

► LA GESTION DES CONTRACTUELS DE LA BIBLIOTHEQUE

Depuis les élections de 2014, les représentants des personnels CGT siégeant à la CCPC (Commission consultative paritaire des agents contractuels) travaillent à réformer cette instance qui s'intéresse à la situation professionnelle de plus de 900 collègues. En effet, jusqu'à maintenant la CCPC souffrait d'un fonctionnement confidentiel et opaque.

La CGT a d'ores et déjà obtenu :

- la consultation de l'instance au moins 3 fois par an, voire 4 contre 1 à 2 fois auparavant. Cela permet un meilleur suivi des carrières (passage au groupe supérieur, recours en cas de conflit...)
- l'intégration, pleine et entière, des "vacataires" au sein de cette instance représentative permettant une meilleure défense de ces agents
- une amélioration dans les informations transmises aux agents par la DdRH au sujet des changements de groupes d'emploi et la mise en ligne sur Biblionautes des «modalités et procédure»...

Ce qu'il reste à gagner

Il faut faire évoluer la CCPC vers un fonctionnement de type CAP (instance s'occupant des agents titulaires), qui assure bien plus d'équité et de transparence.

Il faut aussi gagner des modalités de changement de groupe d'emploi sur des critères d'ancienneté et d'âge, c'est à dire sur la reconnaissance de l'expérience et des qualifications acquises durant le parcours professionnel et plus sur les critères arbitraires de l'administration.

► POUVOIR D'ACHAT, OÙ EN SOMMES NOUS ?

Point d'indice, combien avons-nous perdu d'argent !

Depuis 2010 le point d'indice est gelé, ce qui signifie qu'il n'y a pas eu d'augmentation de salaires à part la progression liée à l'ancienneté. Pire en 15 ans la valeur de ce point 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 perd 350 € et un A 500 € !

Sous la pression des organisations syndicales et suite à plusieurs journées de grèves, le point d'indice va être relevé de +0,6% en juillet 2016 et de +0,6% en février 2017. Cela reste néanmoins tout à fait insuffisant par rapport aux pertes cumulées.

Comment fonctionne le point d'indice

Les règles de rémunération dans la fonction publique se structurent autour d'une grille d'avancement divisée pour les fonctionnaires en catégorie (A, B, C) et pour les contractuels en groupe. Chacun franchit ensuite des échelons en fonction de son ancienneté.

A chaque échelon correspond un indice, qui, en le multipliant par la valeur du point d'indice : 4,63 euros mensuel (montant commun à tous), permet de calculer le salaire des agents de la fonction publique. Ce mécanisme permet des évolutions de salaire transparentes prenant en compte l'expérience acquise au fil des années.

► COMMENT LA BNF GÈRE LA CARRIÈRE DES TITULAIRES ?

Plusieurs rapports (Délégations d'enquête de 2013 et 2016, audit RSE de 2015) pointaient les difficultés de notre établissement en matière de ressources humaines et en particulier concernant la gestion de carrière des agents. Si la Direction annonce des améliorations, pour la CGT, la situation s'est dégradée en 2015 ou dans le meilleur des cas, rien de concret ne s'est réalisé.

Sur l'information des agents :

La Direction s'était engagée en avril 2014 à publier sur Biblionautes toutes les informations relatives à la gestion des carrières. Cela n'a été que partiellement fait. Pour exemple, les critères retenus par l'administration pour les promotions ne sont toujours pas clairement affichés. De plus, le calendrier de rédaction des rapports d'aptitude pour les CAP traitant des promotions n'y figurent toujours pas.

Sur la procédure relative aux promotions :

En avril 2014, la Direction avait annoncé la mise en place d'une procédure unique pour l'ensemble des agents. La DRH devait communiquer la liste des agents promouvables aux directions qui devaient faire redescendre au niveau des départements et services. Les départements et services devaient ensuite communiquer une liste des agents proposés pour être discutée en réunion DRH / DCO / DSR. La liste finale des agents retenus, validée par la directrice générale, devait donner lieu enfin à la rédaction des rapports d'aptitude. Les rapports ainsi établis remontaient tous au ministère (culture ou enseignement supérieur).

