

# TROISIÈME CONGRÈS DU SBNF-CGT

PARIS, 2 ET 3 AVRIL 2015

## TEXTES D'ORIENTATIONS



**SBnF-CGT**

Bandeau Sud /A2 / local 711

Quai François Mauriac

75706 Paris cedex 13

**01.53.79.49.01 / [cgt@bnf.fr](mailto:cgt@bnf.fr) / [www.cgtnbf.fr](http://www.cgtnbf.fr)**



# SOMMAIRE

<b>FICHE 1 : SITUATION GENERALE ET REVENDICATIVE</b>	<b>4</b>
<b>FICHE 2 : LA SITUATION A LA BIBLIOTHEQUE NATIONALE DE FRANCE</b>	<b>6</b>
<b>FICHE 3 : LES MISSIONS DE LA BIBLIOTHEQUE NATIONALE DE FRANCE</b>	<b>7</b>
1. LA CONSTITUTION DES COLLECTIONS	7
2. LE SIGNALEMENT DES COLLECTIONS	8
3. L'ACCES DU PLUS GRAND NOMBRE AUX COLLECTIONS	9
4. LA CONSERVATION	9
5. LA NUMERISATION ET LA FILIALE	10
6. LA POLITIQUE CULTURELLE	12
<b>FICHE 4 : LA SANTE ET LES CONDITIONS DE TRAVAIL</b>	<b>14</b>
<b>FICHE 5 : LES METIERS DES BIBLIOTHEQUES</b>	<b>15</b>
1. LES MAGASINIERS	15
2. LES BIBLIOTHECAIRES ASSISTANTS SPECIALISES	16
3. LES BIBLIOTHECAIRES	16
4. LES CONSERVATEURS	17
<b>FICHE 6 : LES METIERS DU MINISTERE DE LA CULTURE</b>	<b>18</b>
1. LA FILIERE ADMINISTRATIVE	18
2. LA FILIERE METIERS D'ART	19
3. LA FILIERE ACCUEIL SURVEILLANCE	19
4. LA FILIERE TECHNIQUE	20
<b>FICHE 7 : LES PERSONNELS NON-TITULAIRES</b>	<b>21</b>
<b>FICHE 8 : LE SBNF-CGT ET LE TRAVAIL SYNDICAL</b>	<b>23</b>

## **Fiche 1 : situation générale et revendicative**

Depuis 2010, la plupart des pays industrialisés se sont lancés dans une stratégie de réduction des déficits budgétaires, laissés béants après les injections massives de liquidités faites par les Etats pour sauver la finance mondiale. Cette même finance s'est empressée par la suite de spéculer sur la dette des Etats. Ce qui a eu pour effet de l'accroître.

En zone euro, cette situation a conduit à la mise en place de vastes plans d'austérité qui ont pour conséquences : la réduction du niveau de vie pour une grande partie de la population à travers des salaires plus faibles, une augmentation de la précarité de l'emploi et une réduction des prestations sociales.

L'alternance de 2012 avec le changement de couleur politique du gouvernement devait être l'occasion d'une réorientation des politiques menées en France.

Au contraire, nous avons assisté à une continuité des politiques d'austérité menées par le gouvernement précédent voire à une amplification de celles-ci. L'orientation libérale n'est plus à démontrer : crédit d'impôts compétitivité emploi (CICE) et pacte de compétitivité, payés principalement par les ménages et les administrations et plus récemment la loi Macron apportent une aide massive aux entreprises.

Aux 15 milliards d'euros de baisse de la dépense publique au titre de la loi de finances 2014, le pacte dit de «responsabilité» a pour objet d'ajouter une nouvelle ponction de plus de 50 milliards d'euros, au détriment du financement de toute l'action publique, celle de la sécurité sociale, celle de l'Etat et de ses opérateurs, celle des collectivités locales.

De telles évolutions se traduiront aussi par une nouvelle amputation des moyens budgétaires alloués aux trois versants de la fonction publique avec de nouvelles suppressions d'emplois, un effondrement des crédits de fonctionnement et d'investissement, un nouveau recul des services publics de pleine compétence et de proximité dans les territoires. Les conditions de vie des personnels (gel de la valeur du point de l'indice, diminution de moitié des crédits alloués aux mesures catégorielles...) continuent de se dégrader.

La CGT revendique haut et fort la nécessité de rompre avec ces politiques néfastes. Plus que jamais l'heure est de dire non aux exigences patronales, aux marchés financiers, aux libéraux.

A l'opposé de tels choix, la CGT réaffirme qu'il est possible de financer toute l'action publique. Les services publics et la Fonction publique constituent de puissants vecteurs de résistance à l'offensive du capital et de ses relais politiques. Ainsi des pans importants de notre société échappent à la logique marchande. Le statut de la Fonction publique joue à cet égard un rôle fondamental en termes de garanties, tant pour les citoyens usagers que pour les personnels.

Pour la CGT, le gouvernement doit augmenter les dépenses pour la recherche, la formation, l'éducation, la santé, la culture... au lieu de redistribuer plus de 200 milliards d'euros par an de cadeaux aux entreprises et réduire les dépenses publiques et sociales utiles.

### **Et la culture...**

Le candidat l'avait promis, le président ne l'a pas fait. Le budget de la Culture contrairement aux promesses de campagne n'a pas été sanctuarisé mais a subi une véritable saignée dans la continuité des purges précédentes avec, en point d'orgue, une baisse historique de 2 % du budget de la Culture

en 2013. A cela s’ajoute la baisse de dotation des collectivités territoriales qui a des conséquences dramatiques sur l’ensemble du secteur culturel en région.

Les vieilles recettes ont été amplifiées : baisse des subventions assèchement du financement public des missions, précarisation des financements publics par l’accroissement des ressources propres, développement du mécénat, restructurations administratives, suppressions massives de postes. A cela s’ajoute la baisse de dotation des collectivités territoriales qui a des conséquences dramatiques sur l’ensemble du secteur culturel en région.

Pour la CGT, la Culture est un droit fondamental et un facteur d’émancipation. Elle doit bénéficier en conséquence d’un budget approprié et augmenté à la hauteur des besoins !

## Fiche 2 : la situation à la Bibliothèque nationale de France

La réduction continue des budgets et des effectifs : en tant que premier établissement public du Ministère, la BnF est soumise comme les autres aux plans d'austérité touchant les services publics. L'effort demandé à la BnF et à ses personnels est considérable.

Entre 2010 et 2013, la BnF a subi une baisse de 9,5 millions d'euros des subventions de l'Etat, soit près de - 5%. Pour faire face à ces diminutions budgétaires, l'établissement a entrepris une recherche « systématique d'optimisation et d'économies » touchant à la fois les missions cœur de métier (acquisitions, catalogage, conservation, services au public) et les fonctions supports (administration, informatique, maintenance, sûreté). Pour mémoire : 5,8 millions d'euros de crédits pour les acquisitions courantes en 2014 contre 8 millions en 2011 et 2,3 millions pour la conservation contre 3,2 en 2010. On voit mal dans ces conditions comment accomplir les missions traditionnelles tout en conduisant de nouvelles (numérisation, dépôt légal numérique, médiation...).

Par ailleurs, la réduction des effectifs se poursuit : depuis 2009, ce sont près de 230 postes qui ont été supprimés. Cette politique de destruction d'emplois soumet les personnels à une forte pression (missions anciennes maintenues et développement de nouveaux projets) et à une dégradation de leur condition de travail. Faute d'effectifs suffisants, l'activité devient de plus en plus tendue, contrainte et stressante, source de dégradation et de malaise, voire de souffrance au travail. Dans le même temps, les réorganisations et les « mutualisations » de services se multiplient afin de dégager des économies au détriment de la qualité des conditions de travail. Sous couvert d'efficacité et de maîtrise des coûts, les agents sont sommés de s'adapter. La spécialisation à outrance ou la polyvalence subie deviennent dès lors la règle.

