

# QUATRIÈME CONGRÈS DU SBNF-CGT

PARIS, 5 ET 6 AVRIL 2018

## TEXTES D'ORIENTATIONS



**SBnF-CGT**

Tolbiac, local > T4 niveau A2

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><u>FICHE 1 : LA SITUATION GENERALE ET REVENDICATIVE</u></b>	<b><u>3</u></b>
<b><u>FICHE 2 : LA SITUATION A LA BIBLIOTHEQUE NATIONALE DE FRANCE</u></b>	<b><u>4</u></b>
FOCUS RICHELIEU	6
<b><u>FICHE 3 : LES MISSIONS DE LA BIBLIOTHEQUE NATIONALE DE FRANCE</u></b>	<b><u>7</u></b>
1. LA CONSTITUTION DES COLLECTIONS	7
2. LE SIGNALEMENT DES COLLECTIONS	8
3. L'ACCES DU PLUS GRAND NOMBRE AUX COLLECTIONS	8
4. LA CONSERVATION	9
5. LA POLITIQUE CULTURELLE	11
<b><u>FICHE 4 : LA SANTE ET LES CONDITIONS DE TRAVAIL</u></b>	<b><u>12</u></b>
<b><u>FICHE 5 : LA GESTION DES CARRIERES A LA BNF</u></b>	<b><u>14</u></b>
<b><u>FICHE 6 : LES METIERS DES BIBLIOTHEQUES</u></b>	<b><u>16</u></b>
1. LES MAGASINIERS	16
2. LES BIBLIOTHECAIRES ASSISTANTS SPECIALISES	17
3. LES BIBLIOTHECAIRES	18
4. LES CONSERVATEURS	18
<b><u>FICHE 7 : LES METIERS DU MINISTERE DE LA CULTURE</u></b>	<b><u>19</u></b>
1. LA FILIERE ADMINISTRATIVE	19
2. LA FILIERE METIERS D'ART	19
3. LA FILIERE ACCUEIL SURVEILLANCE	20
4. LA FILIERE TECHNIQUE	21
<b><u>FICHE 8 : LES PERSONNELS NON-TITULAIRES</u></b>	<b><u>22</u></b>
<b><u>FICHE 9 : LE SBNF-CGT ET LE TRAVAIL SYNDICAL</u></b>	<b><u>24</u></b>

## FICHE 1 : SITUATION GÉNÉRALE ET REVENDICATIVE

Depuis 2010, la coupe des dépenses sociales et la liquidation de pans entiers du secteur public s'intensifient. La réduction des déficits publics est devenue la priorité de la plupart des pays industrialisés. Ces déficits, conséquences des injections massives de liquidités faites par les Etats pour sauver la finance mondiale, ont été amplifiés par la spéculation que cette même finance s'est empressée de faire sur la dette des Etats. En zone euro, cette crise du capitalisme a conduit à la mise en place de vastes plans d'austérité qui ont eu, entre autre, pour conséquences : un net recul de l'intervention des Etats en faveur des citoyens, une réduction du niveau de vie pour une partie importante de la population, une augmentation de la précarité de l'emploi.

En France, d'un point de vue économique et social nous assistons à une amplification de ces politiques : code du travail violemment attaqué, multiplication des mesures en faveur des plus riches et du patronat, baisse des prestations pour le reste de la population, pouvoir d'achat en berne, chômage de masse, service public visé par des coupes budgétaires et des suppressions de postes, privatisation, dégradation des conditions de travail...

En 2018, après des années d'austérité, c'est à nouveau 15 milliards d'euros en moins pour l'action publique : -7 milliards pour la fonction publique d'Etat, -3 milliards pour les collectivités territoriales et -5 milliards côté Sécurité sociale.

Au Ministère de la culture, ces dernières années les vieilles recettes ont été amplifiées : baisse des budgets, restructurations administratives, suppressions de postes, externalisations, précarisation des financements publics par l'obligation d'accroître les ressources propres et le mécénat. A cet égard, le projet « CAP 22 » s'annonce d'ores et déjà dramatique. A cela s'ajoute la baisse de dotation des collectivités territoriales qui a des conséquences graves sur l'ensemble du secteur culturel en région.

Pour la CGT, plus que jamais l'heure est de dire non aux exigences patronales et aux marchés financiers. Cela passe, entre autre, par un renforcement des services publics qui permettent à des pans importants de notre société d'échapper à la logique marchande et d'offrir au plus grand nombre des services et prestations sociales. Le statut de la Fonction publique joue à cet égard un rôle fondamental en termes de garanties, tant pour les usagers que pour les personnels.

Face à ces politiques de régression, la résistance s'organise et la CGT a joué un rôle de tout premier plan dans les mobilisations de ces dernières années. L'ampleur et la durée des grèves et des manifestations contre la loi Travail, le retour du social comme préoccupation première des Français contre ceux et celles qui veulent nous faire croire que nos problèmes sont identitaires et pas économiques, sont autant de signaux forts. Néanmoins cela ne doit pas faire oublier nos faiblesses, si localement nous remportons des victoires, les grandes batailles de ces dernières années (retraite, loi Travail) ont été perdues. Plus que jamais la CGT a besoin de se renforcer et de convaincre.

**Le SBnF-CGT continuera à agir :**

- **pour une autre redistribution des richesses (augmentation des salaires, des minima sociaux, des pensions de retraites, etc.),**
- **pour les 32h hebdomadaires : travaillons moins, tous et autrement !,**
- **pour la défense et le renforcement des garanties collectives (le Code du travail, le Statut de la fonction publique, la sécurité sociale et en particulier les retraites par répartition, etc.),**
- **pour des services publics de plein exercice et de proximité partout sur le territoire et contre l'Action publique 2022 (CAP 22), nouvelle attaque contre nos missions et statuts,**
- **pour le renforcement de la CGT, syndicat de classe et de masse rassemblant l'ensemble des travailleurs qu'ils soient manuels ou intellectuels, français ou étrangers.**

## FICHE 2 : LA SITUATION A LA BIBLIOTHÈQUE NATIONALE DE FRANCE

En tant que premier établissement public du Ministère de la Culture, la BnF est soumise aux plans d'austérité touchant les services publics (réduction des budgets et des effectifs). L'effort demandé à la BnF et à ses personnels est considérable.

