la cgt BnF

DLV

Des Livres et Vous
Journal du syndicat CGT BnF
n. 25 nouvelle série
juin-juillet 2017

► LE CONTRAT DE PERFORMANCE 2017-2021 EN BREF

Côté personnels

Pour mémoire, la CGT a dénoncé les deux précédents contrats car ils engageaient de nouveaux projets tout en réduisant les budgets et les effectifs. Pour ce 3ème contrat, la BnF entend mettre en cohérence les objectifs et les moyens. Une bonne chose sur le principe mais intenable en réalité. En effet, les nouveaux projets sont toujours aussi nombreux (nouvelle politique des publics, création d'une cinquième direction, évolution de l'outil de production du catalogage et des formats, projet Richelieu, etc.). Tout cela avec des effectifs en baisse et des crédits en berne (270 suppressions de postes et moins 5 millions de budget depuis 2009). **Dans ces conditions, il est plus que probable que la réalisation des objectifs de ce contrat se fera au détriment de la qualité des activités et des conditions de travail des personnels.** Rappelons qu'en 2016, les heures écrêtées (heures non récupérées) des agents de la BnF s'élevaient à plus de 70 000 heures de travail «gratuit», soit l'équivalent de 55 emplois à temps plein.

Côté missions

Alors que la conservation des collections est une mission fondamentale de la bibliothèque, la BnF ne semble plus avoir de politique de conservation à hauteur de son statut de bibliothèque nationale et patrimoniale. Non seulement son budget a baissé de 30% en quelques années, mais la conservation est désormais presque exclusivement vue sous l'angle de la numérisation et des demandes des lecteurs. La campagne prioritaire de numérisation des hors d'usage et urgents lecteurs en est l'exemple le plus frappant. Pour la CGT, la conservation n'est pas seulement numérique mais passe par la conservation et la restauration des documents physiques.

► MK2 "BNF", DU PROFITEUR AU MAUVAIS PAYEUR

Dès 2011, la CGT a combattu l'installation d'un MK2 dans les locaux de la bibliothèque : **durée excessive du bail (30 ans), "loyer" dérisoire versé par MK2, coût extravagant des travaux Hall Est pris en charge par la BnF, privatisation du patrimoine immobilier de l'Etat**. Ce projet est d'autant plus problématique que la bibliothèque a un besoin urgent d'espaces pour absorber l'accroissement de ses collections et va devoir construire de nouveaux magasins à Bussy !

MK2, un mauvais payeur !

Malgré ce contrat taillé sur mesure, nous avons appris lors du dernier Conseil d'administration que **MK2 refusait toujours de payer à la BnF une partie des charges qui lui incombent**. En cette période d'austérité budgétaire qui grève de plusieurs millions les budgets de l'établissement, ces 120 000 euros d'impayés prennent une signification toute particulière. **Cette affaire démontre, une fois encore, que les intérêts privés et la sphère marchande n'ont rien à faire avec l'intérêt général et le service public.**

➔ MK2, hors de la BnF !

► BUDGET ET EFFECTIF, UNE TRÈS LÉGÈRE ACCALMIE ?

Le budget de fonctionnement

Le budget de fonctionnement de la BnF, dédié aux dépenses courantes et aux rémunérations des personnels connaît une légère augmentation (environ 2 millions d'euros sur 178,4 millions d'euros au total) après des années de baisse. **C'est, entre autre, le résultat des grèves du printemps 2016 !**

Néanmoins ce petit mieux sera juste suffisant pour financer la progression des salaires (prise d'échelon à l'ancienneté), la hausse du point d'indice servant à calculer nos rémunérations (+0,6 au 1er janvier 2017) et le passage à 110 h des vacataires... Autre mesure en faveur des personnels, l'augmentation des prestations sociales (+30 000 euros) pour faire face à la flambée des besoins. Cette hausse permettra également de prendre en charge la hausse des dépenses de sécurité et sûreté de l'établissement.

Le budget d'investissements

La subvention en investissement connaît elle aussi une évolution plutôt positive (+460 000 euros pour un total de 21,4 millions d'euros) mais qui reste très insuffisante pour faire face aux dépenses courantes : mise aux normes des ascenseurs de Tolbiac, 4,3 millions d'euros, rénovation à Sablé-sur-Sarthe, 2 millions, etc.