Enfin, la validation du second Contrat de performance en mars 2014 entérine et intensifie ces politiques d'austérité et la recherche de financements privés. Il prévoit, afin de répondre aux exigences de performance et aux coupes budgétaires tout un arsenal de mesures dont la philosophie se résume à « faire toujours plus avec moins ». Malgré le titre ronflant choisi pour ce 2e contrat de performance « Confiance, partage, innovation », il s'agit plus de gérer la pénurie que de construire un projet cohérent et ambitieux pour maintenir et développer l'excellence de notre établissement.

- **Le SBnF-CGT demande des moyens pérennes, c'est-à-dire une dotation du ministère à la hauteur des besoins.**
- **Nous exigeons l'arrêt des suppressions de postes et la création d'emplois nécessaires pour assurer l'ensemble de nos missions.**
- **Le SBnF-CGT dénonce les engagements du contrat de performance.**
- **Le SBnF-CGT se bat pour que la BnF reste un service public affranchi des pressions économiques et financières et nous condamnons la recherche systématique de financements privés, les dérives commerciales et les cessions de locaux visant à pallier au désengagement de l'Etat.**
- **Le SBnF-CGT se bat pour de meilleures conditions de travail.**
- **Le SBnF-CGT revendique l'arrêt de toutes les externalisations et le retour des services privatisés au sein du service public.**
- **Nous réclamons l'instauration de clauses sociales dans le cahier des charges des appels d'offres concernant les entreprises extérieures intervenant pour la BnF.**

## Fiche 3 : les missions de la Bibliothèque nationale de France

Les politiques d’austérités ont bien évidemment des conséquences directes sur l’exercice de nos missions. En application du Décret n° 94-3 du 3 janvier 1994 portant création de la Bibliothèque nationale de France, notre établissement a pour mission « de collecter, cataloguer, conserver et enrichir dans tous les champs de la connaissance, le patrimoine national dont elle a la garde, en particulier le patrimoine de langue française ou relatif à la civilisation française ».

### 1. La constitution des collections

**Le dépôt légal :** dans un contexte d’évolutions numériques en matière d’édition et de publication, cette mission s’est considérablement transformée ces dernières années. En 2008, la collecte du dépôt légal du web est venue s’ajouter aux documents traditionnels. La récente modification des règles de dépôts des éditeurs (1 exemplaire au lieu de 2) entraîne de nouveaux changements, dont le dépôt d’une version numérique.

La CGT conteste la suppression du 2e exemplaire du DL éditeur. Sous prétexte d’économies (supprimer un service de 10 personnes et économiser les envois postaux), c’est une des missions de la bibliothèque que l’on affaiblit. La BnF en tant que tête de réseau accomplit une mission de coopération nationale pour le patrimoine écrit et pilote la politique de conservation partagée. Sans concertation, la direction a décidé la suppression du second exemplaire et donc la redistribution aux bibliothèques conventionnées et aux départements spécialisés. C’est faire peu de cas de ces partenaires et les laisser bien seuls pour pallier l’arrêt de la redistribution et trouver les financements nécessaires. Enfin, l’argument avancé du remplacement du second exemplaire imprimé par l’exemplaire numérique est loin de recouvrir tous les dépôts. De nombreux éditeurs n’ont pas encore de version numérique et les dépôts électroniques sont en phase expérimentale au DL.

- **Le SBNF-CGT défend la mission du dépôt légal et réclame des moyens pour son plein exercice.**
- **Pour faire face à l’accroissement, à la diversification des dépôts et à l’ajout du dépôt numérique, le SBNF-CGT demande des renforts en emplois titulaires et une politique de formation en adéquation.**
- **Nous revendiquons la consolidation de la coopération nationale par le développement des conventions avec des bibliothèques sur tout le territoire et l’amélioration du dispositif de partenariat.**

**Les acquisitions :** la Bibliothèque consacre également une part importante de son budget à des achats destinés à compléter ses collections de documents rares ou précieux mais également pour constituer une collection de référence dans le domaine étranger et une offre de niveau universitaire.

Le SBNF se félicite de l’entrée dans les collections de documents prestigieux mais s’inquiète des budgets en baisse régulière pour acquérir et conserver les collections plus « traditionnelles ». En 2015, le budget des acquisitions courantes est en baisse de 12 % (-428 000 euros). Les crédits consacrés aux abonnements de périodiques électroniques et bases de données restent quant à eux très coûteux (+ de 2 millions d’euros de budget en 2014) malgré la participation de la BnF au consortium Couperin et au projet de licences nationales (acquisition d’archives de périodiques, collections d’ebooks, bases de données...). Une politique documentaire concertée avec l’enseignement supérieur est nécessaire pour éviter toute redondance et gaspillage.

- **Le SBNF-CGT revendique un budget permettant le maintien d'une offre documentaire de qualité et adaptée aux publics des Rez-de-jardin, Haut-de-jardin et des Départements spécialisés.**
- **Le SBNF-CGT revendique des crédits permettant l'accroissement des collections papier et numériques.**
- **Pour maintenir l'offre documentaire et l'adapter il faut des acquéreurs et des catalogueurs en nombre suffisant.**
- **L'abonnement aux ressources électroniques doit être négocié dans le respect de la politique documentaire de la BnF.**
- **Le mécénat ne doit pas se substituer aux crédits attribués à l'établissement.**

## **2. Le signalement des collections**

Comme grande bibliothèque de recherche, la Bibliothèque nationale de France doit offrir à ses utilisateurs un catalogue complet permettant de retrouver facilement les documents. De plus, comme Agence bibliographique nationale, elle doit produire un catalogage de référence pour l'identification des documents édités en France. Plus de 3800 établissements sur tout le territoire bénéficient gratuitement de la Bibliographie nationale française.

Les mutations technologiques conduisent à un profond bouleversement de l'environnement bibliographique : prise en compte du web sémantique par les catalogues (data.bnf.fr), adoption de nouveaux formats bibliographiques, traitement et signalement des ressources numériques. La BnF en tant que bibliothèque nationale se doit d'être à la pointe de ces évolutions. Or, faute de moyens budgétaires et humains, la refonte du catalogue en mode production est sans cesse repoussée, l'adoption de RDA (resource description and access) se fait attendre, le signalement des collections numériques est seulement en phase expérimentale au Dépôt légal, les rétro-conversions des fonds patrimoniaux à Richelieu ne sont toujours pas achevées, ce qui nuit considérablement à leur accès.

Devant le développement des innovations technologiques, dont les conséquences sont encore mal mesurées, nous devons être particulièrement vigilants sur la question des métiers et de l'organisation du travail.

- **Le SBNF-CGT s'oppose aux externalisations du traitement documentaire des collections.**
- **Nous défendons un signalement bibliographique de qualité dans des catalogues modernisés permettant l'enrichissement et l'exploitation des métadonnées sur le web.**
- **Le SBNF-CGT rappelle que pour réaliser un catalogage de référence, il faut des agents formés et en nombre satisfaisant.**
- **Pour les personnels, nous demandons une formation adaptée et régulière aux évolutions technologiques et bibliographiques.**
- **Pour les départements spécialisés et dans certains départements thématiques, il faut en priorité, que l'ensemble des fonds soit repérable dans les catalogues informatiques. Pour cela, il est nécessaire de renforcer les équipes.**

### 3. L'accès du plus grand nombre aux collections

La bibliothèque enregistre une baisse significative des entrées en salle de lecture tous sites confondus : -14,2% entre 2010 et 2014. La communication des collections connaît une baisse encore plus forte qui semble s'accroître en 2013-2014 (- 20%). Pour nuancer ce constat négatif, la fréquentation de Gallica augmente ainsi que la consultation des ressources numériques à distance.