Depuis 2010, la BnF a subi une baisse de près de 10 millions d'euros des subventions de l'Etat qui a principalement pesé sur les crédits de fonctionnement, notamment les budgets consacrés à la masse salariale. 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).

Par ailleurs, la réduction des effectifs se poursuit avec près de 270 postes supprimés depuis 2009. 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.

A ce contexte général difficile s'ajoute la crise profonde que connaît la DdRH depuis 2015. L'expertise menée par un cabinet extérieur à la demande du CHSCT à l'automne 2016 a démontré la présence de RPS (risques psycho-sociaux) extrêmement grave. Devant l'incapacité de la direction à régler la situation, de nombreux agents ont quitté le service pour sauvegarder leur santé. Aujourd'hui, l'expertise des « anciens » fait durement défaut et les nouveaux arrivants, mal accompagnés, sont à la peine. Les dossiers s'empilent et la désorganisation persiste entraînant d'importants problèmes tant pour les services que pour les personnels de la bibliothèque.

Ces difficultés sont encore accentuées par les choix stratégiques de la direction (empilement des projets, non priorisation des tâches...) et la signature du troisième Contrat d'objectifs et de performance n'est pas de nature à modifier ces orientations. En effet, les nouveaux projets sont toujours aussi nombreux (nouvelle direction des publics, évolution de l'outil de production du catalogage et des formats, dépôt légal des livres numériques, projet Richelieu, etc.). Dans ces conditions, il est plus que probable que la réalisation des objectifs de ce contrat se fera au détriment de la qualité et des conditions de travail des agents. Rappelons qu'en 2016, les heures écrêtées (heures effectuées au-delà des horaires de travail légales) des agents de la BnF s'élevaient à plus de 70 000 heures de travail gratuit soit l'équivalent de 55 emplois à temps complet non occupés.

Enfin, on assiste à la BnF, comme dans les autres secteurs, à une accélération de la privatisation et de la marchandisation du patrimoine public. Au sein de l'établissement, cette politique de privatisation partielle ou totale touche des espaces de la bibliothèque (l'arrivée d'un MK2 dans les locaux de Tolbiac en 2013), des immeubles entiers (la vente prochaine du 2 rue Louvois accueillant le département de la Musique), des ouvrages numérisés tombés dans le domaine public (désormais exclusivité de firmes privées pour 10 ans via la filiale BnF partenariat), etc.

Face à cette situation fortement dégradée, les personnels avec leurs organisations syndicales dont le SBnF en tête, ont su mener des mobilisations victorieuses au printemps 2016 et à l'automne 2017 permettant, entre autres, l'arrêt des suppressions de postes et une limitation des baisses de budget.

**Pour la BnF et ses personnels :**

- le SBNF-CGT demande des moyens pérennes, c'est-à-dire une dotation du ministère à la hauteur des besoins et des missions, en augmentation avec les exercices précédents,
- nous exigeons l'arrêt des suppressions de postes et la création d'emplois nécessaires pour assurer l'ensemble de nos missions,
- le SBNF-CGT se bat pour le maintien des statuts et s'oppose à une individualisation accrue de la gestion des carrières et à la mise en place d'un salaire au mérite,
- le SBNF-CGT dénonce la perte de sens concernant les missions, la dictature du chiffre, les objectifs irréalistes, la multiplication des réorganisations précipitées et inopérantes etc., pratiques issues des nouvelles formes de management abîmant, sous couvert « d'efficacité », le service public et ses agents,
- le SBNF-CGT dénonce le contrat de performance : objectifs irréalisables ou contraires à l'esprit du service public sans tenir compte des spécificités des services de la bibliothèque, absence de concertation, et moyens insuffisants pour le remplir...
- le SBNF-CGT se bat pour que la BnF reste un service public affranchi des pressions économiques et financières, aussi 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 une meilleure qualité de vie au travail et des conditions d'activité améliorées,
- nous réclamons la mise en place de procédures transparentes et équitables concernant les carrières (promotions) et les rémunérations des agents (primes et heures supplémentaires),
- le SBNF-CGT revendique l'arrêt de toutes les externalisations et le retour des services privatisés au sein du service public,
- pour les entreprises extérieures intervenant pour l'établissement, nous réclamons l'application effective de la Charte sociale les concernant,
- sur les questions internationales, le SBNF-CGT dénonce la participation de la bibliothèque au « Louvre » d'Abou Dhabi.

## FOCUS RICHELIEU

Après sept ans de travaux, de contraintes et de déménagements incessants de collections et de personnel, la première zone rénovée du site Richelieu a ouvert en décembre 2016 avec trois ans de retard, devenant une bibliothèque-Musée.

Le personnel, épuisé par l'éclatement des services et les transferts de collections, a découvert un bâtiment inadapté à son activité et du matériel défectueux ou inexistant.

Le bilan de la zone rénovée est consternant : problèmes de chauffage et de climatisation des locaux, éclairage inadapté ou fonctionnant mal, des ascenseurs non opérationnels, une sûreté des collections non garanties et des fuites d'eau à répétition. A cela s'ajoutent des espaces de travail non adaptés aux activités et des circulations ardues.

La découverte de plomb dans l'ensemble du bâtiment dont celui rénové interroge.

La perspective 2021, date officielle de l'ouverture complète de la Bibliothèque-Musée, s'annonce morose. Des espaces resserrés pour les personnels, les collections et les lecteurs. Un projet muséal sans aucun moyen humain supplémentaire. Un projet scientifique contestable et construit sans concertation.

Onze ans de travaux pour des locaux et des circulations inadaptés au travail. De la gestion dynamique des collections au travail multi-site, en passant par la problématique muséale, Richelieu, plus Musée que bibliothèque, est pensé comme un parcours touristique avec des collections au service de l'évènementiel et oublie ses missions fondamentales de conservation et signalement des collections pourtant nécessaire à la valorisation.

