

► A LONG TERME, TRAVAILLER EN LOCAL AVEUGLE EST NOCIF

Parce que nous pensons que cette question n'est pas une fatalité, la CGT avance de nouvelles propositions concrètes concernant les agents travaillant en local aveugle.

Les conséquences sur la santé du manque de lumière naturelle :

Rappelons d'abord que c'est grâce aux rayons ultra-violet du soleil que l'organisme peut synthétiser la vitamine D. Celle-ci permet le bon fonctionnement du système immunitaire, d'un certain nombre de glandes endocrines comme la thyroïde et favorise la fixation du calcium sur nos os. Sa carence provoque des phénomènes de fatigue, des états dépressifs, des problèmes de sommeil, la baisse des défenses immunitaires, des douleurs musculaires, augmente le risque de fracture... pour ne parler que des effets les plus courants.

Que faire pour les centaines d'agents travaillant en local aveugle ?

Il s'agit d'abord d'obtenir :

- que le nombre de jours de congés compensatoires liés aux locaux aveugles passe de 2 à 4 jours
- que soient créés de nouveaux espaces de pause éclairés par le jour et se situant, autant que possible, à proximité des locaux aveugles où travaillent les personnels

La CGT BnF propose ensuite à long terme :

- que la BnF respecte enfin les articles R4213-2 et 3 du Code du travail, ou en d'autres termes, qu'un maximum d'activités soient implantées dans des zones éclairées par la lumière naturelle et que ces nouveaux locaux soient en cohérence avec la géographie des tâches à effectuer. Cela nécessite évidemment une réflexion globale sur la répartition des locaux et sur l'organisation du travail.

Côté direction, ça s'active enfin !

Depuis la signature du protocole de fin de grève de juillet 2016 qui comporte un volet relatif aux conditions de travail, les choses avancent enfin. Le questionnaire envoyé cet automne à tous les agents travaillant en local aveugle, et élaboré après consultation des syndicats, en est la première concrétisation. Une des pistes de réflexion de l'administration est de libérer un étage de magasin dans les tours pour y affecter des espaces de travail comme c'est déjà le cas en T3N18. Néanmoins, cela ne pourra se faire sans les nouveaux espaces de stockage prévus à Bussy en 2023 pour les collections.

► 57.000 EUROS POUR UNE TABLE ET 30 CHAISES !?!

La CGT BnF condamne fermement les frais engagés en 2015 et en mars 2016 par l'établissement afin de remplacer la table et la trentaine de chaises de la salle du Conseil d'administration. Cette dépense de 56 900 euros TTC dans un contexte de restriction pour les missions et les personnels de la BnF est inacceptable. Rappelons que les budgets d'acquisitions courantes d'ouvrages pour les lecteurs sont ainsi passés de 8 millions d'euros en 2011 à 5,7 M€ en 2016 tandis que ceux dédiés à la conservation des collections diminuaient de 3,2M€ (2010) à 2,4M€. La CGT appelle la direction de l'établissement à faire preuve de retenue et de discernement, il en va de sa légitimité et de sa crédibilité.

► BNF 2016 : DES ZONE D'OMBRE ET DES VICTOIRES

Crise à la DdRH et souffrance des agents

Depuis plus d'un an, le Département du personnel et de l'emploi (DPE) traverse une crise particulièrement grave. L'incapacité de la direction à régler ces difficultés (problèmes d'encadrement et d'organisation du travail) a engendré des situations de souffrance alarmantes et les départs de nombreux agents, tous de grande valeur, en particulier ceux de la directrice du département et des cheffes de service.

Face à l'immobilisme de la direction, la CGT a été à l'initiative du lancement d'une procédure d'enquête menée par un cabinet d'expertise indépendant agréé par le Ministère de travail, visant à proposer des pistes d'améliorations. Dans l'attente de ces résultats, les organisations syndicales continuent à soutenir au quotidien les agents dans leurs difficultés.



Autre point noir, la DDC et notamment l'Accueil général

Cette direction, à peine plus grande qu'un département de la DCO, concentre depuis des années un nombre particulièrement important de dysfonctionnements (problèmes d'encadrement, surcharge et mauvaises conditions de travail, etc.). C'est le cas du département des Expositions et des manifestations, au service de l'Action pédagogique mais également de façon répétée au service de l'Accueil général (conditions de travail dégradées dans le hall Est, management brutal, arrêts maladie deux fois plus nombreux que dans le reste de la BnF, plusieurs cas de souffrances au travail attestés par 4 médecins successifs...). Face à l'incapacité de la direction à régler définitivement ces difficultés, la CGT et les personnels ne baissent pas les bras. Dernière action

en date, une pétition signée massivement par les agents au sujet des conditions de travail dans le hall Est et de la réforme des modalités d'accueil et d'inscription des lecteurs.