Cette baisse de fréquentation est d'autant plus inquiétante que la refonte du Haut-de-jardin était censée dynamiser la fréquentation et améliorer l'accès à la bibliothèque de Tolbiac. Les réaménagements ont coûté plus de 5 millions d'euros pour un résultat quasi nul. L'accès est pire qu'auparavant (un escalier de secours inadapté et dangereux) et l'accueil des usagers dans le hall Est s'est détérioré.

Pour augmenter de façon significative la fréquentation, la CGT-BnF propose la gratuité des salles de lecture de la bibliothèque sous couvert de l'obtention d'une carte de lecteur. Cette mesure, forte et symbolique, est susceptible de dynamiser durablement la fréquentation mais aussi de développer le lectorat qui repose trop sur le public étudiant.

- **Nous revendiquons la gratuité d'accès aux salles sous couvert de l'obtention d'une carte de lecteur : l'essai confirmé et réussi de gratuité après 17h devrait inciter la direction à étendre cette mesure favorable à la « reconquête » d'un public plus nombreux et diversifié.**
- **Dans les salles d'études et les espaces publics, nous demandons des personnels en nombre suffisant et formés.**
- **Pour le Hdj, nous défendons l'encyclopédisme et une offre documentaire de qualité en direction de tous les publics.**
- **Pour la salle Ovale, nous réclamons un projet ambitieux faisant de cette salle un moteur de l'offre documentaire et culturelle proposée à Richelieu.**
- **Nous réclamons l'amélioration des aménagements des accès (ascenseurs, escaliers) et des halls de Tolbiac afin de mieux accueillir les publics et préserver les conditions de travail des agents.**
- **Pour les nouveaux services offerts aux usagers sur place ou à distance (aide, accompagnement, visites...) nous condamnons le manque de moyens qui détériore les conditions de travail. Nous exigeons une augmentation de la subvention pour mener à bien ces activités.**
- **Nous revendiquons un accès enrichi et gratuit des collections à distance, notamment les ressources numériques (Gallica) et électroniques (bases de données) dans le respect des droits d'auteurs.**
- **Pour un accès facilité des fonds des départements spécialisés par la médiation et à terme la réservation des documents à distance via les catalogues qui doit être mise en œuvre avec les moyens humains et budgétaires nécessaires.**

### 4. La conservation

Depuis 2009, le budget de la conservation, pourtant mission fondamentale de la BnF, subit les baisses répétées de la subvention, avec une baisse moyenne de 30%. Les budgets engagés sur les principaux marchés de conservation physique (restauration, reliure main et mécanisée, désacidification) ont diminué de 42%, ceux consacrés aux consommables et matériels, indispensables à la conservation préventive, de 32 %. L'inondation de janvier 2014 a aussi montré que les réductions du budget du département des Moyens techniques sont lourdes de conséquence pour les collections. Les emplois ne sont pas non plus épargnés : depuis 2005, le département de la conservation a ainsi perdu 10% de son effectif.

Dans les ateliers internes, le volume de documents traités se maintient difficilement par manque d'effectifs lié aux suppressions de postes. Le choix assumé, mais non compensé par la numérisation, de l'abandon du microfilmage marque un recul net du nombre de documents sauvegardés. Par ailleurs, les difficultés rencontrées sur les marchés de numérisation ont rappelé que la numérisation ne pouvait pas se substituer à la conservation physique des documents et nécessitait des moyens importants pour la préparation des collections.

Les coupes budgétaires sont contradictoires avec la mission de préservation du patrimoine national et entraînent une baisse de l'offre de service public ainsi qu'une baisse de la qualité du service rendu en dépit du dévouement des agents. Sur le long terme, les conséquences sont dramatiques pour les collections, qui ne pourraient ni être communiquées aux lecteurs, ni parfois même, être reproduites ; sur le court terme, le désengagement progressif de la BnF contribue à la fermeture d'entreprises spécialisées et à la disparition de savoirs faire par licenciements massifs de personnels spécialisés.

Aujourd'hui, les impératifs de la conservation des documents patrimoniaux ne semblent plus primer sur le développement des ressources propres comme le montre l'abandon par le Département de la reproduction réorganisé d'une part importante de l'activité de sauvegarde ou les projets de numérisation de la filiale qui ne rencontrent jamais les priorités de sauvegarde des départements de collection. A un moment où les prestataires de reproduction ou de reliure s'effondrent l'un après l'autre en raison de la crise économique, la seule solution pour que la BnF puisse continuer à sauvegarder ses collections contre le vieillissement doit passer par la réouverture d'ateliers internes avec du personnel titulaire formé.

Pour cela, Il faut une augmentation de la subvention ministérielle et la mise en place d'une programmation générale cohérente correspondant aux besoins, nécessitant de consacrer du temps à l'évaluation de l'état des collections et le maintien d'un effectif formé important dans les départements de collections.

- **Le SBnF-CGT demande l'arrêt des suppressions d'activités des filières de conservation, un rattrapage budgétaire immédiat pour ces filières compensant les pertes depuis 2009.**
- **Nous exigeons les créations de postes statutaires dans les filières de métiers d'art et de reproduction du Ministère, afin de traiter en interne les activités de restauration, de sauvegarde, et de préparation des collections en vue de leur numérisation, au plus près des départements concernés.**
- **Nous exigeons le remplacement des agents partant à la retraite sur le site de Sablé, le maintien de son personnel sur place affecté à des activités de conservation.**
- **Nous réclamons une politique de conservation ambitieuse, dans une logique de service public et de sauvegarde du patrimoine.**
- **Le SBnF-CGT demande une évaluation des besoins et moyens de la conservation des collections, à réaliser par les agents en charge de cette politique.**

## **5. La numérisation et la filiale**

Commencée en 1998, la numérisation à la BnF avait pour objectif, tout en sauvegardant des documents fragiles, de valoriser des titres et objets rares et précieux en les proposant en consultation et téléchargement libres et gratuits à toute personne se connectant à Gallica. Cet objectif s'inscrivait totalement dans les missions de conservation pérenne du patrimoine écrit dévolues à la BnF et faisait appel aux savoirs professionnels des agents tout en gardant le contrôle tant sur la programmation intellectuelle que sur la réalisation technique.

En 2006, une étape est franchie avec la numérisation de masse, dite maintenant numérisation en nombre. La massification brutale des rythmes et des volumétries à numériser (100 000 ouvrages en quatre ans, sans compter les milliers de titres de périodiques et de documents spécialisés) a bouleversé l’équilibre : l’externalisation massive a vu un transfert de décision vers les prestataires extérieurs, les cadences trop élevées ont provoqué des dégradations sur des ouvrages, les programmations en masse diluent la sélection documentaire. La cohérence de l’offre éditoriale sur Gallica est maintenue à grand peine par les seuls efforts des équipes de la DCO et de la DSR, contre la direction, obnubilée par le chiffre, voulant de manière dérisoire, et absurde, rivaliser avec Google. Enfin les crédits du Centre national du livre affectés à cette numérisation de masse ont certes permis de créer quelques postes de contractuels de taux A et B à temps plein, et l’embauche de quelques vacataires à 80h (sur 10 mois) en taux C.