### **Le SBnF-CGT revendique :**

- **la conservation des immeubles autour du quadrilatère,**
- **des espaces de travail suffisants et adaptés à l'activité de tous,**
- **de remettre au centre du projet les missions fondamentales et les publics de la Bibliothèque,**
- **de prendre le temps de tester les équipements avant toute réouverture dans la zone 2.**

### 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, 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 puis en 2015, les règles de dépôts des éditeurs ont été modifiées (1 exemplaire au lieu de 2). Notre organisation syndicale a contesté cette réforme. Sous prétexte d'économie et sans concertation avec les établissements partenaires, la direction a décidé la suppression du second exemplaire et donc la redistribution aux bibliothèques conventionnées et aux départements spécialisés. Trois ans plus tard, la question des collections du dépôt légal dans les établissements partenaires n'est toujours pas réglée et seulement 11 BDLI (bibliothèques de dépôt légal imprimeur) sur 26 ont accès aux archives de l'internet.

Aujourd'hui, alors que les collections physiques sont toujours aussi nombreuses à être collectées (plus de 80 000 entrées en 2017 pour les imprimés), les équipes de la bibliothèque conduisent les chantiers juridiques et techniques afin de collecter, signaler, conserver et communiquer les documents numériques relevant du dépôt légal. Pour les années à venir, cette nouvelle mission constitue un enjeu majeur pour notre établissement d'autant plus avec des moyens humains et budgétaires en déclin.

- **le SBNF-CGT défend la mission du dépôt légal et réclame des moyens pour son plein exercice,**
- **pour faire face à l'accroissement, la diversification des dépôts et 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 et d'un budget stable voire en augmentation pour les acquisitions patrimoniales. Concernant les acquisitions courantes, le constat est plus inquiétant car les crédits ont subi des baisses régulières (-2,6 millions) affaiblissant l'ambition d'excellence de la bibliothèque. Enfin en 2018 et pour la première fois depuis 2009, le budget des acquisitions courantes est en légère hausse (+200 000 euros) alors que les crédits consacrés aux abonnements de périodiques électroniques et bases de données ont été revus à la baisse, conséquence des usages constatés (les 12 bases les plus consultées représentent 66% des consultations). Une politique documentaire concertée avec l'enseignement supérieur est nécessaire pour éviter toute redondance et gaspillage.

- **le SBNF-CGT revendique 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 dans sa diversité 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 et de l'intérêt des utilisateurs,**
- **le maintien de crédits d'acquisitions patrimoniales. Le mécénat ne doit pas se substituer aux crédits attribués à l'établissement.**

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

Les mutations technologiques conduisent à un profond bouleversement de l'environnement bibliographique. 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 tout juste commencée, la transcription du nouveau code de catalogage RDA (ressource description and access) est retardée, 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, le SBNF doit être particulièrement vigilant 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'utilisation des métadonnées sur le web et facilitant l'accès des documents pour tous les publics. Le niveau de qualité attendu ne doit pas être soumis aux exigences de rendement imposées par l'indicateur du « délai médian de catalogage »,**
- **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 est nécessaire de renforcer les équipes et de disposer d'outils adaptés, afin que l'ensemble des fonds soit repérable dans les catalogues informatiques.**

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

La politique des publics constitue l'axe 1 du contrat de performance 2017-2021. L'objectif prioritaire est de maintenir un haut niveau de fréquentation et d'accueil de tous les publics. Pour cela, la direction met en place une politique « pro-active » de reconquête et de développement des publics (mission marketing, future direction des publics, refonte de la grille tarifaire, etc.). Les premiers indicateurs du Contrat de performance sont maintenant ceux de la fréquentation des espaces de la bibliothèque.

Cette politique des publics est menée à marche forcée, sans concertation avec les équipes et l'effort demandé aux agents est toujours plus important avec de nouvelles tâches s'ajoutant aux « anciennes » et cela sans augmentation des effectifs : révision du parcours d'accueil et d'inscription des lecteurs, mis en place de l'accueil mobile, développement tous azimuts des actions de médiation, communication sur les réseaux sociaux, préparation de l'ouverture de Richelieu, etc.



Après plusieurs années de baisse significative des entrées en salle de lecture tous sites confondus, la fréquentation tend à se stabiliser voire croître légèrement en 2016 et 2017. C'est évidemment une bonne nouvelle dont notre organisation se félicite. Pour augmenter de façon significative la fréquentation, nous continuons à soutenir 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 après l'obtention d'une carte de lecteur : une partie de la réforme tarifaire de 2017 va dans le bon sens mais 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,**
- **le SBNF-CGT s'oppose à toute extension des horaires d'ouverture,**
- **dans les salles d'études et les espaces publics, nous demandons des personnels en nombre suffisant et formés,**
- **pour le Haut-de-Jardin, 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 en concertation avec les agents,**
- **nous réclamons l'amélioration des aménagements, des accès 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 mis en œuvre avec les moyens humains, matériels et budgétaires nécessaires,**
- **Nous contestons la création de la filiale privée BNF Partenariat qui organise la privatisation et la marchandisation des documents numérisés de la BnF, ceux-ci n'étant plus accessibles gratuitement via Gallica. Pour la CGT, les ouvrages, y compris numérisés, d'une bibliothèque publique appartiennent à la collectivité. La CGT réclame le renforcement de Gallica par l'attribution des dotations de l'État concédées à la filiale privée BNF Partenariat.**

#### **4. La conservation :**

« Collecter, conserver, enrichir et communiquer le patrimoine documentaire national ». Si le décret de création de la BnF est clair dans l'énoncé des missions de l'établissement, il est aujourd'hui légitime de s'interroger sur la priorité donnée à la conservation. La baisse globale des budgets engagés sur les marchés de conservation physique et de fournitures s'est confirmée ces dernières années, mettant à mal tant les possibilités de restauration d'ouvrages que de chantiers de conservation préventive.