Par ailleurs, des dépenses majeures attendent la BnF dans les prochaines années : travaux à Richelieu, projet « Bussy 2 » (nouveau centre de stockage des collections : 10 millions à mettre de côté par la BnF pour 2023 avec un coût total de 30 millions) et surtout la réhabilitation du système de sécurité incendie chiffrée à 22,5 millions d'euros (cette dépense étant insoutenable pour l'établissement, elle sera finalement financée hors budget BnF).

L'arrêt des suppressions de postes

Le protocole de fin de grève de 2016 acte l'arrêt des suppressions de postes à la BnF pour l'année 2017. Une première depuis 2009 ! Grâce à la mobilisation des personnels et de l'intersyndicale CGT-FSU-SUD, cette revendication essentielle pour les agents et leurs conditions de travail se concrétise au budget 2017. 14 postes seront donc sauvés en 2017 contrairement aux prévisions triennales de la loi de finances 2016-2018.

Pour la CGT, les 1453 jours de grève de mars à juin 2016 effectués par les agents de la BnF sur des revendications nationales (contre la Loi Travail) et locales (arrêt des suppressions de postes, améliorations des conditions de travail et des carrières, revendications propres aux vacataires) ont permis des avancées notables qu'il faut maintenant concrétiser au quotidien.

➔ L'arrêt des suppressions de postes en 2017 a été gagné grâce à la mobilisation des personnels

➔Continuons, tous ensemble, le combat afin de renforcer les effectifs de la BnF

► A TOLBIAC, POURQUOI LA CLIM DÉFAILLE ?

Des problèmes en très nette augmentation

Cet hiver, à l'image de Richelieu, les températures ont pu descendre jusqu'à 13° C dans certains bureaux et espaces de travail. En 3 mois quelques 212 signalements de « trop froid » ont été comptabilisés par le 43-43, soit l'équivalent des plaintes cumulées sur 12 mois il y a quelques d'années. L'automne dernier, les *Registres hygiène et sécurité* avaient déjà recueilli les plaintes de très nombreux collègues concernant la climatisation (pas moins de 12 départements touchés) : air trop sec, températures particulièrement élevées… Aujourd'hui, les beaux jours arrivant, on dépasse les 30° dans certains bureaux.

Des conséquences sur la santé

Cet hiver, sinusites, rhinopharyngites chroniques… Ce printemps et l'automne dernier, saignements de nez, dessèchements de la cornée, sensation d'étouffement, malaises… Face à l'ampleur du phénomène, la CGT mais également plusieurs chefs de service et de département ont dû intervenir.

Pourquoi la clim défaille ?

Plusieurs phénomènes liés aux coupes budgétaires, aux réductions d'effectifs et au vieillissement des équipements se conjuguent :

► Depuis sa **réorganisation** début 2015, l'action du DMT (département des moyens techniques) se limite à superviser les interventions de prestataires extérieurs. Aujourd'hui le DMT ne pilote plus lui même les installations de la BnF et a vu ses **effectifs fortement réduits** (passant de 80 cadres et techniciens en 2007 à 51 fin 2016).

► **La politique d'externalisation des fonctions du DMT vers des entreprises privées** afin de dégager d'hypothétiques économies **est un échec.** La société SECMA en charge de la maintenance et du pilotage de la climatisation s'avère incapable d'intervenir rapidement mais aussi de régler de façon pérenne les difficultés que rencontrent les agents.

► **La complexité et le vieillissement des équipements** ne permettent pas aux prestataires extérieurs, comme SECMA (présent pour un an puis renouvelé au maximum 4 fois selon les règles des marchés publics) de maîtriser les installations. Seuls les personnels du DMT, en raison de leur stabilité et de leur parfaite connaissance de l'établissement et des équipements, sont encore en capacité de le faire, mais encore faudrait-il renforcer les équipes, leur redonner la main et effectuer un « tuilage » avant les nombreux départs en retraite qui s'annoncent.

➔ Pour améliorer les conditions d'ambiance climatique dans l'établissement, la CGT réclame la ré-internalisation du pilotage et de la maintenance des équipements, en particulier de la climatisation et le renforcement des équipes du DMT.

➔ Se battre pour des budgets à la hauteur des besoins et contre les externalisations, c'est aussi se battre pour des conditions de travail de qualité.