Le poids réel de la numérisation repose largement sur les personnels titulaires et contractuels de la BnF, pour lesquels cette activité est devenue centrale et pérenne dans leurs fonctions. S’ajoutant aux activités traditionnelles, dont ces agents n’ont le plus souvent pas été déchargés, les centaines de suppressions de postes depuis 2008, dans le cadre de la RGPP et maintenant de la MAP contribuent à tendre encore plus les conditions d’exercice de la numérisation. Dans certains secteurs, la situation, est devenue intenable, entraînant « burn out » et dépressions des agents mis dans l’impossibilité de répondre à des cadences intenable.

Indéniablement pourtant, Gallica est devenue une bibliothèque numérique de référence dans le monde entier, la plus importante d’Europe, saluée pour sa qualité documentaire et pour la médiation en direction de tous les publics. Cette réussite se marque par une fréquentation assidue et en hausse constante des pages numérisées, tant par les chercheurs que par le grand public. Les pages médiations de Gallica sont saluées pour leur facilité d’accès à des documents rares et difficiles à trouver. Les réseaux sociaux permettent de toucher un plus large public auquel la mise en ligne de documents originaux est annoncée régulièrement. Des espaces de dialogue entre publics et professionnels se créent via les blogs du site, permettant la prise en compte des suggestions du plus grand nombre. La qualité des images et de la recherche textuelle va croissant. Avec plusieurs millions de documents, Gallica a atteint une masse critique permettant de répondre à tous les types de publics, quel que soit leurs opinions, leurs origines, cultures, etc ... Et ce succès, accompli dans la douleur par les personnels, est bien dû à leur attachement profond aux collections dont il ont la charge, et à leur sens du service public.

Refusant d’admettre ces réalités, sourde aux difficultés qu’elle impose aux agents, la direction de la BnF a pourtant persisté à privilégier la piste du partenariat public privé (PPP) via sa « filiale » plutôt que de privilégier son développement numérique propre. Et ce au déni de toute réalité : face au succès de Gallica, les résultats de la filiale en un an sont pathétiques. Nous prévenions en 2012 que ces PPP étaient censés *« multiplier encore la volumétrie et les rythmes de numérisation, au mépris des conditions de travail des agents, des attentes des lecteurs comme de la sauvegarde des collections. Car avec l’AAP, ce seront des entreprises privées, partenaires de la filiale également privée, et donc non soumises aux contraintes contractuelles des marchés publics, qui décideront de tout : du montant de leur investissement et de celui de la BnF, de la sélection des titres, des modes opératoires, de la durée d’exclusivité commerciale (10 ans, 15 ans ?) durant laquelle il faudra payer pour accéder à distance aux fichiers numérisés, du prix à payer pour les lecteurs ... c’est non seulement une privatisation partielle de la bibliothèque numérique, mais du vol. »*

La réalité nous a hélas donné raison, mais la situation est pire encore que ce qu’on pouvait imaginer : numérisation de mauvaise qualité des fonds audiovisuels et de la réserve, résultats médiocres des modalités de recherche textuelle, ventes quasi inexistantes, aucune rentrée de recettes permettant comme promis de subventionner ensuite la numérisation accessible depuis Gallica. En revanche, pour ses piètres résultats, constatons une augmentation de la charge de travail de certains départements, sommés de faire le travail de la Filiale qui brille par son incompétence et son incurie. A l’effondrement des recettes on doit opposer l’augmentation du nombre de postes

embauchés par la filiale, la précarité accrue des contractuels BnF embauchés sur des crédits filiales qui ne sont rien d'autres que des CDO déguisés. Que dire enfin de la position ambiguë voir malsaine du Président du CA de la filiale, également président de la BnF, ce qui lui permet en changeant de casquette d'obliger des personnels BnF à transmettre le fruit de leur travail, la programmation prévue pour la numérisation de la BnF, à la filiale, incapable de concevoir quoi que ce soit, sauf de capter travail et patrimoines publics.

Aussi la CGT réaffirme que la filiale doit être démantelée immédiatement, les accords des PPP doivent être rompus et les documents du domaine publics traités dans ce cadre doivent être mis en ligne sur Gallica gratuitement. L'argent public transmis à la filiale doit abonder la subvention de la BnF pour que celle-ci puisse faire elle-même ses choix en matière de numérisation, une numérisation concertée, intelligible, de qualité, réalisée dans de bonnes conditions de travail.

La CGT demande le renforcement du service public rendu par Gallica. Elle revendique une numérisation de qualité, programmée en fonction des attentes des lecteurs, de la recherche et des analyses des équipes de la BnF. Cette numérisation doit protéger, et non pas détruire, les documents patrimoniaux. Les fichiers numériques, avec des notices enrichies par le travail scientifique des collègues, doivent être mis en ligne gratuitement sur Gallica. Il s'agit d'un enjeu démocratique d'accès de tous à la culture et au patrimoine.

- **Le SBnF-CGT demande la suppression de la filiale, et l'attribution des sommes perçues à ce titre au budget de la BnF.**
- **Le SBnF-CGT refuse toute privatisation des collections numérisées.**
- **Le SBnF-CGT est pour que la BnF reste seule décisionnaire de sa politique numérique.**
- **Le SBnF-CGT est pour un renforcement de Gallica, accessible gratuitement et en intégralité. Il faut que cesse le mélange avec des offres de sites commerciaux.**
- **Le SBnF-CGT demande des créations de postes statutaires nécessaires à la numérisation, tels qu'estimés par les services en charge (plusieurs dizaines).**
- **Le SBnF CGT demande un bilan sur les filières de numérisations et les conditions de travail des agents qui y sont affectés.**

## **6. La politique culturelle**

Alors que la politique culturelle de la BnF devrait avoir pour finalité la mise en valeur des collections, elle semble de plus en plus s'en détacher. Les expositions, censées reposer sur les fonds de la BnF et permettre l'entrée de donations, s'orientent vers le spectaculaire : les coups médiatiques sans lien avec les collections de l'établissement sont privilégiés au détriment d'expositions scientifiques. Ils détournent une grande partie des crédits consacrés à ces manifestations, les autres projets étant sabordés, quand ils ne sont pas tout simplement annulés. La programmation des expositions, établie dans la plus grande opacité, est faite sans que les conservateurs à l'origine des projets, ni les directeurs de département en lien avec les collections, ne soient sollicités, ni le plus souvent tenus informés. Les projets initiés par la Présidence de l'établissement sont privilégiés au détriment de ceux proposés par les responsables de collection. Ainsi, seules ces manifestations spectaculaires font l'objet d'un effort de communication, les autres, malgré les frais investis et au mépris du travail des agents, n'étant que très peu mises en lumière, ce qui les voue à l'échec en terme de fréquentation. Peu connues, ces expositions sont peu visitées, argument fréquemment utilisé pour progressivement y renoncer.

Les manifestations sont également bien souvent déconnectées des collections, organisées sans que les responsables des fonds ne soient sollicités ni informés. Alors que les manifestations devraient permettre de faire vivre les expositions en contribuant à leur fréquentation par l'organisation d'événements, aucun effort n'est fait en ce sens.

Quant aux publications, elles sont revues à la baisse pour des raisons d'ordre budgétaire. Si les catalogues d'exposition semblent épargnés, ils sont réduits de plus en plus à de beaux livres au contenu scientifique rogné. De nombreuses manifestations, pourtant dignes d'intérêt, comme celles organisées dans la galerie des donateurs, ne sont accompagnées d'aucune publication, au grand regret des donateurs qui se sentent ainsi trompés, et au mépris du travail des commissaires d'exposition dont le travail est voué à l'éphémère. Là encore, les responsables de collection sont de moins en moins consultés pour proposer des projets de publications.