Malgré le travail de qualité mené par les ateliers du Département de la conservation, on observe depuis plusieurs années une difficulté pour parvenir à des quotas de conservation en adéquation avec les besoins exprimés par les départements de la DCO, calculés à partir des demandes de lecteurs. La qualité du service rendu est étroitement liée à ces questions. A l'heure où la direction de la BnF multiplie les déclarations incantatoires en direction du développement des publics et des services « innovants », un rappel de bon sens semble nécessaire : sans une politique ambitieuse de conservation des documents, la communication à court et long terme des documents restera largement insatisfaisante. Il paraît par conséquent essentiel d'insister sur la nécessité de cesser de faire des budgets de conservation une variable d'ajustement dans un contexte de baisse généralisée

des postes et des subventions, sous peine de contradiction évidente avec les deux missions principales de sauvegarde et de communication du patrimoine national.

Les difficultés rencontrées par le Département des moyens techniques ont également des incidences sur les impératifs élémentaires en terme de conservation des documents. Les problèmes de climatisation des magasins et de maintenance du bâtiment (dont les risques de fuite) sont toujours présents.

Par ailleurs, dans le contexte actuel de disparition accélérée des entreprises spécialisées dans la reliure ou la restauration d'art, le rôle d'un établissement public tel que la BnF en faveur de la sauvegarde des savoir-faire et des métiers semble plus que jamais d'actualité. A ce titre, l'évolution des effectifs des métiers d'art à la bibliothèque est alarmante depuis plusieurs années. Les techniciens d'art ont vu passer leur nombre de 137 en 2010 à 114 en 2014, avec une perspective sombre pour un avenir proche et des départs en retraite non remplacés. La CGT est intervenue à plusieurs reprises au niveau ministériel en faveur de mesures de sauvegarde de cette filière unique. L'ouverture en interne de 12 postes de techniciens d'art en 2016 a été un début : il faut confirmer cette orientation, afin d'éviter une tendance à l'externalisation des services et l'orientation des ateliers de l'établissement vers une fonction purement communicationnelle et exclusivement en charge de restaurations de quelques documents prestigieux.

Le développement massif de la numérisation, illustré par l'arrêt définitif du microfilmage de sauvegarde à Bussy en 2016, a souvent occasionné une réflexion simpliste en matière de conservation des collections. On observe en effet une tendance lourde dans l'établissement consistant à ne regarder la question de la sauvegarde des collections qu'à travers le prisme de la numérisation : le contrat de performance 2017-2021 est on ne peut plus clair sur ce point. D'après les expériences récentes, c'est pourtant plutôt une réflexion d'ensemble qui doit être privilégiée : la restauration et la numérisation doivent souvent être envisagées en parallèle. Il en va de même pour les demandes de lecteurs. Si le service de numérisation à la demande, dit « urgent lecteur », permet de répondre de façon satisfaisante aux usagers dans le cas de documents spécifiques (la presse ancienne notamment), il n'est pas souhaitable que la hausse des budgets consacrés à ces questions se fasse au détriment des autres budgets de conservation à long terme. A ce titre, il devrait être impératif que l'ensemble des choix de numérisation découlent de préoccupation de conservation, plutôt que de choix provenant de la Filiale, souvent peu en phase avec les besoins des départements de collections.

Enfin, il paraît nécessaire de poursuivre la réflexion déjà engagée sur les questions de sauvegarde du numérique : la BnF doit être mesure d'assurer une accessibilité de la collection numérique à tous et à long terme.

- **Le SBNF-CGT demande une politique de conservation ambitieuse et cohérente dans une logique de service public et de sauvegarde du patrimoine, fondée sur une analyse pointue des besoins, réalisée par les agents en charge de ces collections,**
- **nous demandons une hausse du budget consacré à la restauration physique des documents et à l'achat de matériels et de fournitures dans les départements,**
- **nous exigeons une réinternalisation des filières de conservation,**
- **nous réclamons la création de postes dans la filière Métiers d'art et la défense des savoir-faire, notamment sur les sites de Bussy-Saint-Georges et Sablé-sur-Sarthe,**
- **nous souhaitons que soit promue une réflexion approfondie sur l'articulation entre conservation et numérisation permettant la préservation des collections, afin que la numérisation ne soit pas le seul moyen de conserver les documents,**
- **nous demandons des moyens pour garantir la préservation des collections numériques de la BnF dans SPAR, le système de préservation numérique de la bibliothèque.**

## **5. La politique culturelle :**

Après des années d'absence de dialogue entre la direction de la diffusion de culturelle et les responsables des collections, des efforts ont été faits, ces dernières années, pour que l'action culturelle soit plus en lien avec les collections de la BnF, conformément à nos souhaits réitérés dans le cadre des différents conseils. Une réflexion est toutefois à mener, en concertation avec le personnel, pour que l'offre culturelle, qui répond à des objectifs multiples (mettre en valeur les collections, faire rentrer des fonds, donner accès au patrimoine de l'établissement....), s'inscrive dans le cadre d'une politique culturelle cohérente qui reste à définir. Une réflexion doit notamment être engagée sur l'équilibre entre les activités culturelles et les missions plus traditionnelles de la bibliothèque, notamment dans le cadre de la rénovation du site Richelieu. Il est important que le personnel soit associé à cette réflexion.

Les manifestations, organisées sans que les équipes responsables des fonds ne soient sollicités ni informés, sont encore bien souvent trop déconnectées des collections. Un effort a toutefois été engagé pour une meilleure adéquation entre les manifestations et les expositions qu'elles contribuent à faire vivre.

On déplore toujours que les publications soient 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. L'expertise des personnels, dont celle des conservateurs, est méprisée et on fait de plus en plus appel à des auteurs extérieurs, au mépris des compétences scientifiques des agents de la bibliothèque. 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. Nous regrettons que les responsables de collection soient considérés comme de simples exécutants, quand ils sont sollicités, et ne soient pas forces de projets éditoriaux.

- **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,**
- **nous demandons qu'un équilibre soit trouvé entre les activités culturelles et les missions traditionnelles de la bibliothèque, en concertation avec les agents.**

## **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 et une perte de sens de nos missions. De nombreux agents font le constat de tensions dans les équipes et se plaignent de ne plus pouvoir travailler sereinement.