► BNF, DES CHIFFRES QUI NE CESSENT D'INQUIÉTER

➔ DU SOUS-EFFECTIF TOUJOURS ET ENCORE

Les effets des suppressions d'emplois (commencés en 2009) et des postes non pourvus se font désormais particulièrement sentir (**- 270 ETP***) et entraînent surcharge de travail, tension dans les services, dégradation des conditions d'activité…

Fonctionnaires et contractuels en ETP*	2009	2016	**Postes manquants**
Catégories A	856,2	812,9	**-43,3 A**
Catégories B	630,9	595,8	**-35,1 B**
Catégories C	754,1	630,2	**-123,9 C**
C + vacataires	955,4	763,9	**-191,5 C + vacataires**

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

Ces chiffres sont tirés du ***Bilan social 2016***. Ce bilan est obligatoire dans les établissements de plus de 300 salariés et comporte des éléments chiffrés concernant les effectifs, les rémunérations, les conditions de travail, la santé des personnels…

➔ LES HEURES ÉCRÊTÉES EN HAUSSE

Il s'agit d'heures faites au-delà du temps de travail réglementaire et non récupérées par les agents. En 2013 on comptait 65 823 heures, en 2016 70 047, 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… Ces heures écrêtées sont la conséquence logique des suppressions de postes et de l'augmentation de la charge de travail.**

Fonctionnaires et contractuels	Catégories A	Catégories B	Catégories C	**= 70 047 heures, soit le travail d'une cinquantaine d'agents pendant un an !**
Nombre d'heures écrêtées par an	43 422 h	11 589 h	15 036 h	

➔ LA SANTÉ DES AGENTS SE DÉGRADE

Depuis deux ans le nombre de jour d'arrêts maladie par agents a augmenté de façon inquiétante. Sur 15 ans, on observe en effet une évolution très claire avec 3 périodes qui correspondent à la progression des suppressions de postes (commencées en 2009) et au vieillissement des agents. L'âge moyen des personnels de la BnF est ainsi passé de 42 ans en 2005, à 44 en 2009 puis 46 en 2015. Ce vieillissement moyen de 4 ans ne peut néanmoins à lui seul expliquer la situation. Pour la CGT, les baisses d'effectifs et l'augmentation de la charge de travail ont dégradé les conditions de travail et la santé des personnels.

	2005 à 2009	2010 à 2014	2015 à 2016	**Le nombre de jour d'arrêts maladie est en très nette augmentation à la BnF**
Nombre de jour d'arrêts par agents	de 10 à 10,4 j.	de 11 à 11,5 j.	de 12,4 à 12,6 j.	

► LA DRH S'ENFONCE DANS LA CRISE

La situation est toujours aussi grave et entraîne de multiples dysfonctionnements au sein de l'établissement. Plus d'une vingtaine d'agents épuisés et abîmés par cette crise ont quitté le service. C'est le triste constat d'une gouvernance inadaptée et autoritaire qui met la BnF en grande difficulté : risque sur la gestion des paies, budget mal ficelé, postes non pourvus, dossiers non traités, agents laissés sans réponse, gestion des carrières qui cafouille.

Une longue dégradation

Les difficultés se sont accumulées à partir de 2015 : nouveau DRH, charge de travail trop importante pour certains agents, complexité toujours croissante de la gestion administrative couplée à des changements incessants des réglementations, défaut d'organisation de la DdRH dans la priorisation des tâches et la communication… Au fil du temps, ces différentes difficultés ont généré de fortes tensions, un malaise de plus en plus prégnant au sein des équipes, en particulier au DPE (Département du personnel et de l'emploi), rouage indispensable au bon fonctionnement de la BnF.

Une direction incapable de prendre les bonnes décisions

La gestion de crise désastreuse de l'administration a encore ajouté au mal être. Les décisions à l'emporte-pièce et inappropriées de la direction ont définitivement accablé les agents. Exemple : les équipes usent de leur droit de grève en juin 2016 (un ultime SOS) ; dès le lendemain les personnels sont convoqués par leur hiérarchie qui leur reproche, entre autres, leur manque de loyauté. Enfin, le limogeage de la directrice du DPE qui sans l'intervention des organisations syndicales aurait été licenciée, a été vécu par l'équipe comme injuste et particulièrement violent. Les agents se sont sentis abandonnés, sans soutien de leur hiérarchie et au contraire malmenés par un encadrement supérieur incapable de prendre des décisions responsables.