- **Le SBnF-CGT revendique que la politique culturelle de la BnF participe prioritairement à la valorisation de ses propres collections.**
- **Nous souhaitons que la programmation culturelle (expositions et manifestations) soit maintenue à un niveau scientifique de qualité et ne soit pas détournée au profit d'événements spectaculaires organisés à seule fin de communication.**
- **Nous demandons une meilleure implication des personnels scientifiques dans la politique culturelle de l'établissement.**
- **Nous condamnons tout nivellement par le bas et défendons des actions de médiation ambitieuses favorisant l'accès de tous les publics aux expositions les plus érudites.**

## Fiche 4 : la santé et les conditions de travail

Nombreux sont les personnels qui travaillent dans des conditions difficiles : travail répétitif, locaux aveugles, ports de charges, distances importantes à parcourir, travail intensif sur écran, plages de service public longues et stressantes, locaux inadaptés, pression sur la production et les délais, augmentation de la charge de travail en raison des baisses d'effectifs et des nouvelles missions assurées par l'établissement. A cela s'ajoute une dégradation de l'ambiance de travail. De nombreux agents font le constat de tensions dans les équipes et se plaignent de ne plus pouvoir travailler sereinement.

**Ces situations engendrent deux phénomènes :**

**1. Des troubles musculo-squelettiques (TMS) :**

Les TMS renvoient aux problèmes de dos, de vue, d'articulations, aux douleurs régulières, aux tendinites, sciatiques... et touchent l'ensemble des personnels. Les TMS sont liés aux efforts et mouvements répétitifs, aux postures fixes ou contraignantes, aux cadences et efforts soutenus, à l'ergonomie des équipements, au stress...

**2. Le développement des risques psycho-sociaux (RPS) :**

Les RPS posent les questions du stress, du mal-être et de la souffrance au travail avec comme conséquence des problèmes de santé, des troubles physiques et psychologiques. Les RPS ne sont pas des phénomènes individuels en fonction du caractère de chacun mais bien un problème collectif résultant de l'organisation du travail et du management.

### **Quelles actions pour améliorer les conditions d'activité et la santé des agents à la BnF ?**

Concernant les RPS et les TMS, il faut d'une part améliorer les conditions matérielles de l'exercice des métiers dans la bibliothèque, et d'autre part repenser l'organisation de l'activité dans de nombreux secteurs. En effet, la BnF, sous couvert d'efficacité, a spécialisé à outrance le travail des personnels en morcelant les tâches. Celui-ci devient répétitif, il engendre des TMS mais aussi, au fil des années, de la lassitude, du découragement et parfois de la souffrance. A l'inverse, varier les tâches et redonner du sens à l'activité en arrêtant de la parcelliser permet une meilleure qualité de vie au travail. Avec les personnels, c'est à quoi nous souhaitons œuvrer.

**Pour cela, le SBnF-CGT doit :**

- **s'attaquer aux causes des TMS et des RPS et non à leurs effets et mener des campagnes sur le sujet,**
- **identifier les problèmes de santé les plus répandus en menant des enquêtes, déterminer les causes des TMS et des RPS et élaborer des réponses organisationnelles et ergonomiques,**
- **obtenir plus de diversités dans les tâches, un travail moins parcellisé et spécialisé tout en respectant le contenu des métiers et des statuts et en évitant la polyvalence à outrance corollaire du manque d'effectif,**
- **gagner l'amélioration des conditions de travail en tenant compte des contraintes particulières à chaque poste (port de charges...) et en renforçant les effectifs partout où cela est nécessaire,**
- **obliger la Direction à prendre en compte les RPS et les TMS au moment de chaque réorganisation de services avec présentation en CT et CHSCT,**
- **obtenir le renforcement de la médecine de prévention notamment à Richelieu,**
- **être attentif aux autres risques (chimique, mécanique...), aux accidents et à la qualité de l'air intérieur.**

## Fiche 5 : les métiers des bibliothèques

**Les effectifs :** à la BnF, les agents de la filière Bibliothèque représentent un peu moins de la moitié de l'effectif total avec 1132 agents (sur 2404 agents au total, Rapport d'activité 2013). 379 agents en catégorie A, 258 en catégorie B, 495 en catégorie C. Depuis 2010, notre établissement connaît une baisse constante des effectifs avec moins 142 agents. Les départs en retraites ne sont pas remplacés et les arrivées ne compensent pas les départs en mutation ou en détachement. En parallèle, le taux de vacance de poste remonte et pèse plus particulièrement sur la filière bibliothèque, notamment les magasiniers.

**En revanche, les missions évoluent, aux traditionnelles (collecter, conserver, signaler, communiquer) s'ajoutent de nouvelles tâches :**

- valorisation des collections : développement des actions de médiation (vers les jeunes, les publics scolaires, les publics du champ social, les chercheurs),
- montée en puissance de la numérisation : repérage, conditionnement, contrôle qualité, signalement, valorisation,
- collecte et signalement des e-books.

**Pour chaque corps, les revendications sont nombreuses, toutefois le SBNF-CGT réclame entre autres :**

- **la mise en place d'un travail de fond sur l'ensemble de la filière bibliothèque pour des déroulements de carrières enfin améliorés (des corps à deux grades maximum, prise d'échelons plus rapide),**
- **une augmentation significative des promotions de grade et de corps et du nombre de postes offerts aux concours internes et examens professionnels,**
- **la revalorisation des salaires et l'abandon de l'individualisation des rémunérations (primes au « mérite » et à la performance),**
- **l'intégration des primes dans le salaire,**
- **la reconnaissance de la qualification des personnels,**
- **le renforcement des garanties statutaires et de l'égalité de traitement (mutation, détachement, carrière...),**
- **que les départs à la retraite soit remplacés et les postes vacants pourvus,**
- **la création de postes en fonction des besoins.**

### 1. Les magasiniers

Les magasiniers doivent faire face à une situation salariale inacceptable avec des rémunérations bloquées depuis de nombreuses années et des déroulements de carrière indigents (il faut par exemple 10 ans d'ancienneté à un magasinier de seconde classe pour obtenir 23 euros en plus sur sa fiche de paie). A cela, il faut ajouter des avancements bloqués, puisque les concours internes et les promotions offrent très peu de possibilités.

Nombreux sont également les magasiniers qui travaillent dans des conditions difficiles : travail répétitif, locaux aveugles, ports de charges, distances importantes à parcourir, augmentation de la charge de travail en raison des baisses d'effectifs... Le transfert programmé d'une partie des collections dans des magasins hors de Paris, entraînant la mise en place de communications en différé et donc une manipulation régulière de caisses remplies de documents, devrait amplifier cette dégradation.

**Plus que jamais le SBNF-CGT se doit :**

- **de défendre le métier de magasinier des bibliothèques et son statut (titularisation des précaires et refus de toute externalisation des fonctions),**
- **de lutter pour de meilleures conditions de travail notamment par des renforts en effectif et une prise en compte de la pénibilité dans l'organisation du travail,**
- **d'améliorer les rémunérations et les carrières des catégories C,**
- **d'obtenir l'augmentation significative du nombre de jours de récupération accordés pour ceux qui travaillent dans des locaux aveugles.**

## **2. Les bibliothécaires assistants spécialisés**

Depuis la création du corps des BIBAS en 2011, le déroulement de carrière s'est allongé et la progression est freinée avec une stagnation dans le 2e grade de la classe supérieure. La mise en place des examens professionnels ne remédie en rien au problème puisque le nombre de postes ouverts est ridiculement. D'autre part, l'épreuve de rédaction du dossier RAEP est vécue comme une humiliation pour des candidats en poste depuis souvent plus de quinze ans et dont les compétences ne sont pas reconnues. La mise en place de mesures transitoires pour 3 ans, 2013, 2014, 2015 avec un doublement des taux de promotions n'a pas permis le rattrapage de l'injustice faite aux ex-bibliothécaires adjoints spécialisés. Les possibilités de promotion dans le corps des bibliothécaires sont elles aussi très insuffisantes avec seulement 15 promus en 2014 pour quelques 1300 BAS promouvables.