Le protocole de fin de grève en 2016 a permis la mise en place d'un groupe de travail pour améliorer les conditions de travail des agents en local aveugle et par conséquent le déblocage de 600000 euros pour la création de nouvelles salles de repos. Ce groupe permettra notamment de mettre en œuvre des propositions concrètes comme le crédit de 2 jours supplémentaires pour les agents travaillant en local aveugle.

**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 ?**

L'administration, avec les organisations syndicales, a mené un travail sur les TMS et les RPS ; il faut désormais que les plans d'actions en résultant soient réellement mis en œuvre. D'une part en améliorant les conditions matérielles de l'exercice des métiers dans la bibliothèque, et d'autre part en pensant l'organisation du travail 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 et permet aux agents de se situer dans une chaîne de traitements. Une plus grande diversité des tâches nécessite cependant un personnel encadrant favorisant l'acquisition de nouvelles compétences et l'organisation et le suivi des chantiers. 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, mener des campagnes et demander à l'administration un meilleur accompagnement des agents à ce sujet,**
- **identifier les problèmes de santé les plus répandus en menant des enquêtes, déterminer les causes des TMS et des RPS et proposer des réponses organisationnelles et ergonomiques,**
- **réclamer des moyens humains et budgétaires pour une politique de prévention risques psycho-sociaux et troubles musculo squelettiques,**
- **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 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.**
- **obtenir des locaux adaptés à la nature du travail des agents,**
- **réduire le travail en local aveugle,**
- **s'attaquer aux dérives du management par objectifs et à l'évaluation individualisée des agents facteurs de RPS.**

## FICHE 5 : LA GESTION DES CARRIÈRES A LA BNF

Le SBnF-CGT est aux avant-postes sur ces questions importantes pour les collègues. Nous réclamons depuis plusieurs années une réelle politique de gestion de ressources humaines, équitable et transparente.

En 2015, la direction a conduit un audit en responsabilité sociétale et environnementale. Un plan d'actions a été engagé notamment en matière de ressources humaines. Plus de deux ans après, les résultats sont maigres au regard des enjeux. Néanmoins, le travail d'analyses et de propositions du SBnF-CGT commence à porter ses fruits même s'il reste beaucoup à faire.

**Sur les évolutions de carrières**, le SBnF-CGT a obtenu la rédaction d'une note précisant la procédure de sélection des agents proposés pour les promotions de grades et de corps ainsi que les critères de l'administration justifiant les choix. Les agents, comme les encadrants, manquent d'informations et de consignes claires sur ces questions. La note devrait prochainement être finalisée et diffusée.

A chaque CAP de promotions de grades ou de corps, le SBnF-CGT intervient auprès de l'administration pour dénoncer ses choix, entre autres, la fâcheuse habitude de promouvoir des agents « cumulards » alors que des collègues font toute leur carrière dans le même grade. Les derniers protocoles de grève devraient à terme améliorer et bannir ces graves dysfonctionnements.

L'action de notre organisation commence à payer concernant l'emploi et les carrières des agents de la filière Culture. Nous dénonçons depuis de nombreuses années l'inaction de l'administration pour ces personnels. Aujourd'hui, celle-ci 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 bibliothèque. Côté emploi, l'administration tend maintenant à recruter des titulaires plutôt que des agents contractuels.

**Sur les régimes indemnitaires**, c'est un point de blocage avec l'administration. Alors que l'ensemble des personnels bascule dans le régime RIFSEEP<sup>1</sup>, il règne toujours autant d'opacité sur les montants des primes versés aux agents et sur les principes qui président à leur attribution.

Le SBnF-CGT avait demandé un état des lieux des primes versées avant la mise en place du nouveau régime mais la Direction est dans l'incapacité de réaliser ce travail et en réalité ne le souhaite pas. Au moment de la bascule dans le RIFSEEP, la CGT a demandé la mise en place d'un groupe de travail sur les groupes de fonctions, qui malgré l'accord de l'administration, tarde à se mettre en place.

Sur le CIA<sup>2</sup>, la mobilisation des personnels à l'automne 2017, à l'initiative du SBnF-CGT, a permis l'ouverture de négociations : l'objectif est de sauvegarder le dispositif de prime de fin d'année instauré à la BnF depuis 2011 avec son positionnement social et de neutraliser au maximum l'emploi du CIA.

**Sur la parité femmes-hommes**, le SBnF-CGT a réalisé une campagne d'affichage à Tolbiac et plusieurs articles en 2016 et 2017. A chaque bilan social annuel, nous pointons le travail encore à réaliser : dans de nombreux cas, les femmes ont des primes inférieures à celles des hommes (par exemple, 475€/an de moins en moyenne chez les BAS, 330€/an chez les personnels administratifs) et si les femmes représentent 57,6% de l'effectif total, leur taux de promotion est plus faible que celui du

---

<sup>1</sup> **RIFSEEP** : Régime Indemnitaire des Fonctionnaires de l'État qui consiste en un regroupement des anciennes primes en une prime mensuelle, l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise, dont le montant dépend du « groupe de fonction » dans lequel le poste occupé est classé. A cette prime mensuelle peut s'ajouter le CIA (cf ci-dessous)

<sup>2</sup> **CIA** : Complément Indemnitaire Annuel. Prime facultative, versée à la discrétion de l'établissement suivant son reliquat budgétaire, et dont le montant est variable selon « la manière de servir ».

personnel masculin (5,9% pour les femmes contre 8,1% pour les hommes). Nous devons réfléchir aux modalités à mettre en œuvre afin de réduire efficacement ces disparités.

**Sur les écarts statut-fonction.** La CGT est à l'origine de ce chantier de résolution des écarts suite à la démarche de prévention de la souffrance au travail initiée en 2013. Il s'agit des agents qui exercent des fonctions supérieures à leur grade et catégorie (C ou B) ou à leur corps d'appartenance. Fin 2017, il y a encore 71 agents en écart statut/fonction dont 43 en écart vertical contre 136 en 2013. La résorption est certes lente mais les résultats sont positifs. Tous les ans, un bilan est réalisé au comité technique et le SBnF-CGT maintient la pression sur cette question.