Finalement, il n'en est rien et l'opacité est toujours de mise !



► Pour la filière culture, l'établissement d'un rapport d'aptitude est parfois nécessaire mais pas toujours, le compte rendu d'entretien professionnel étant le seul élément requis. L'agent lors de son entretien apprend qu'il est proposé pour une promotion mais n'a aucune information concrète jusqu'à la publication des résultats de la CAP.

► Pour la filière bibliothèque, la BnF continue à établir des rapports d'aptitude sans que les agents aient l'assurance de figurer sur la liste finale des promouvables... Beaucoup d'espoir déçu et de découragement. Il est à souligner également que la Direction n'a pas respecté son engagement d'organiser une réunion paritaire préparatoire aux CAP...

Enfin, à la demande des organisations syndicales, la Direction s'était engagée en 2015 à réaliser un travail de recensement des agents de catégorie C en fin de carrière n'ayant jamais bénéficié de promotion. A ce jour, aucun calendrier de travail sur ce dossier n'a été proposé aux organisations syndicales.

Sur les entretiens professionnels :

Lors du Comité technique de février 2016, la Directrice générale a confirmé que les entretiens professionnels sont bien conduits par les chefs de services (sauf exceptions). Dans l'ensemble, et après que la CGT soit intervenue, cette règle a été respectée en 2016.

Cependant, pour un certain nombre d'agents ce rendez-vous a été difficile cette année encore. Dénigrement, intimidations... ont été au rendez-vous. Nous dénonçons ces pratiques depuis plusieurs années et appelons la Direction à effectuer un rappel à l'ordre.

► LES NOUVELLES FORMES DE MANAGEMENT, ICI ET AILLEURS

Extrait de l'entretien octroyé par l'universitaire Vincent de Gaulejac à la NVO (le mensuel de la CGT).

Vous avez mis en lumière, dans vos travaux, l'émergence de nouvelles normes, et particulier dans le monde du travail. Comment cela se traduit-il pour les salariés ?

Les salariés sont désormais régulièrement évalués sur leur capacité à remplir des objectifs mais dans le même temps on réduit les moyens indispensables pour cela (baisse d'effectifs, de budgets...). S'ils n'y parviennent pas, ce n'est pas le système qui les met en difficultés mais eux-mêmes qui sont mis en cause, qualifiés d'incompétents ou accusés de ne pas travailler suffisamment.

Cette « révolution managériale » – pour reprendre la formule utilisée par le Medef dans les années 90 pour désigner le management par projet, par objectif, l'évaluation par résultat... – a commencé dans les multinationales dans les années 60. Puis, celles-ci ont « vendu » ces pratiques à leurs clients et fournis-



seurs via les cabinets de consultants. Ces pratiques se sont ensuite diffusées dans les entreprises publiques comme EDF, GDF, France télécom et enfin dans le secteur non marchand : le secteur public, voire l'associatif.

Comment décrire les effets de ce management sur l'organisation du travail ?

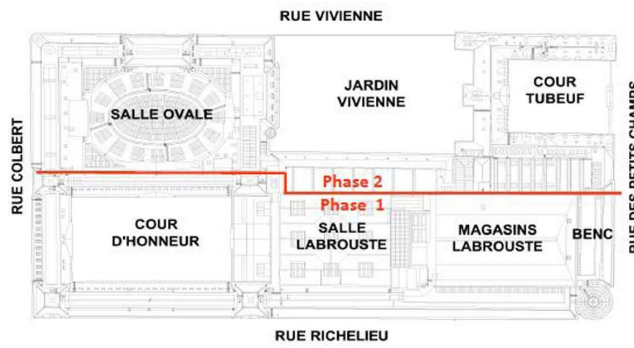
Au départ, il s'agit d'augmenter la rentabilité, en permettant à chacun de mieux travailler. Mais il y a un leurre, un piège : on demande aux travailleurs de s'aligner sur les meilleures pratiques et performances, sur ceux qui ont les meilleurs taux de rentabilité. Ils s'attendent dès lors à une amélioration des conditions de travail, des rémunérations mais subissent à la place des réductions d'effectifs proportionnels à l'amélioration de la productivité. Le paradoxe de la compétitivité, c'est la « lutte » des places, une pression sur le travail avec réduction permanente des emplois. On nous explique que pour réduire le chômage, il faut de la croissance, donc de la productivité qui amène à réduire les effectifs : pour réduire le chômage, il faudrait... l'augmenter.