L'intervention du CHSCT

En septembre 2016, après plusieurs alertes de la médecine de prévention et des organisations syndicales et à l'initiative de la CGT, le CHSCT décide de diligenter une expertise extérieure (réalisée par le cabinet Secafi) pour objectiver les problèmes et proposer des pistes d'amélioration. Le rapport d'expertise présenté en janvier 2017 est accablant pour la direction. Les troubles psychosociaux n'ont cessé de croître depuis 2015 et ont impacté la santé psychique et physique des agents du DPE (fatigue, période dépressive, troubles du sommeil, irritabilité, perte d'estime de soi, etc.). Pour protéger leur santé, nombre d'agents ont quitté l'établissement.

Un plan d'actions mis en oeuvre mais toujours d'énormes difficultés

Suite au rapport d'expertise, la direction a proposé un plan d'actions et n'a pas renouvelé le DdRH. Pour autant, les difficultés persistent. Les recrutements peinent à se concrétiser, 25 postes (sur 65) étaient encore vacants à la DdRH lors du dernier CHSCT, et la surcharge de travail repose sur des équipes fatiguées et éprouvées. La BnF n'a plus de DdRH depuis 4 mois, l'adjoint arrive en juin. Les nouveaux chefs de services ont pris leur poste dans des conditions très difficiles, l'un d'entre eux est déjà en partance. Les équipes sont déstabilisées du fait du départ de plusieurs « piliers » du service possédant une longue expérience de la BnF. En outre les transmissions de compétences n'ont pas eu lieu. Tout est à recommencer alors que le nouveau directeur du Département du personnel et de l'emploi est déjà submergé.

► DU MIEUX POUR LES PERSONNELS CULTURE

Si la BnF compte une majorité de personnels Bibliothèque (49,1%) dont la carrière est gérée par le Ministère de l'enseignement supérieur, elle emploie également des agents du Ministère de la culture (16,7%). Ce sont des personnels administratif et technique, des métiers d'Art, des agents d'accueil, des techniciens des services culturels, etc., s**ouvent oubliés par l'administration, voyant leur nombre diminuer d'années en années et leur carrière stagner. La CGT n'a eu de cesse de les défendre.**

Concernant les carrières

La CGT dénonçait depuis de nombreuses années l'inaction de l'administration concernant la carrière de ces personnels. Généralement absente lors des CAP du Ministère de la culture pour défendre les dossiers et connaissant mal les usages et les règles de gestion de ce ministère, la BnF se voyait octroyer un nombre minimum de promotions. Aujourd'hui, l'administration siège plus régulièrement en CAP et prépare mieux les dossiers. Résultat, les taux de promotion des personnels Culture sont désormais équivalents à ceux de la filière bibliothèques.

Concernant l'emploi, l'action de la CGT a également payé

L'hémorragie a été stoppée (mais pour combien de temps ?) puisqu'après avoir vu leurs effectifs baisser de manière importante, passant de 378 agents en 2009 à 346 en 2013, les personnels Culture sont désormais 382 ! C'est une bonne nouvelle.

► FICHE DE PAYE : C'EST QUOI L'ABATTEMENT PPAP ?

Il s'agit de la transformation d'une petite partie des primes en salaire indicé. Cela se traduit par un abattement (= déduction). C'est une des conséquences de la mise en œuvre du PPCR (Parcours professionnels, carrières et rémunérations). Cette mesure est matérialisée sur la fiche de paie par une ligne supplémentaire : « l'abattement PPAP » dans la colonne à déduire et ne concerne pas les contractuels.

Le gouvernement a décidé, devant la grande disparité des primes entre corps de fonctionnaires, que la déduction ne ciblerait pas une prime en particulier mais qu'un montant forfaitaire serait appliqué. L'abattement PPAP sera de 167 € par an pour les C (soit 13,92 €/mois), de 278 € pour les B et 389 € pour les A. Le prélèvement est fixe pour tous les agents d'une même catégorie. Il est normalement neutralisé par les revalorisations du salaire indicé liées au PPCR. Evidemment cette augmentation ne compense pas les pertes du pouvoir d'achat de ces dernières années dues au gel du point d'indice servant à calculer nos rémunérations.

La CGT n'a pas signé le protocole PPCR, le jugeant nettement insuffisant. A 90%, cette réforme ne constitue que de l'affichage : on nous fait croire à une augmentation mais la progression des salaires à l'ancienneté est plus lente. Le tout à budget constant !

ENSEMBLE, PLUS FORTS !
SYNDIQUEZ-VOUS

► **Permanence du lundi au vendredi à Tolbiac, local à côté de la médecine de prévention, niveau A2, T4**

► **tel : 01-53-79-49-01, mail : cgt@bnf.fr**

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