**Le SBnF-CGT revendique :**

- plus de transparence dans la gestion, par l'établissement, des promotions et des primes,
- son opposition au recours au CIA en réaffirmant son positionnement social dans le versement d'une prime de fin d'année,
- l'égalité hommes-femmes dans le déroulé de carrière et les primes,
- la réduction des écarts statuts-fonction existants et l'arrêt de toutes nouvelles créations,
- son opposition à la mise en place d'un salaire au mérite qui est au cœur du dispositif RIFSEEP,
- la défense des garanties collectives que représentent les CAP nationales, barrage contre l'arbitraire et l'opacité,
- un accès de tous aux formations.

## FICHE 6 : 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 1107 agents (sur 2340 agents au total, Bilan social 2016). 370 agents en catégorie A, 268 en catégorie B, 469 en catégorie C.

**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 :**

Malgré le passage de 4 à 3 grades et la réforme PPCR, la situation salariale des magasiniers demeure inacceptable avec des déroulements de carrière indigents (il faut par exemple 11 ans d'ancienneté à un magasinier en début de carrière pour obtenir 32 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, en entraînant la mise en place de communications en différé et donc une manipulation régulière de caisses remplies de documents, devrait amplifier cette dégradation. A la suite du protocole d'accord de grève de 2016, un groupe de travail sur l'amélioration des conditions de travail a été mis en place, en particulier pour les agents travaillant en local aveugle. Par sa connaissance des difficultés et le retour de terrain de ces adhérents, le SBNF-CGT entend peser sur les choix de l'administration. En 2017, nous avons appuyé la réalisation de nouvelles salles de repos en lumière du jour. C'est un début qu'il faut reconduire.

Un recrutement de 24 magasiniers vient d'être organisé en 2017. Comme pour les autres recrutements sans concours de magasiniers organisés par la BnF, en particulier celui de 2015 (70



postes), cela permet de titulariser un certain nombre de vacataires de l'établissement (environ un tiers des lauréats) et de pourvoir les postes vacants. Mais cela ne suffira pas à combler les suppressions de postes de ces dernières années (96 ETP depuis 2009). Le SBnF-CGT réclame l'appel de la liste complémentaire (soit 48 personnes) du dernier recrutement dans son intégralité dès 2018 sans attendre plusieurs années comme c'est souvent le cas.

Par ailleurs, pour pallier les baisses d'effectifs de magasiniers et la tension sur les plannings de service public, la direction réfléchit et teste de nouvelles organisations du travail : plusieurs pistes sont à l'étude sur la communication des documents, les horaires d'ouverture du rez-de-jardin, la fermeture de certaines stations TAD ou la création d'un nouveau cycle de travail du mardi au samedi... La question d'aller au-delà des 10 samedis/agent est aussi évoquée. Le SBnF-CGT reste très vigilant sur ces pistes de travail, le respect de l'équité entre les agents et des conditions de travail et s'opposera fermement à l'augmentation du nombre de samedis.

#### **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 demander l'augmentation du nombre de promotions,**
- **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 et une diversification des tâches,**
- **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.

Les taux de promotions sont toujours aussi faibles. A titre d'exemple, en 2017, 488 BIBAS de classe supérieure étaient promouvables en classe exceptionnelle mais il n'y avait que 35 places : 28 pour l'enseignement supérieur, 7 pour la culture !

De plus, avec l'application du PPCR et prochainement du RIFSEEP, les conditions de mutations vont encore se durcir. En 2017, seules 47 demandes sur 121 ont été satisfaites. Les raisons en sont : un profilage des postes, la volonté des chefs d'établissement de recruter des personnels immédiatement opérationnels, le gel des postes vacants pour des questions financières.

Par ailleurs, les BAS doivent faire face à une mutation du métier : adaptation aux nouvelles normes et formats, 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 :**

Le décret 2017-852 du 6 mai 2017 a entériné la création de 2 grades dans le corps des bibliothécaires : le grade de classe normale composé de 11 échelons et le grade hors classe composé de 9 échelons. Cette réforme permet une progression de carrière légèrement améliorée pour des collègues souvent bloqués en raison du grade unique et sans possibilité de promotions dans le corps des conservateurs. Celui-ci étant pratiquement inaccessible puisque en 2017, pour 465 bibliothécaires promouvables conservateurs, il n'y avait que 6 possibilités de promotions dont une pour la Culture.

A la BnF, comme dans tous les établissements, les bibliothécaires exercent de plus en plus souvent des fonctions de conservateurs avec des responsabilités d'encadrement mais sans la reconnaissance financière ni l'évolution de carrière. De plus, 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 notable 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 275. 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 pire, 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. Le faible nombre de promotions « en chef » est contraint par les suppressions de postes. Seul point positif, en 2017, le rétablissement du 2<sup>e</sup> mouvement annuel a permis à nouveau de faciliter les mutations.

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 7 : LES MÉTIERS DU MINISTÈRE DE LA CULTURE

### 1. La filière administrative :

A la BnF en 2016, on compte dans la filière administrative 284 agents dont seulement 126 fonctionnaires : 14 attachés, 37 secrétaires administratifs et 63 adjoints administratifs. Grâce au dispositif Sauvadet et plus largement au recrutement de titulaires, la direction de la BnF a entrepris d'étoffer sa filière administrative notamment en catégorie A avec l'espoir d'améliorer les déroulements de carrières.

En revanche, les agents de cette filière en poste à la DdRH sont en souffrance depuis 2 ans en raison des difficultés organisationnelles que rencontre cette direction : turnover, charge de travail trop importante, encadrement défaillant... Les gestionnaires qui devraient monter en compétence pour faire face aux nouvelles règles de gestion n'ont pas accès aux formations dont ils ont besoin.

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, adjoints administratifs, 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 engendre une légitime frustration surtout parmi les catégories C et B.