Enfin, les BAS doivent faire face à une mutation du métier : catalogage des e-book, référencement du web, développement des services au public et de la médiation le plus souvent sans réel accompagnement ou formation et surtout sans reconnaissance...

**Le SBNF-CGT revendique pour les BAS de la BnF :**

- **une meilleure prise en compte de leurs compétences et une valorisation de leurs qualifications par une augmentation du nombre de promotions,**
- **une réflexion sur le métier et ses évolutions, particulière à notre établissement, par exemple la question de l'hyper-spécialité pour certains agents et de la polyvalence pour d'autres,**
- **face aux mutations du métier, une formation continue adéquate et la reconnaissance d'une forte qualification, garante d'un service de qualité,**
- **plus de postes de catalogueurs pour le traitement des collections papiers et numériques.**

## **3. Les bibliothécaires**

Créé en 1992, ce corps comporte peu d'agents, ils sont 93 à la BnF en 2013. Ils oscillent entre des fonctions de « super BAS » aux fonctions transversales et de « sous-conservateur » avec des responsabilités d'encadrement mais sans bénéficier de la reconnaissance financière.

Le projet de décret présenté aux organisations syndicales en mars 2014 relevant l'indice brut terminal à 653 (indice majoré) réparerait tout juste l'injustice faite aux bibliothécaires depuis la création du corps mais n'est vraiment pas à la hauteur des attentes. Il est urgent d'ouvrir le « chantier » statutaire de la catégorie A, ses carrières, ses missions, ses fonctions. A la BnF enfin, la structure hiérarchique plus rigide qu'en BU écarte le plus souvent les bibliothécaires des postes de A les plus attractifs ou les plus diversifiés : ils sont donc doublement pénalisés.

**Pour les bibliothécaires, le SBNF-CGT défend :**

- **l'augmentation des ratios de promotion dans le corps des conservateurs,**
- **l'intégration, à terme, des bibliothécaires dans le corps des conservateurs,**
- **la clarification des missions et fonctions,**
- **La valorisation des compétences et de l'expérience professionnelle.**

#### **4. Les conservateurs**

A la BnF, les conservateurs des bibliothèques sont 286. Ces dernières années, les fonctions des conservateurs se sont profondément transformées : la formation initiale à l'ENSSIB « formate » les futurs conservateurs comme s'ils devaient tous devenir « chefs de projets » ou pires des managers, d'ailleurs les profils de poste tendent vers une uniformisation répondant essentiellement à des besoins d'encadrement au détriment des missions scientifiques. La faiblesse des recrutements face aux nombreux départs en retraite engendre une augmentation de la charge de travail sur les collègues restants.

D'un point de vue statutaire, la fusion des deux grades de conservateur n'a fait que déplacer le ralentissement des carrières au grade de conservateur en chef. La mobilité exigée des agents pour être promouvables complique sérieusement le déroulé des carrières et des activités, alors que la suppression d'un mouvement par an rend les mutations plus difficiles. Le faible nombre de promotions « en chef » est contraint par les suppressions de postes.

A la BnF, les difficultés se sont accentuées : augmentation de la charge de travail liée au non-remplacement des départs en retraite et des postes laissés vacants ; recul des missions scientifiques garanties par le statut au profit des tâches administratives ; trop faible prise en compte de l'expertise des agents, en particulier dans les processus de décision ; exigence d'activités de management sans véritable accompagnement et formations adaptés ; primes au « mérite » introduisant des écarts de 1 à 10 entre les collègues.

L'origine de ces difficultés, ce n'est pas l'évolution logique des métiers, mais bien les baisses incessantes de budget et de personnel, auxquels on demande toujours plus.

#### **Le SBnF-CGT revendique pour les conservateurs :**

- **l'augmentation du nombre de postes et de débouchés dans le grade de conservateur en chef,**
- **la suppression de toutes primes au mérite ou à la performance et le relèvement du taux moyen indemnitaire,**
- **le maintien des activités scientifiques conformément au statut,**
- **la prise en compte de l'expertise scientifique dans l'évolution des carrières,**
- **la reconnaissance de la mobilité fonctionnelle au sein de la BnF.**

## Fiche 6 : les métiers du ministère de la Culture

### 1. La filière administrative

En préambule, on ne peut que constater une impatience grandissante des agents en attente du repyramidage (c'est-à-dire une revalorisation des carrières) de la filière administrative dont l'étude nous est promise depuis des années par le ministère et toujours remise au placard !

A la BnF en 2013, on comptait dans la filière administrative 280 agents dont 90 titulaires seulement: 1 attaché, 24 secrétaires administratives et 65 adjoints administratifs. Les tâches dévolues à la filière administratives sont de plus en plus complexes tant du point de vue réglementaire que technique (impact de la LOLF, du contrôle de gestion, du pilotage par la performance, de la mise en place de nouveaux outils, de la GBCP, des tâches RH...). A cela s'ajoute l'augmentation de la charge de travail conséquence directe d'effectifs insuffisants.

Cette filière présente également, à la BnF comme dans l'ensemble du ministère, une particularité : le choix « historique » de confier à des agents de catégorie C, adjoint administratif, des tâches qui sont habituellement dévolues aux secrétaires administratifs de catégorie B. Au regard des fonctions réellement exercées par les agents, des qualifications, des compétences et de l'expérience qu'ils détiennent, l'absence de déroulement de carrière a très vite engendré une légitime frustration surtout parmi les catégories C et B. De même, le nombre insuffisant de promotions et la pénurie de postes ouverts aux concours ne permettent pas d'évolution et créent beaucoup d'insatisfactions.

Enfin, à la BnF, les fonctions d'encadrement, dont celles de chef de service ou d'adjoint, qui sont le plus souvent dévolues aux conservateurs, sont toujours plus lourdes, et se font au détriment des missions scientifiques de ces derniers. Les conséquences des réductions d'effectifs, à savoir gérer un service avec des missions augmentées et des budgets et des effectifs en baisse, sont devenues le quotidien de ces encadrants. L'emploi de personnels administratifs, au côté des conservateurs, est donc une nécessité.

Au niveau du Ministère de la culture, la CGT a exigé un plan de repyramidage pour cette filière. Les premières discussions ont permis de gagner l'augmentation des taux de promotions à partir de 2015. Par exemple, pour les adjoints administratifs de 1<sup>ère</sup> classe, le taux de promotion progresse de 12% à 30%. C'est un début qu'il faut poursuivre et améliorer.

#### Le SBnF-CGT revendique :

- des créations d'emplois statutaires dans les différents corps de la filière,
- des corps à deux grades pour l'ensemble de la filière,
- une revalorisation des carrières et une refonte complète de la grille des salaires,
- des requalifications d'emplois dans les corps de secrétaires administratifs et d'attachés d'administration,
- des examens professionnels portant réellement sur le parcours professionnel des agents et tenant compte de l'ancienneté pour des passages plus rapides de grades,
- de mener une réflexion sur les missions et leur évolution, sur la problématique de la polyvalence ou à l'inverse d'une spécialisation trop importante facteur de risques psychosociaux.

## 2. La filière métiers d'art

Les ateliers de la Bibliothèque nationale de France comptent 131 agents répartis sur 6 sites dans la plupart des spécialités comme les métiers du papier, de l'audiovisuel et des nouvelles technologies de l'information et de la communication.