Et à la BnF ? En 2015, la direction de la BnF a dépensé pour ce type de management («méthode agile», «mode projet») près de 60 100 euros du budget formation pour seulement 16 000 pour prévenir la souffrance au travail. En 2016, c'est l'équilibre qui prévaut avec 18 400 contre 22 200 euros...

DOSSIER SPÉCIAL >>> PROJET RICHELIEU

Dès la fin des années 2000, les agents de Richelieu, toutes catégories confondues, ont dû préparer puis superviser le déménagement des collections spécialisées (27,5 km de documents) conservées dans la zone 1.

En 2010, c'est au tour des services et des salles de lectures de quitter la zone. Une fois encore les personnels sont fortement mobilisés. **Pendant 6 ans, c'est désormais dans la zone 2 que se concentrera l'activité de la bibliothèque.**



LES PERSONNELS DU SITE SE MOBILISENT

→ **Cet hiver, à l'appel de la CGT, les personnels de Richelieu** se sont réunis nombreux, et à plusieurs reprises, pour débattre des travaux en cours et de leurs futurs locaux. Fort de ces échanges et du nombre de participants, les représentants des personnels CGT accompagnés une dizaine d'agents (conservateurs, magasiniers, bibliothécaires, personnels administratifs...) issus des différents départements de Richelieu ont participé au CHSCT exceptionnel du 19 février afin de défendre leurs conditions de travail.

Les personnels obtiennent des locaux supplémentaires...

Alors qu'un immeuble de 240m² (la « maison de l'Abbé Barthélémy ») attendant au quadrilatère Richelieu et appartenant à la BnF allait rester vide jusqu'à la fin du chantier, la mobilisation des personnels et de la CGT ont permis que ces espaces, moyennant des travaux, accueillent des services et des agents. Cette possibilité avait jusque là été catégoriquement refusée par la direction.

...ces locaux ont permis de résoudre les deux principaux problèmes du site

► **Des bureaux et des locaux trop étroits** par rapport aux normes en vigueur (10 m² pour 1 personne seule, 22m² pour 2 personnes, 33 m² pour 3, etc.)

► **Des bureaux sans lumière du jour** en contradiction avec les articles R4213-2 et 3 du Code du travail (« les locaux [doivent être] conçus et disposés de telle sorte que la lumière naturelle puisse être utilisée pour l'éclairage des locaux destinés à être affectés au travail »).

AGIR ENSEMBLE

PROPOSER

SE MOBILISER

ÇA PAYE !

Les personnels obtiennent du mobilier adapté à leurs activités

Alors que le mobilier proposé ne correspondait pas à la réalité du travail effectué, il a été obtenu du matériel plus en phase avec l'activité des agents et correspondant mieux à la typologie des documents conservés dans les départements spécialisés.

Autre avancée, la possibilité de réutiliser le mobilier existant pour compléter ceux qui vont être acquis par l'établissement.

L'action syndicale avait déjà permis d'obtenir :

► **L'arrivée au 1er mars de 5 magasiniers pour renforcer les équipes** à la place des personnels précaires généralement recrutés (il s'agit de 5 magasiniers issus de la liste complémentaire du recrutement organisé en 2015)

► **Le recrutement d'une infirmière à temps plein et d'un médecin dédié**, ainsi que l'achat de matériel neuf pour équiper l'infirmier. C'est l'aboutissement d'une longue bataille menée par la CGT.

QUEL PROJET SCIENTIFIQUE ET CULTUREL ?

