la cgt BnF

DLV

Des Livres et Vous
Journal du syndicat CGT BnF
n. 23 nouvelle série
septembre-octobre 2016

AGIR ENSEMBLE, PROPOSER, LUTTER → ÇA PAYE

► 2016, UNE ANNÉE DE MOBILISATIONS ET DE VICTOIRES

Ce printemps, les personnels de la BnF avec l'intersyndicale CGT-FSU-SUD, se sont mobilisés contre les suppressions de postes, la précarité et la Loi travail. Cette lutte s'est traduite par de nombreux arrêts de travail (1460 jours de grève comptabilisés), des manifestations, l'occupation 6 samedis consécutifs du hall Est (avec entrée gratuite au public), le blocage de Tolbiac le 28 juin… Ces actions ont permis l'arrêt des suppressions de postes pour 2017, une réduction notable de la précarité à la BnF…

Cet hiver, à l'appel de la CGT, les personnels de Richelieu se sont également mobilisés au sujet de leurs futurs locaux. Après plusieurs rencontres avec les personnels, la CGT, avec des conservateurs, des magasiniers, des bibliothécaires, des personnels administratifs, etc. issus des différents départements de Richelieu a obtenu de nombreuses avancées lors du CHSCT de mars 2016.

► POUR TOUTE LA BNF, LA LUTTE A PERMIS :

L'arrêt des suppressions de postes prévus pour 2017 (14 postes sauvegardés). Une première en 7 ans !

L'amélioration du déroulement de carrière des agents avec la mise en place d'un groupe de suivi administration / organisations syndicales afin de favoriser plus de transparence dans les procédures, une répartition plus équitable des promotions…

Un plan d'action pour les conditions de travail des magasiniers et des agents travaillant en local aveugle.

L'intégration d'une trentaine de nouveaux magasiniers afin d'anticiper les départs, à partir de la liste complémentaire du recrutement direct de 2015 organisé par la BnF.

► POUR LES PRÉCAIRES IL A ÉTÉ OBTENU :

Le passage et l'embauche en CDI de tous les "vacataires" sur besoin permanent.

Une augmentation du temps de travail avec le passage à 110h/mois (le maximum légal) de près de 80 "vacataires" entre juillet 2016 et début 2017.

Une meilleure comptabilisation du temps de travail : une partie de l'activité de ces agents n'était pas prise en compte

Des majorations plus équitables des heures travaillées en soirée et le dimanche (à 100% comme les autres agents).

Des postes réservés aux "vacataires" lors des recrutements directs de magasiniers organisés par la BnF (en attente de l'accord du Ministère)

►POUR RICHELIEU, LA MOBILISATION A PERMIS :

L'obtention de locaux supplémentaires. Alors qu'un immeuble de 240m2 attenant 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 a permis que ces espaces, après travaux, accueillent des agents.

Des bureaux plus grands pour les agents et l'abandon de ceux en local aveugle.

Du mobilier adapté à l'activité des personnels car celui proposé ne correspondait pas à la réalité du travail effectué. Autre avancée, la possibilité d'utiliser le mobilier existant en complément.

Une infirmière à temps plein, le recrutement en cours d'un médecin dédié, ainsi que l'achat de matériel neuf pour équiper l'infirmerie, aboutissement d'une longue bataille menée par la CGT.

L'arrivée au 1er mars de 5 magasiniers pour renforcer les équipes de Richelieu.

SE RASSEMBLER, SE SYNDIQUER → C'EST ESSENTIEL

PAS DE PROGRÈS SOCIAL SANS SYNDICATS

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.

SALAIRES, EMPLOIS, CONDITIONS DE TRAVAIL, MISSIONS ET MÉTIERS… LA CGT S'INTERESSE A TOUT

Si la CGT BnF se préoccupe de toutes les questions relatives au quotidien des personnels (salaires, santé, effectifs, égalité homme-femme…), notre organisation développe également une réflexion sur l'avenir des métiers et des missions de la bibliothèque (voir nos textes de Congrès sur www.cgtbnf.fr).