**Recrutement :** les recrutements se font très rares alors que l'axe central de la préservation des métiers, dont certains sont très rares ou pas enseignés par l'Education nationale, est la transmission des savoir-faire. La moyenne d'âge des agents est élevée notamment sur les sites de Richelieu et de Sablé. De nombreux départs à la retraite vont intervenir ces prochaines années et il est nécessaire de prévoir un plan pluriannuel de remplacement afin de stopper les baisses d'effectifs. La BnF doit établir une politique de gestion prévisionnelle de l'emploi efficace et pérenne pour la transmission de nos métiers.

**Formation :** les formations sont nombreuses et diversifiées mais il manque un programme de formation entre les ateliers de la bibliothèque qui permettrait aux agents d'optimiser leur expérience et qualification aux traitements des différentes collections.

**Missions :** les missions sont en perpétuelle évolution face aux diverses campagnes de numérisation. La préparation des documents pré et post numérisation ainsi que le nombre d'image programmé a entraîné une évolution dans l'appréhension des métiers. Les enjeux sont tels qu'il est difficile d'allier quantité et qualité entraînant une grande démotivation des agents. La lassitude est perceptible aussi dans les ateliers de « proximité » ou la baisse des effectifs remet en cause les choix stratégiques en matière de conservation de notre établissement.

**Pour la filière métiers d'art, le SBNF-CGT revendique :**

- **Le remplacement de tous les départs en retraite, des postes vacants et des créations de postes tant que de besoins avec l'établissement d'une gestion prévisionnelle des emplois assurant la pérennité de nos métiers,**
- **L'intégration des catégories C en B après 4 ans d'expérience,**
- **L'accès à une formation professionnelle continue afin de permettre aux agents d'accéder à des évolutions de carrière,**
- **Une égalité d'accès aux stages entre les différents sites de province et Paris,**
- **Aucune suppression d'ateliers et des aménagements améliorés en concertation avec les agents dans les futurs espaces de Richelieu.**

## 3. La filière Accueil surveillance

A la BnF, la filière Accueil surveillance compte 2 ingénieurs catégorie A, 35 techniciens des services culturels catégorie B et 58 adjoints d'accueil de surveillance et de magasinage catégorie C. A cela s'ajoute tous les agents non-titulaires recrutés pour assurer les missions dévolues à la filière ASM. Les personnels se répartissent dans tous les secteurs de la bibliothèque : accueil des publics, activités de médiation, surveillance et sécurité des sites, magasinage et conservation. Ils sont particulièrement présents à la DDC.

La filière souffre d'un sous-effectif endémique que l'établissement compense par un recours massif aux non titulaires. La trop faible ouverture de concours (externe et interne) restreint les entrées dans la filière et empêche les évolutions de carrières comme les taux de promotion ridicules qui ne permettent pas de résoudre le déséquilibre constaté : une majorité de catégorie C qui effectue souvent des tâches de catégorie B.

De plus, les missions des ASM sont aujourd'hui menacées. La BnF a déjà externalisé la surveillance et la sécurité des espaces publics par un prestataire extérieur. En 2013, la sûreté de nuit à Tolbiac a elle aussi été confiée à une société de gardiennage induisant un risque pour le site et les collections

(méconnaissance du bâtiment et de sa complexité, manque de formation, etc.). Avec les personnels, nous devons nous opposer à ces pertes de périmètre qui touchent les missions et dépossèdent les agents de leur savoir-faire et compétences.

Sur l'évolution des métiers nous devons rester vigilants. Outre les externalisations, le manque d'effectifs dans les différentes spécialités peut entraîner une polyvalence des tâches accrue et subie. Par ailleurs, le développement des missions d'accueil des publics doit être reconnu et amélioré. Pour cela, il est nécessaire de créer une spécialité médiation culturelle au sein de la filière.

**Pour la filière Accueil surveillance, le SBNF-CGT revendique :**

- **la création de postes pour résorber le sous-effectif et un plan de titularisation à hauteur des besoins pour lutter contre la précarité,**
- **un plan de rééquilibrage de la filière pour atteindre 75% en C, 20% en B et 5% en A,**
- **l'arrêt de l'externalisation des missions accueil, surveillance et magasinage,**
- **l'augmentation significative des concours, examens professionnels et taux de promotion permettant un meilleur déroulement de carrières,**
- **une réflexion sur l'ensemble des missions et leur évolution afin de professionnaliser et valoriser la filière,**
- **le refus de toute diversification des missions et de toute polyvalence des agents qui, sans une nouvelle reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle, accentuent la discordance entre fonctions et statuts.**

#### **4. La filière technique**

Les adjoints techniques vivent une période de profondes évolutions marquées par une remise en cause de plus en plus fréquente de leurs métiers. Touchés par les baisses d'effectifs et les réorganisations de services, ils sont souvent les premiers à subir concrètement l'externalisation et la privatisation, notamment pour l'entretien des bâtiments et des équipements.

Les effectifs des différents corps sont en diminution constante avec pour conséquence une polyvalence de plus en plus imposée sans que les qualifications et les compétences ne soient pour autant reconnues.

**Pour les adjoints techniques, le SBNF-CGT revendique :**

- **Des créations d'emplois pour sauver la filière,**
- **La mise en place de spécialités afin de supprimer les postes trop polyvalents,**
- **La reconnaissance des métiers et la pérennisation des ateliers,**
- **L'augmentation du nombre de promotions pour assurer un meilleur déroulement de carrière,**
- **La revalorisation équitable des primes pour tous dans la perspective de leur intégration dans les salaires,**
- **Une reconnaissance des métiers pénibles pour un départ à la retraite anticipé.**

## Fiche 7 : les personnels non-titulaires

### Sur l'emploi :

Si le nombre de contractuels sur crédit (les "vacataires") a baissé de façon drastique (158,1 équivalent temps plein en 2013 contre 226,4 ETP en 2006) celui des contractuels sur emploi a augmenté (632,8 ETP en 2013 contre 551,7 ETP en 2006). De fait, les coupes dans les budgets et les suppressions de postes ont touché essentiellement les vacataires et les titulaires plutôt que les contractuels sur emploi.

Cette situation est la conséquence de deux phénomènes. Dans un premier temps, l'absence de création de postes aux concours qui a poussé la bibliothèque à se tourner vers l'emploi non titulaire, puis avec la RGPP en 2007, l'obligation faite aux établissements de réduire leur masse salariale. Résultat : de nombreux postes ont été supprimés et l'embauche de contractuels sur emploi privilégié (en particulier des catégories A comme le permet la législation) qui à long terme n'influe pas sur la masse salariale contrairement aux titulaires car la BnF n'a pas à prendre en charge leur retraite. Cette pratique devrait néanmoins devenir marginale avec la loi Sauvadet qui rappelle que les postes de fonctionnaires doivent être prioritairement pourvus par des agents titulaires.

	2006		2009		2013	
	PP	ETP	PP	ETP	PP	ETP
<b>Titulaires</b>	1698	1633,1	1665	1600,2	1478	1430,7
<b>Non-titulaires (contractuels sur emploi)</b>	572	551,7	664	641,0	658	632,8
<b>Non-titulaires à temps incomplet</b>	381	226,4	339	201,3	268	158,1
<b>Total</b>	2651	2411,2	2668	2442,5	2404	2221,6

PP = personnes physiques. ETP = équivalents temps plein

### Sur la précarité :

- **Concernant les contractuels sur emploi** : le nombre de CDI a augmenté de façon significative au fil des années. Conformément à la législation, il faut, en effet, deux CDD de 3 ans pour accéder à la cdiisation. L'établissement a donc joué le jeu en proposant systématiquement au terme du second CDD un contrat à durée indéterminée. En 2013, 77% des agents sont en CDI (+17% par rapport à 2006) et 19% en CDD. Il s'agit de temps complet. Il faut ajouter à ces CDI et CDD des emplois particuliers, à savoir 4 emplois d'avenir et 27 titulaires détachés sur contrats (soit 4%).