Si les taux de promotions ont augmenté de manière significative grâce au travail de la CGT Culture, cela ne profite guère aux agents de la BnF puisque celle-ci n'est pas toujours présente dans les CAP de la filière. Pour le SBnF-CGT, c'est un point essentiel qu'il faut gagner pour les agents.

**Pour les agents de la filière administrative à la BnF, 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,**
- **une politique volontariste de l'administration de la BnF afin d'augmenter de façon significative les promotions de grades et de corps,**
- **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 psycho-sociaux,**
- **des examens professionnels portant réellement sur le parcours professionnel des agents et tenant compte de l'ancienneté pour des passages plus rapides de grades.**

### 2. La filière métiers d'art :

Les ateliers de la Bibliothèque nationale de France comptent 135 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.

**Effectifs :** les recrutements sont trop faibles alors que l'axe central de la préservation des métiers, dont certains sont très rares ou pas enseignés par l'Éducation 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 (46 d'ici 2026) et il est nécessaire de prévoir un plan pluriannuel de remplacement afin de stopper les baisses d'effectifs. Alors que le Ministère de la culture a mis en place une politique ambitieuse de recrutement et de

valorisation, la BnF ne réclame pas suffisamment d'ouverture de postes et renâcle à appeler les listes complémentaires des concours externes et internes. Le SBnF-CGT intervient régulièrement auprès de la direction sur ces questions fondamentales pour la pérennité de la filière à la BnF.

**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'images 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 à la BnF, 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'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 5 ingénieurs catégorie A, 32 techniciens des services culturels catégorie B et 57 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 Direction de la Diffusion culturelle.

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 trop faibles qui ne permettent pas de résoudre le déséquilibre constaté : une majorité de catégorie C qui effectue souvent des tâches de catégorie B.

Le manque d'effectifs dans les différentes spécialités entraîne une polyvalence des tâches accrue et subie. Par ailleurs, le développement des missions d'accueil des publics doit être reconnu et amélioré.

Avec le projet gouvernemental « Action publique 2022 » sur la prétendue modernisation de l'administration publique, la filière ASM est menacée d'externalisation complète. 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. Par ailleurs pour les secteurs déjà externalisés, le SBnF-CGT revendique leur ré-internalisation.

**Pour la filière Accueil surveillance à la BnF, 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,**
- **la non-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 politique volontariste de l'administration de la BnF afin d'augmenter de façon significative les promotions de grades et de corps**
- **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 à la BnF, 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 8 : LES PERSONNELS NON-TITULAIRES

### 1. Sur l'emploi :

Le nombre de contractuels sur crédit (les « vacataires ») a continué de baisser régulièrement depuis 2013. De même, alors que jusque-là la tendance était à la hausse, le nombre de contractuels sur emploi a commencé sa descente à partir de 2015 (-28,1 ETP par rapport à 2013).

Plusieurs phénomènes expliquent ces chiffres. Les politiques d'austérité des gouvernements successifs ont pérennisé les suppressions de postes, tous statuts confondus. Plus encourageant, le dispositif Sauvadet, malgré un bilan très faible à la BnF, ainsi que le recrutement sans concours de magasiniers des bibliothèques de 2015 et 2017, ont permis de titulariser un certain nombre d'agents contractuels de l'établissement. Enfin, l'application de l'instruction ministérielle de 2015 est un élément à prendre en compte.

	2006		2013		2016	
	PP <sup>3</sup>	ETP	PP	ETP	PP	ETP
Titulaires	1698	1633,1	1478	1430,7	1489	1434,2
Non-titulaires (contractuels sur emploi)	572	551,7	658	632,8	626	607,4
Non-titulaires à temps incomplet	381	226,4	268	158,1	225	133,7
Total	2651	2411,2	2404	2221,6	2340	2175,3

### 2. Sur la précarité :

**Concernant les contractuels sur emploi :** le nombre de CDI reste à peu près stable depuis 2013 malgré une légère baisse (-1,3% en 2016) que l'on peut imputer aux titularisations dans le cadre du dispositif Sauvadet de 2012 (25 lauréats aux divers concours réservés). L'établissement continue à jouer le jeu en proposant systématiquement au terme du second CDD, un contrat à durée indéterminée. En 2016, 75,7% (465 PP) des agents étaient en CDI et 19,9% (80 PP) en CDD. Il s'agit de temps complet. Il faut ajouter à ces CDI et CDD des emplois particuliers, à savoir 1 emploi d'avenir et 23 titulaires détachés sur contrats (soit 4,4%). Les chiffres le montrent, la BnF continue d'employer des non titulaires aux droits moins protecteurs que les fonctionnaires alors que l'Instruction ministérielle de juillet 2015 donne des directives contraires (limitation du recours à l'emploi contractuel, déprécarisation).

**Concernant les contractuels à temps incomplet (les vacataires) :** les recrutements sans concours de 2015 et 2017 ont permis de titulariser 37 agents (23 du RSC 2015 et 14 du RSC 2017). Suite à la mobilisation du printemps 2016 et au protocole de sortie de grève qui en a découlé, 63 agents (recruté sur besoin permanent) ont signé un CDI. Une soixantaine environ sont passés à 110h, leur permettant de vivre un peu plus dignement et potentiellement d'être éligible au processus Sauvadet (qui nécessite de travailler minimum à 70% d'un plein temps). Par ailleurs, chaque agent qui en ferait la demande peut maintenant espérer passer à 110h (dans la limite des crédits inscrits au budget initial de l'établissement). Pour ce qui est des recrutements, la BnF s'est engagée à embaucher directement en CDI sur les postes répondants à un besoin permanent. Toutefois, il faut continuer à se battre car la BnF continue de faire un usage abusif des contrats occasionnels. En 2016, 62,2% des agents étaient en CDI, 32% en CDD de 3 ans et 5,8% en CDD occasionnels.

**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. Sur les 626 éligibles, 92 seulement ce sont inscrits aux concours réservés (15%). Sur les 67 lauréats, 25 étaient contractuels sur emplois et 42 « vacataires ». Cela s'explique par le fait que pour environ 550 contractuels avec une certaine ancienneté, la titularisation occasionnait une perte de salaire trop importante. Néanmoins, la loi

<sup>3</sup> PP : Personnes Physiques

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.