Des zones d'ombre mais aussi des luttes et des victoires

2016 a été une année de mobilisations et de victoires : 1457 jours de grève cumulés entre mars et juillet contre la Loi Travail et pour gagner sur les revendications propres à la bibliothèque. A la clé, la signature

par les organisations CGT-FSU-SUD d'un protocole de fin de conflit qui met un terme à 7 années de baisse d'effectifs (moins 272 postes), améliore les conditions d'emplois des agents vacataires, met en œuvre des plans d'actions pour l'ensemble des personnels (carrières, conditions de travail). Ces avancées n'auraient pu se concrétiser sans la mobilisation des

personnels et de leurs organisations syndicales.

A Richelieu, d'autres victoires...

En début d'année, la mobilisation des personnels et de la CGT a permis d'améliorer la configuration des futurs aménagements du site (desserrement des espaces, moins de bureaux en local aveugle...) et de renforcer les effectifs, notamment des équipes de magasiniers.

Malgré ces évolutions positives, les agents de Richelieu sont éreintés par plusieurs mois de transferts. La mobilisation s'est donc poursuivie avec l'intersyndicale (pétition, AG, grève...) et s'est soldée par l'obtention de 5 jours de congés supplémentaires, l'augmentation de la prime exceptionnelle liée aux déménagements (+150 euros) et le paiement de la journée de grève du 15 décembre.

► TEMPS DE TRAVAIL : UN RAPPORT CENSURÉ PAR L'ÉTAT

L'année dernière une décision inédite et discrétionnaire de la direction de l'IGAS (Inspection Générale des Affaires Sociales), a décidé de censurer un rapport fouillé, documenté et argumenté sur la réduction du temps de travail.

Ce rapport dérange le pouvoir parce qu'il prend le contrepied de la politique du gouvernement, du Medef et de la loi Travail. Il confirme que les 35 h ont permis de créer 350 000 emplois directs, sans compter ceux liés au temps libéré et aux loisirs.

Ce rapport tord le cou à certaines idées reçues. Il démontre notamment que le temps de travail a baissé partout en Europe, et va continuer à baisser du fait des gains de productivité liés à la révolution numérique.

Enfin, ce rapport fait des propositions, proches pour certaines de celles de la CGT, et notamment :

- la mise en place d'une réduction du temps de travail à 32 h, au volontariat, financée par le redéploiement de 3 % du pacte de responsabilité (1 milliard d'euros sur les 40 du pacte) ;
- une mesure de réduction du temps de travail spécifique pour les cadres, avec un encadrement des forfaits jours de façon à ce que le temps de travail ne

puisse dépasser 44 h hebdomadaires (40 % travaillent plus de 49 h !)

► des propositions pour lutter contre les temps partiels [imposés] de moins de 80 % du temps plein, pour lutter contre les inégalités femmes/hommes ;

► une politique de réduction du temps de travail, avec le renforcement des dispositifs de pré retraite à 60 ans, des congés spécifiques pour aide à personnes âgées dépendantes et du Compte personnel d'activité par exemple.

Pour la CGT, la réduction du temps de travail est non seulement un outil de création d'emploi, mais aussi un levier pour redistribuer les richesses du capital vers le travail. Elle doit donc être financée de façon différenciée en fonction de la taille de l'entreprise et de la part des dividendes dans la valeur ajoutée.

Le redéploiement du pacte de responsabilité (40 milliards d'euros par an), dont l'inefficacité en matière de création d'emplois est maintenant démontrée, suffirait largement à financer la mise en place des 32h sans surcoût pour les entreprises !

→ 32 HEURES : TRAVAILLONS TOUS, MOINS ET AUTREMENT !



► A LA BNF TOUJOURS DES INÉGALITÉS PROFESSIONNELLES FEMMES-HOMMES

Une étude menée en 2015 sur la question de l'égalité homme-femme à la BnF révèle un certain nombre de difficultés. Celles-ci concernent essentiellement les niveaux de rémunération et les carrières. Nous attendons toujours de la part de l'administration des pistes d'améliorations sur ces aspects essentiels pour les agents.