CHANGER LE TRAVAIL, C'EST CHANGER NOS VIES

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 plus de 120 ans, la CGT. **Rejoignez-nous, syndiquez-vous !**

COMMENT SE SYNDIQUER

C'est très simple, il suffit de vous connecter sur www.cgtbnf.fr

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 est fixée statutairement à 1 % du salaire net (sans les primes). **66% de cette cotisation sont déductibles des impôts sur le revenu**. Ainsi pour un salaire de 1000 euros, si la cotisation est de 10 euros par mois, elle ne représentera au final que 3,40 euros après déduction (ou remboursement pour ceux qui ne sont pas imposables).

DU 6 AU 28 OCT. VOTEZ CGT BnF
AU CONSEIL D'ADMINISTRATION, AU CONSEIL SCIENTIFIQUE

LES PERSONNELS DE LA BNF → A LA LOUPE

► LES EFFECTIFS DE LA BNF EN CHIFFRES

A noter pour 2015 : 18 emplois supprimés, 55 départs à la retraite et 42 postes vacants.

Pour la CGT, les conséquences de cette politique d'abaissement des moyens initiée en 2009 sont claires : difficultés dans les services, charges de travail toujours plus importantes pour les A et les B (-55,6 postes), situation particulièrement tendue et dégradée pour les C (-159,4 emplois).

Ces dernières années, c'est le cœur de métier de la BnF qui a été le plus durement touché avec quelque 190 suppressions d'emplois dans la filière Bibliothèque toutes catégories confondues, soit 87,5% de l'ensemble des effectifs perdus depuis 2009.

La typologie des emplois en 2015

La BnF, pour remplacer les départs, a recruté en 2015 davantage de fonctionnaires (+2,6%) tandis que le nombre de contractuels a sensiblement diminué.

Les recrutements de fonctionnaires des corps du Ministère de la culture augmentent enfin (+5,5%), c'était une demande de longue date de la CGT.

Les promotions des titulaires

Elles sont toujours aussi faibles, notamment les changements de corps (passage en B ou en A) des agents des filières Culture.

On remarque également que si les femmes représentent 57% de l'effectif total, leur taux de promotion (de grade et de corps) est plus faible que celui des hommes : 5,7% pour les femmes, 8,6% pour les hommes.

► 2015, LE SOUS-EFFECTIF PERSISTE

Fonctionnaires et contractuels en ETP*	2009	2012	2015	Postes perdus
Catégories A	856,2	836,2	822,5	**-33,7 A**
Catégories B	630,9	625,3	606,3	**-21,9 B**
Catégories C	955,4	846,7	796,0	**-159,4 C**

**Equivalent temps plein toutes catégories confondues (fonctionnaires + contractuels + vacataires)*

Ces chiffres sont tirés du ***Bilan social 2015***. Ce bilan, obligatoire dans les établissements de plus de 300 salariés, **a été publié cet été** et comporte des éléments chiffrés concernant les effectifs, les rémunérations, les conditions de travail et la santé des personnels, la formation, l'égalité homme-femme…

► LES HEURES ÉCRÊTÉES EN HAUSSE

Il s'agit d'heures faites en plus et n'étant ni récupérées par les agents, ni rémunérées par l'établissement. En 2013 on comptait 65 823 heures, en 2015 69 829, soit l'équivalent d'une cinquantaine de postes à temps plein ! **Sans ce travail consenti par les agents, la BnF ne pourrait pas fonctionner pleinement…**

Fonctionnaires et contractuels	Catégories A	Catégories B	Catégories C	**= 69 829 heures, soit le travail d'une cinquantaine de personnes pendant un an !**
Nombre d'heures moyennes écrêtées	52h par agent	18h par agent	25h par agent	

► LA SANTÉ DES AGENTS SE DÉGRADE

Si l'âge moyen des agents est passé de 43 ans en 2008 à 44 ans en 2009 puis à 46 ans en 2015, ce vieillissement ne peut à lui seul expliquer cette inquiétante augmentation du nombre de jour d'arrêts par agents. **Pour la CGT, elle est pour partie liée à la dégradation des conditions de travail constatée ces dernières années.**

Nombre de jour d'arrêts/agents	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
	10,9 j	11,1 j	12,6 j	12,8 j	12 j	12 j	11,9 j	13,4 j

► EFFECTIFS EN BAISSE, ACCIDENTS DU TRAVAIL EN HAUSSE

Si en 4 ans le nombre d'accidents a quasiment doublé, le taux de gravité reste néanmoins peu important. Les documents fournis par l'administration n'étant pas suffisamment précis, il n'est pas possible d'expliquer cette hausse avec certitude. Est-elle liée aux suppressions de postes et à l'augmentation des cadences de travail ? Au projet Richelieu ?…

