressant avec l'ancienneté (mécanisme que l'on retrouve chez les autres personnels de l'Etat). Ce dispositif garantit un avancement tous les 3 ans et ouvre droit au Supplément familial de traitement (indemnité versée en fonction du nombre d'enfants). Depuis juin 2017, si l'indice de rémunération des magasiniers a augmenté, cela n'a pas été répercuté sur le salaire des vacataires. De plus, la majoration des heures en soirée (19h-20h) et du dimanche à l'image des autres catégories de personnels n'est toujours pas effective (1h ouvre droit à 1h de récupération).

→ La CGT réclame le relèvement immédiat du salaire des vacataires et la récupération des heures en soirée et du dimanche.

### Avoir droit à de vrais week-ends

Pour la CGT, le week-end n'est pas un moment comme un autre. Un maximum d'agents, qu'ils soient fonctionnaires ou non titulaires, doivent pouvoir bénéficier de ces deux jours consécutifs de repos afin de les consacrer à leurs familles et amis, à leurs activités personnelles... Alors que les vacataires sont désormais majoritairement en CDI et travaillent en moyenne 40 samedis dans l'année, ce sont plus de 75% de leurs week-ends qui sont amputés.

→ La CGT propose donc, afin de trouver un équilibre entre le service rendu aux lecteurs et la qualité de vie des vacataires et des magasiniers, de mettre en place un système de communication en différé le samedi : les demandes étant prélevées le vendredi et rangées le lundi par des équipes renforcées, les samedis étant désormais sans communication directe. Cela permettrait, dans un contexte de réduction drastique d'effectifs, de continuer à assurer un service aux usagers de la BnF tout en améliorant les conditions d'activité des agents en semaine (renforcement des équipes).

## UNIS, SOLIDAIRES ET DETERMINÉS, ENSEMBLE, EXIGEONS :

- le retrait de l'Action Publique 2022 et des moyens nécessaires à l'exercice des missions ;
- un ministère de plein exercice et des politiques publiques au service de l'émancipation humaine, de la lutte contre les inégalités culturelles et pour le développement de la démocratisation culturelle ;
- une organisation de l'activité qui respecte les agents, privilégie le travail réel et redonne du sens au travail ;
- la revalorisation des carrières, des salaires et des primes, l'organisation régulière de concours ;
- l'égalité professionnelle entre femmes et hommes ;
- l'égalité de traitement et la correction des disparités notamment entre filières ;
- des créations d'emplois, le remplacement de tous les départs à la retraite et l'arrêt des suppressions d'emplois ;
- un plan de résorption de la précarité et la levée des dérogations ; le maintien de la rémunération des agents contractuels titularisables dans le cadre du Sauvadet ;
- l'amélioration des conditions de vie au travail et des coopérations, le respect du travail effectué ;
- une politique ministérielle efficace de luttes contre les discriminations

## ▶ PRIME DE FIN D'ANNEE, LES 1<sup>ER</sup> ACQUIS DE LA LUTTE

Le jeudi 11 janvier à 9h30, dans la salle du Conseil d'administration et les couloirs attenants, résonnaient les slogans des personnels en colère contre la décision méprisante de l'administration d'octroyer pour 2017 aux seules catégories A 700 euros de surprime de fin d'année (330 pour les C et les B). Egalement dans le viseur des manifestants, le projet d'attribuer en 2018 cette surprime (le CIA : Complément indemnitaire annuel) à la tête du client.

Suite à cette mobilisation des agents et des syndicats CGT, FSU, SUD, la direction a reçu rapidement les organisations syndicales afin d'entamer de nouvelles négociations. Rappelons que la BnF est l'un des derniers établissements du Ministère de la Culture à posséder une prime de Noël (résultat des luttes menées ces dernières années).

### Les nouvelles propositions de la direction :

- 1 Maintien de la « Prime de fin d'année » : 400 euros pour les C et les vacataires (au prorata du temps de travail), 325 euros pour les B, 145 euros pour les A.
- 2 S'il y a un reliquat, c'est-à-dire s'il reste de l'argent sur le « budget salaires » en fin d'année (primes non consommées en raison d'une mutation en milieu d'année, d'un départ en retraite non remplacé immédiatement...), ces crédits seront redistribués aux



personnels comme suit :

- 10 à 20 % de ce reliquat serviraient à augmenter la « Prime de fin d'année » en gardant une répartition progressive (soit par exemple +100 euros pour les C, +32,5 pour les B et +14,5 pour les A)
- Le reste du reliquat constituerait le CIA tel qu'il a été versé en 2017, soit une somme forfaitaire par catégorie ;
  - La somme « Prime de fin d'année » + CIA pour les catégories A ne pouvant être supérieure à la somme globale touchée par les C (« Prime de fin d'année » + CIA). Nous attendons une réponse concernant les B.

### Les dates à retenir pour continuer à se mobiliser :

– Comité technique du 12 juillet : discussion et vote du dispositif

– Comité technique du 23 nov. : vote des montants

Pour la CGT, les propositions de l'administration ne sont pas satisfaisantes, cependant, grâce à la mobilisation des personnels :

- la « Prime de fin d'année » n'est pas remplacée par le CIA (Complément indemnitaire annuel)
- le CIA ne sera pas modulable à la tête du client, mais correspondra à une somme forfaitaire
- la « Prime de fin d'année » sera augmentée de 10% à 20% en fonction des budgets disponibles.