Le prolongement du dispositif Sauvadet en 2018 (avec glissement de l'éligibilité) est une bonne chose d'autant plus que suite à l'intervention de la CGT Fonction Publique, la rémunération des catégories C est maintenue à 100% après titularisation. De même, le Ministère de la culture s'est engagé à maintenir au minimum 90% de la rémunération globale pour les A et B.

**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 ce dernier point, les récentes discussions ministérielles auxquelles la CGT a participé, ne sont pas satisfaisantes puisque une trentaine de métiers sur une soixantaine restent des fonctions correspondantes à un corps de fonctionnaires et ne sont pas reconnues comme telle par le Ministère.

### **3. Concernant la Commission consultative paritaire des contractuels (CCPC) et la carrière des agents contractuels :**

A la BnF, l'instance représentative pour les contractuels est la CCPC. Elle est obligatoirement consultée pour toute question relative à la situation professionnelle des agents non titulaires (avancement, changement d'emploi, licenciement, etc.). L'action du SBnF-CGT a d'ores et déjà permis d'obtenir :

- ▶ la consultation de l'instance au moins 4 fois par an. Cela permet un meilleur suivi des carrières (passage au groupe supérieur, recours en cas de conflit, etc.),
- ▶ 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 Biblionauts des « modalités (comprendre critères) et procédures » de l'avancement des contractuels.

Nous déplorons malgré tout que l'administration ne respecte pas les critères qu'elle s'est donnée dans le cadre du passage d'un groupe à un autre et le manque de transparence concernant la mobilité en interne. 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 recrutés (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,**
- **l'abandon de toutes formes de rémunérations au « mérite »,**
- **l'égalité d'accès à la formation pour les contractuels à temps incomplet sur leur temps de travail,**
- **l'application pleine et entière du protocole de fin de grève de 2016,**
- **le maintien de 4 CCPC par an,**
- **limiter le recours aux contrats courts à leur stricte définition légale,**
- **son opposition au recours amplifié aux contractuels et à plus de précarité,**
- **le maintien de la prime d'installation pour tous les nouveaux titulaires.**

## FICHE 9 : LE SBnF-CGT ET LE TRAVAIL SYNDICAL

**Un nombre d'adhésions toujours en progression :** la constante augmentation du nombre d'adhésions est la preuve que les agents sont réceptifs au travail que nous effectuons et aux revendications que nous portons. Le travail de syndicalisation des catégories C entamé à l'automne 2015 commence cependant à porter ses fruits. Néanmoins, le nombre total de syndiqués n'a pas progressé de façon significative en raison des nombreux départs en retraite intervenus dans notre organisation ces 3 dernières années.

**Un travail syndical important mais des problèmes d'organisation :** le bureau du SBnF-CGT fonctionne bien (7 personnes), la Commission exécutive (CE : le « parlement » du syndicat composé d'une vingtaine de personnes) trouve plus difficilement sa place dans l'arborescence de l'organisation. Cette année, nous expérimentons une nouvelle périodicité des réunions (mensuelle plutôt que trimestrielle) avec un format plus court (1h au lieu de trois heures). Des réunions d'une demi-journée seront également organisées.

**Le travail des élus du personnel :** le SBnF-CGT est présent dans l'ensemble des instances de la BnF de façon majoritaire : le Comité technique (CT), le CHSCT, la Commission consultative paritaire des contractuels (CCPC), le Conseil d'administration (CA) et le Conseil scientifique (CS). Certains de nos camarades, du fait de leur charge de travail, ont du mal à siéger systématiquement ou à assister aux préparations syndicales qui accompagnent ces instances. Il s'agit de trouver des réponses organisationnelles à ce problème mais également d'obtenir que les documents des points inscrits à l'ordre du jour arrivent au minimum dans les délais légaux.

### **Le travail syndical pour les trois ans à venir :**

- Il est indispensable de renforcer le nombre de syndiqués en proposant systématiquement l'adhésion, en continuant de mener des campagnes de syndicalisation et de valorisation de notre activité, de nos victoires...
- Il est nécessaire de permettre à chaque adhérent de prendre une part active à la vie du syndicat et à ses actions. Pour cela il faut, entre autre, renforcer la formation des syndiqués. Le nombre de stagiaires a baissé ces dernières années, c'est un problème
- Il nous faut aller régulièrement à la rencontre des personnels et organiser des Réunions mensuelles d'information (une heure sur le temps de travail une fois par mois et par agent) et les articuler avec les réunions d'adhérents (3h trimestriel)
- Nous devons mener plus d'enquêtes via des questionnaires papier ou web afin d'élaborer des cahiers revendicatifs avec les personnels
- L'important travail d'information et de persuasion que nous menons doit continuer via les tracts, le journal DLV, les Focus métiers, les comptes rendus des instances, le site internet, les listes de diffusion. Une attention particulière doit être portée au format de nos messages dans un contexte où les personnels manquent de temps et où les pratiques de lecture changent
- Concernant les salariés des entreprises prestataires de la BnF, la création de bases ou de sections syndicales doit continuer,
- La prise en charge des dossiers individuels doit s'inscrire, dans la mesure du possible, dans l'action collective.

**Les relations avec les structures de la CGT :** le SBnF-CGT continuera à participer à l'activité de l'Union locale CGT du 13e arrondissement et de la CGT Culture dans la perspective de rassembler les salariés, autant du privé que du public, et de faire aboutir leurs revendications. Avec la FERC CGT (Fédération enseignement, recherche et culture) et la FERC-SUP CGT (Enseignement supérieur) nous continuerons à agir afin de consolider et augmenter l'audience de la CGT dans le secteur, notamment dans les bibliothèques universitaires. La CGT Culture ayant décidé de quitter notre fédération (la FERC), la CGT BnF fait à l'inverse le choix de rester au sein des deux structures (FERC et CGT Culture). Il faudra tirer dans trois ans le bilan de cette double affiliation.