- **Concernant les contractuels sur crédit** qui sont à temps incomplet. Globalement les protocoles de fin de grève négociés ces dernières années ont été respectés par l'administration. Les CDD de trois ans ont débouché sur la signature de CDI, permettant ainsi aux agents de se stabiliser. Les suppressions de postes ont essentiellement touchés les contrats occasionnels (de 10 mois) : 160 contrats en 2006 contre 72 en 2013. La grève de 2013 a permis de pérenniser l'essentiel des contrats de 3 ans et les CDI. Toutefois, il faut continuer à se battre pour que les postes qui répondent à des besoins permanents soient bien pourvus par des CDD de 3 ans et des CDI et non par des contrats de 10 mois (besoins occasionnels) en particulier pour la numérisation et pour les navettes de collection entre les sites. Enfin, la majorité des agents ont des contrats de 80h en raison d'un fractionnement abusif de leur temps de travail. Ils pourraient pourtant bénéficier d'une quotité horaire de 70% d'un temps plein comme le spécifie le cadre légal. C'est à quoi il faut aboutir.

**- Concernant le plan de titularisation :**

La loi Sauvadet issue du Protocole de sécurisation des parcours professionnels signé par la CGT en mars 2011 est un échec. Pour le moment à la BnF, moins de 50 collègues ont été titularisés sur les 630 réunissant les conditions et parmi eux quasiment aucun contractuel à temps incomplet. Pourtant, la majorité des non titulaires (CDD, CDI) étant recrutés sur des besoins permanents ont pour vocation à intégrer des corps de fonctionnaires. Néanmoins, la loi Sauvadet, peut nous permettre, car elle oblige l'État à être exemplaire en matière de recrutement, de circonscrire l'emploi précaire au sein de notre établissement. Cela doit être notre objectif.

**Il faut également un nouveau plan de titularisation pluriannuel** et la création de corps de fonctionnaires pour les fonctions qui n'entrent pas dans la nomenclature existante, notamment dans les métiers de l'informatique, de la médiation culturelle et les métiers du bâtiment.

**Sur les carrières :**

A la BnF, l'instance représentative pour les contractuels est la Commission consultative paritaire des contractuels (CCPC). Elle est obligatoirement consultée pour toute question relative à la situation professionnelle des agents non titulaires (avancement, changements d'emploi, licenciement, etc...). Si le SBnF-CGT a obtenu plusieurs avancées concernant son organisation, nous considérons que cette instance ne fonctionne pas correctement notamment en ce qui concerne les changements de groupe de rémunération (les groupes d'emploi) et la mobilité en interne. Tout se passe dans la plus grande opacité, les critères et les procédures ne sont pas connus par les agents et les représentants des personnels ne peuvent assurer correctement leurs rôles.

Enfin, le référentiel des métiers de la BnF reste très flou quant aux missions, activités et compétences propres à chaque groupe d'emploi. Aussi, on assiste régulièrement à des recrutements de contractuels sur des postes dont le groupe d'emploi est supérieur à celui auquel ils ont été embauchés (par exemple un contractuel du groupe 3 employé sur un poste de groupe 4). Ce n'est pas acceptable.

**Nos revendications sont à décliner aussi bien au niveau national qu'au niveau de notre établissement. Aussi, le SBnF-CGT revendique :**

- un plan de titularisation élargi à tous les personnels sans perte de salaire et la création des corps d'accueil nécessaires à l'intégration de tous les contractuels,
- l'instauration d'une indemnité de précarité dans la Fonction publique,
- dans le cadre de la CCPC, des critères et des procédures transparentes concernant les changements de groupe de rémunération et la mobilité,
- un déroulement de carrière prenant en compte l'ancienneté et l'âge (reconnaissance de l'expérience et des qualifications acquises durant son parcours professionnel),
- l'abandon de toutes formes de rémunérations au « mérite ».

**Plus spécifiquement pour les contractuels à temps incomplet (les vacataires) :**

- le recrutement direct en CDI des agents relevant de besoins permanents à temps incomplet,
- la transformation des CDD de 10 mois en contrat de 3 ans ou en CDI pour tous ceux qui le souhaitent dès lors qu'ils sont employés sur des besoins permanents (magasinage, numérisation, navettes de collections entre les sites...),
- le passage à 70% d'un temps plein (c'est le maximum légal) pour tous ceux qui le souhaitent,
- l'égalité d'accès à la formation pour les contractuels sur crédit ayant 10 mois d'ancienneté.

## Fiche 8 : le SBnF-CGT et le travail syndical

Le SBnF-CGT, comme toute organisation, est dans la nécessité de veiller à la constante amélioration de la qualité de vie syndicale pour faire de nouveaux adhérents mais aussi pour inciter les adhérents à devenir des militants.

La constante augmentation du nombre d'adhérents est la preuve que les agents sont réceptifs non seulement à la méthode que nous défendons mais aussi aux revendications que nous portons. Néanmoins, nous constatons que le nombre d'adhérents n'est pas suffisant au regard de l'effectif total de notre établissement. Par ailleurs certains corps ou catégories de personnels sont encore sous représentées : les magasiniers ou la filière administrative par exemple.

Les 42 % obtenus aux élections du 4 décembre 2014 ne sont pas le fruit du hasard mais la traduction des efforts déployés tout au long du mandat ainsi que des luttes menées ces dernières années. Les agents ont été constamment tenus informés des propositions de notre organisation à travers les comptes rendus des instances (comité technique, CHSCT, CAP), par l'intermédiaire de notre journal « des livres et vous », de tracts et de notre site internet.

Pour le mandat à venir :

- Il est indispensable de franchir à la fois un seuil quantitatif en proposant systématiquement l'adhésion mais aussi qualitatif en permettant à chaque syndiqué de prendre une part active à la vie du syndicat et d'accéder aux responsabilités. Pour cela, il faut renforcer la formation des syndiqués en désignant parmi la commission exécutive un responsable de formation qui se chargera de relancer les adhérents et de les aider dans leur demande.
- Il nous faut aller régulièrement à la rencontre des agents et organiser des Réunions mensuelles d'information. Nous pouvons aussi mener des enquêtes via des questionnaires papier ou web. L'élaboration de cahiers revendicatifs par secteur ou catégorie de personnels, notamment à l'intention des magasiniers, doit être une priorité.
- Pour maintenir un bon niveau d'information des personnels, il faut affiner nos modes de diffusion avec des listes ciblées en fonction des informations à donner (compte-rendu de CAP par exemple, point à l'ordre du jour d'une instance sur un service, un département qui peut intéresser les agents de ce secteur). Un responsable de diffusion doit être nommé parmi les membres du bureau.

Les relations avec les structures de la CGT ont été renforcées. En tant qu'un des huit syndicats constitutifs de l'union, nous prenons une part active à l'élaboration des revendications à la CGT Culture ainsi qu'à la construction des luttes. Attaché aux principes fondateurs du syndicalisme confédéré et interprofessionnel, nous avons maintenu nos relations avec l'Union locale du 13e dans la perspective de rassembler les salariés autant du privé que du public pour faire aboutir les revendications interprofessionnelles.

Avec la FERC SUP, l'union syndicale des établissements de l'Enseignement supérieur, nous avons participé activement à la campagne des élections professionnelles de 2014. Nous continuerons à promouvoir nos liens avec la FERC SUP afin de consolider et augmenter l'audience de la CGT dans le secteur des bibliothèques.