La nouvelle version du Projet scientifique et culturel de Richelieu a été présentée au Comité technique du 14 avril. Elle comprend plusieurs avancées notables, notamment une meilleure prise en considération du caractère muséal d'une grande partie des collections conservées sur le site. De même, l'importance du travail scientifique des conservateurs est rappelée.

Le projet insiste, à juste titre, sur la nécessité d'élargir les publics de Richelieu, avec des actions menées en direction des simples visiteurs. Si cette ambition est légitime, se pose la question des moyens humains mis en œuvre pour mener à bien cette politique, les actions de médiation devant être développées dans cette optique s'ajoutant aux autres tâches des personnels. Des dispositifs de médiations numériques devraient être mis en place, mais il est à craindre qu'il ne s'agisse que de simples gadgets informatiques à l'instar des installations du défunt Labo



de Tolbiac qui a montré son inadéquation par rapport aux besoins des usagers de la bibliothèque. Les fonds publics seraient mieux employés à accroître le signalement des collections encore lacunaire dans les catalogues en ligne.

Par ailleurs, il convient de ne pas perdre de vue la mission première des départements spécialisés qui est d'accueillir des chercheurs qui ont quelque peu délaissé les salles de lecture ces dernières années : aucun plan d'action n'est réellement évoqué en direction de ces publics.

Enfin, rappelons que ce document a été hélas rédigé sans réelle concertation

avec l'ensemble des agents du site qui auraient peut-être eu d'autres idées afin de faire passer les départements spécialisés dans une nouvelle ère. La CGT prévoit d'ores et déjà d'organiser une réunion avec les personnels afin de recueillir remarques et critiques concernant le projet.

LE CONTEXTE

► 6 ANS DE CONTRAINTES ET DE DIFFICULTÉS

L'éclatement des espaces de travail

Pendant la phase 1 des travaux, quelques 260 personnes ont dû quitter leurs locaux pour s'installer dans des modulaires ou bien dans d'autres départements ou sites (Arsenal, Tolbiac, 61 rue de Richelieu...).

L'éclatement des services, des collections et des salles de lectures dans plusieurs lieux a **fortement dégradé le quotidien des agents, engendré de nombreux déplacements et beaucoup de fatigue.**

Entre augmentation des charges de travail et nouvelles tâches

La liste est longue : nouvelles procédures de communication, mise en place des navettes de collections circulant quotidiennement entre les sites, mouvements de collections, port de charges, gestion des implantations, conditionnement des documents... **la charge de travail des personnels a augmenté dans un contexte déjà difficile et dégradé.**

Les nuisances dues aux travaux

Bruit, poussières, odeurs de solvants, problèmes de chauffage ou de climatisation (15 degrés le matin dans certains bureaux en hiver ou bien jusqu'à 43 degrés dans les modulaires pendant l'été 2010), incendie en 2013, fuites d'eau, plusieurs évacuations...

► UN CHANTIER QUI N'EN FINIT PLUS...

Le calendrier initial :

- Phase 1 des travaux : 2010-2013
- Phase 2 des travaux : 2014-2017

Le calendrier actuel :

La réouverture au public de la zone 1 rénovée est prévue le 14 décembre 2016, soit quasiment 3 ans de retard. L'ensemble du site sera fermé durant deux mois et demi à partir du 1^{er} octobre afin d'achever le déménagement de la zone 2 vers la zone 1.

Pourquoi 3 ans de retard ?

→ **la présence d'amiante et de plomb non détectée** a nécessité l'arrêt en urgence des travaux et la mise en place de protocoles de traitement sécurisé.

→ **une mauvaise évaluation du volume des travaux** a entraîné des contentieux avec les entreprises intervenant sur le chantier et l'arrêt de certaines activités dans l'attente d'un accord avec celles-ci.

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

→ REJOIGNEZ LA CGT BnF, SYNDIQUEZ-VOUS !

Nom et prénom :
Métier :
Titulaire : Contractuel sur emploi : Vacataire :
Département et site d'affectation :