Concernant les régimes indemnitaires et les salaires

Dans la très grande majorité des cas, les femmes ont des primes inférieures à celles des hommes : 450€/an de moins en moyenne chez les BAS ou les bibliothécaires, 890€/an chez les adjoints techniques, 280€/an chez les adjoints administratifs, 210€/an chez les techniciens d'art. Concernant les rémunérations des non titulaires, la direction n'a pas abordé cette question dans son étude.

Concernant les carrières

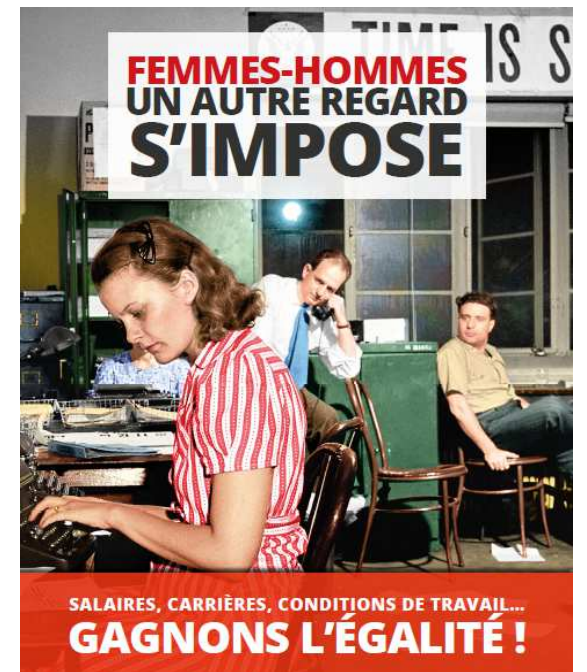
On remarquera que si les femmes représentent 57,6% de l'effectif total, leur taux de promotion est plus faible que celui du personnel masculin : 5,8% pour les femmes, 8,6% pour les hommes. Encore une fois, en l'absence de données statistiques, il nous est impossible de parler de la carrière des quelques 900 contractuels de la BnF.

Taux de promotion par genre		
Répartition des effectifs par genre	Femmes 57,6%	Hommes 42,4%
Taux de promotion	5,8%	8,6%

Concernant les responsabilités d'ordre hiérarchique

Si la BnF a désormais à sa tête deux femmes, les principaux postes à responsabilité de la bibliothèque sont néanmoins occupés par des hommes : ils sont directeurs de directions, de délégations ou de département à 60%, tandis que les femmes sont généralement cheffes de services (54,5%).

	Femmes	Hommes
Effectif total BnF	57,6%	42,4%
Dir. de directions...	40%	60%
Dir. de départements	40,7%	59,3%
Adjoint(e)s aux dir.	48,4%	51,6%
Chef(fe)s de service	54,5%	45,5%



**ENSEMBLE, PLUS FORTS !
SYNDIQUEZ-VOUS**

→ **La population féminine en France c'est :**
49,5% de la population active
82% des temps partiels
78% des emplois non qualifiés

→ **L'État emploie 62% de femmes, elles sont 44% dans le privé**

→ **L'écart salarial entre hommes et femmes c'est : 19% dans le privé, 16% dans la fonction publique d'État, 8% dans la territoriale**

→ **Les femmes cadres sup. et dirigeantes sont 31% pour 64% de femmes en catégorie A**

► LE BURN-OUT : SYNDROME D'ÉPUISEMENT PROFESSIONNEL

Défini comme un syndrome d'épuisement professionnel, le burn-out exprime au même titre que le stress et les autres risques psycho-sociaux, une dégradation des conditions de travail. Selon un sondage réalisé en 2013, 13% de la population active seraient proches du burn-out.

Les différentes études produites sur le sujet montrent que les causes du burn-out sont très largement liées à la pression sur les délais et les objectifs, aux sous-effectifs, aux évaluations et reporting permanents, aux nouvelles formes d'organisation du travail (mode projet...), à l'hyperconnexion rendant poreuse la frontière vie privée/vie professionnelle...

Le burn-out présente deux dimensions : un épuisement psychique mais aussi physique (les temps de repos habituels ne suffisant plus à soulager cette fatigue devenue chronique). Cela se traduit par des difficultés toujours plus importantes pour réaliser les tâches que l'on s'est vu confier, par une dévalorisation de soi, par des états dépressifs ou de stress intense et au final par de réels problèmes de santé.