Nombre d'accidents	2011	2012	2013	2014	2015
	54	77	64	89	100

ENTRETIENS ANNUELS 2016 → DES PROBLÈMES

→ Les personnels du public comme du privé sont désormais régulièrement évalués sur leur capacité à remplir des objectifs alors que dans le même temps, nous assistons à une réduction généralisée des moyens indispensables pour les atteindre (baisse d'effectifs, de budgets…). Lorsque les salariés ne parviennent pas à répondre aux objectifs, ce n'est évidemment pas cette politique d'abaissement des moyens qui est remise en cause mais leurs compétences. Ce système pervers génère chez de nombreux personnels beaucoup d'écœurement et de lassitude, voire de la souffrance au travail.

A la Bibliothèque nationale

Cette année la campagne des entretiens professionnels a été marquée par de sérieux dysfonctionnements. De nombreux retours sur leur organisation et leur contenu nous sont parvenus. La CGT BnF a dû intervenir plusieurs fois pour demander la révision des entretiens et rappeler le respect des procédures.

Des entretiens mal vécus

Trop souvent par manque de temps, les entretiens sont le seul moment de l'année où sont abordés les sujets qui « fâchent » entre encadrant et agent. Cette façon de procéder transforme ce « moment d'échange privilégié » (selon les termes) en une séance de remontrances qui est d'autant plus mal vécue par les agents que leur travail ou attitude n'a jamais fait l'objet d'aucune remarque au cours de l'année écoulée.

Des entretiens qui font mal

Cette année encore, un certain nombre d'agents ont vu leurs compétences remises en cause de façon excessive alors que leurs précédents entretiens n'avaient jamais fait état d'aucun manquement. Les personnels sortent choqués de ces échanges censés «être des moments privilégiés de dialogue constructif entre l'agent et son chef de service». Pire, dans quelques cas, l'entretien est totalement « à charge » et contient des injustices flagrantes.

La CGT encourage les agents à réagir. Une demande de révision de l'entretien est possible et dans certains cas il est envisageable de le passer avec son directeur adjoint (le N+2).

A la BnF qui mène l'entretien ?

Dans certains départements de la BnF, il a été envisagé de confier aux chefs d'équipe de catégorie C cette fonction qui revient traditionnellement aux chefs de service (le N+1).

Pour la CGT, il est impensable de faire peser cette responsabilité sur des catégories C qui n'ont jamais rempli ces fonctions dans notre établissement. Interpellée sur cette question par la CGT lors du Comité technique du 5 février 2016, la Directrice générale s'est engagée à rappeler à l'ensemble des départements que les entretiens sont bien conduits par le chef de service (ou son adjoint).

Sur la question des objectifs individuels

C'est le point le plus contestable de l'entretien. La fixation d'objectifs individuels renvoie à une vision comptable du service public allant de pair avec l'abaissement des moyens et à une mise en concurrence des personnels. Pour la CGT, l'amélioration du service public repose sur l'adéquation des moyens et des missions et sur une organisation du travail basée sur des objectifs collectifs partagés par tous.

FAIRE UN RECOURS

L'agent dispose d'un délai de 8 jours pour prendre connaissance de l'entretien qu'on lui a transmis, y ajouter des commentaires et le signer. Cette signature ne signifie pas approbation mais seulement que l'agent a pris connaissance du compte-rendu.

Tout agent dispose d'un délai de 15 jours après signature pour demander la révision du compte-rendu soit au niveau hiérarchique supérieur soit en saisissant le DdRH. Une réponse est notifiée à l'agent dans un délai de 15 jours.

Si le désaccord persiste :

- l'agent titulaire dispose alors d'un délai de 1 mois pour adresser un recours auprès de la CAP (Commission administrative paritaire)
- l'agent contractuel dispose d'un mois pour adresser un recours auprès de la CCPC (Commission consultative paritaire des contractuels).

ENSEMBLE, PLUS FORTS !
SYNDIQUEZ-VOUS

- **Permanence du lundi au vendredi à Tolbiac, local à côté de la médecine du Travail, niveau A2, ascenseur de la T4**
- **Tel. : 01-53-79-49-01, mail : cgt@bnf.fr**

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