Pour l'heure, les pathologies mentales liées au travail ne figurent pas dans les tableaux de maladies professionnelles qui ouvrent droit à la prise en charge du salarié par la Sécurité sociale. En 2014, 315 cas de pathologies psychiques liées au travail ont pourtant été reconnues. Il s'agissait de dépressions, de troubles anxieux et d'états de stress post-traumatique. Pour la CGT, les burn-outs sont symptomatiques d'une dégradation des situations professionnelles. Personne ne peut nier aujourd'hui l'explosion de ses troubles, de la surconsommation médicamenteuse, des arrêts de travail.

Et à la bibliothèque ?

Si à la BnF le burn-out est un phénomène relativement nouveau ne touchant qu'un nombre réduit d'agents, il est révélateur des difficultés que rencontre l'établissement en terme d'effectif mais aussi des pressions sur les objectifs que le contrat de performance qui lie la bibliothèque au Ministère a entraîné. De fait, alors que le nombre de burn-out, d'arrêts maladie et d'accidents du travail augmente à la BnF, se battre pour des renforts en personnel, c'est aussi se battre pour notre santé.

► ÉLECTIONS 2016, LA CGT LARGEMENT EN TÊTE A LA BNF

La CGT continue de progresser et sort largement vainqueur de ces élections avec 43,7% des suffrages soit 2 sièges sur 4 au Conseil d'administration (CA). Alors même que les listes électorales du CA ont perdu, en quelques années, plus de 150 inscrits du fait des suppressions de postes, la CGT améliore son score de 72 voix par rapport à 2013 !

Côté Conseil scientifique (CS) la CGT remporte 3 sièges sur 4 !

Ceci confirme les résultats obtenus en 2014 au Comité technique et au CHSCT (42% des suffrages) et nous conforte dans notre ligne qui allie à la fois propositions concrètes, défense des métiers, des agents et des missions, et contestation des réductions de budgets et d'effectifs.

Nous remercions bien évidemment l'ensemble des personnels qui, d'élection en élection, nous fait confiance. Conscients de la responsabilité qui est la nôtre en ces temps difficiles, nous continuerons à défendre avec ténacité les valeurs d'un syndicalisme de lutte ancré dans la réalité et à l'écoute de tous les personnels. Nous appelons les agents à rester mobilisés pour défendre leurs conditions de travail et leurs missions de service public et à se syndiquer.

→ **PARCE QUE TOUS ENSEMBLE NOUS SOMMES PLUS FORTS POUR LUTTER ET GAGNER !**

► SOLIDARITÉ INTERNATIONALE : LA CGT BNF A LONDRES

Cet automne une délégation de la CGT BnF a participé à Londres à une manifestation en soutien au secteur culturel public anglais. Depuis plusieurs années, les musées, les bibliothèques, l'ensemble du monde culturel sont durement touchés par les coupes budgétaires et les privatisations. Pour exemple, près de 400 bibliothèques ont fermé depuis 2010 sur tout le territoire britannique. Pour les organisateurs la manifestation londonienne a été un succès. Entre la British Library et Trafalgar square, le cortège de plusieurs milliers de personnes a été très applaudi, en particulier la délégation CGT.

► CARTES DE LECTEUR : DE NOUVEAUX TARIFS ET PUIS...

Pour la CGT BnF la question de la politique tarifaire renvoie évidemment au décret fondateur de la bibliothèque : « assurer l'accès du plus grand nombre aux collections ». Mission fondamentale que la CGT n'a cessé de défendre, considérant que celle-ci est facteur de progrès social et d'émancipation. C'est dans cette perspective qu'en 2015, notre syndicat a été à l'initiative d'un courrier intersyndical, signé également par l'Association des usagers de la bibliothèque et le représentant des lecteurs nouvellement élu, à destination de la Ministre de la Culture et réclamant la gratuité d'accès à la BnF.

La nouvelle politique tarifaire

Du mieux incontestablement à partir de mars 2017 (et l'action de la CGT n'y est pas pour rien) concernant le Haut de jardin avec une carte passant à 15€ l'année. A l'inverse la suppression de la « carte 15 jours » pour le Rez de jardin est clairement un recul puisqu'elle oblige les lecteurs, en particulier ceux venant de province ou de l'étranger pour un temps limité à prendre une carte annuelle de 50€. La CGT, comme la représentante des lecteurs élue au Conseil d'administration, a donc voté contre cette mesure qu'elle estime rétrograde.