

► 2018 : ANNÉE ÉLECTORALE À LA BNF ET DANS LA FP

En décembre 2018 vous élirez les représentants des personnels qui vous défendront et représenteront pendant 4 ans, que ce soit à la BnF ou dans le reste de la Fonction publique (FP).

Ces élections seront en effet l'occasion de renouveler l'ensemble des instances locales et nationales qui accompagnent votre vie professionnelle :

► **Les Comités techniques** qui s'intéressent au fonctionnement et aux missions (par ex. : prime de fin d'année, contrat de performance, réorganisation de service, dépôt légal du livre numérique...)

► **Les CHSCT** qui traitent des conditions de travail des agents (par ex. : travaux à Richelieu, services en souffrance, télétravail, accidents...)

► **Les CAP et les CCPC** qui s'occupent des situations individuelles (par ex. : promotions, mutations, recours...) des titulaires et des contractuels.

► Des instances représentatives pour être ensemble plus forts

Que ce soit dans votre activité, pour vos missions, votre carrière, vos conditions de travail, etc. les représentants du personnel sont à vos côtés pour vous défendre.

→ En votant massivement, vous assurez une légitimité forte à vos représentants face à une administration souvent peu engagée aux compromis.

→ Par votre vote, vous défendrez les missions que vous incarnez, vous défendrez le service public de la Culture et ferez respecter l'ensemble des agents.

► Etre élu CGT : un engagement au service de tous

On l'oublie trop souvent mais les organisations syndicales sont composées de femmes et d'hommes comme vous, simples agents, qui s'investissent dans leur mandat de façon désintéressée. Le syndicalisme CGT reste donc un investissement personnel et collectif généreux parce que gratuit et au service de la communauté de travail. → **VOTEZ CGT !**

► MISSIONS DE LA BNF, LA CGT DONNE SON AVIS

Dans un contexte d'austérité budgétaire, le rôle patrimonial, scientifique et culturel de la BnF doit être réaffirmé et défendu. Pour la CGT, ces missions doivent s'appuyer sur la richesse des collections de la bibliothèque et sur l'expertise de ses personnels.

► Pour un accès, une offre documentaire et un référencement de haut niveau

Les budgets des acquisitions courantes ont subi des diminutions sévères passant de 8 millions d'euros en 2011 à 6 millions en 2018, affaiblissant l'offre documentaire. Dans le même temps, les publications électroniques ont très nettement augmenté sans que des solutions satisfaisantes n'aient été trouvées pour les signaler et en permettre un accès pérenne aux lecteurs. **Pour le signalement**

des documents, la bibliothèque qui est un modèle reconnu internationalement, doit préserver son haut niveau d'expertise. **Concernant l'accès aux collections**, alors que la fréquentation a baissé de façon notable ces dernières années, la BnF doit s'inscrire totalement dans son décret fondateur en « *assurant l'accès du plus grand nombre aux collections* ».

La CGT-BnF continuera à agir pour :

→ Renouer avec une politique documentaire adaptée aux besoins des étudiants et des chercheurs, mais aussi soucieuse de préserver un encyclopédisme répondant aux attentes de tous les publics

→ La gratuité des cartes de lecteur

→ La sanctuarisation des budgets d'acquisition et de signalement des collections

→ Pour les départements spécialisés, il est indispensable que l'ensemble des fonds soit mieux signalé dans les catalogues informatiques. Pour cela, il est nécessaire de renforcer les équipes.

► Pour une politique de conservation ambitieuse et pérenne

Depuis 2009, le budget de la conservation, pourtant mission fondamentale de la BnF, subit des baisses répétées (-30%). Dans les services, les moyens humains et

matériels font trop souvent défaut. Tout aussi inquiétant, la baisse des effectifs du département de la Conservation (-10%) et des ateliers internes où le volume de documents traités se maintient difficilement. Sur le long terme, les conséquences sont dramatiques pour les collections, qui ne pourraient ni être communiquées aux lecteurs, ni même parfois, reproduites.

C'est pourquoi la CGT défend :

→ Une politique de conservation ambitieuse, dans une logique de service public (réinternalisation des filières transférées au secteur privé) et de sauvegarde du patrimoine

→ Une hausse des budgets, la création de postes dans la filière Métiers d'art et la défense des savoir-faire

→ Une meilleure articulation entre

conservation et numérisation au service de la préservation des collections (la numérisation ne doit pas devenir le seul moyen de conserver les documents dégradés)

→ Une réflexion sur la mise en valeur des sites et des missions de Bussy-Saint-Georges et Sablé-sur-Sarthe.

► Pour une autre politique de numérisation et la renforcement de Gallica

La CGT-BnF a toujours été favorable à la numérisation des collections car elle permet à un large public d'y accéder gratuitement, en particulier via sa mise en ligne sur *Gallica*. La CGT considère toutefois que la BnF a atteint une masse critique concernant sa bibliothèque numérique et qu'il faut à présent privilégier la qualité sur la quantité et favoriser la médiation.

La CGT-BnF continuera à agir pour :

→ Un arrêt de la logique productiviste qui a aggravé les conditions de travail des agents

→ Une meilleure politique de sélection de corpus documentaires réalisés par les personnels scientifiques en relation avec les attentes des usagers

→ Le renforcement de *Gallica* par l'affectation des moyens que l'Etat attribue à la filiale privée *BnF Partenariats* (la filiale capte en effet des fonds publics pour numériser les collections de la BnF à des fins commerciales).



CE QUE LA DIRECTION NE VEUT PAS VOIR :

QUI A ABSORBÉ PLUS DE 35% DES SUPPRESSIONS DE POSTES DE LA BNF ?

> Les magasiniers (d'après le dernier recensement, ils ne sont plus que 466 contre 550 en 2009, sans parler de la baisse du nombre de vacataires)

QUI A LES CONDITIONS D'ACTIVITÉS PARMIS LES PLUS PÉNIBLES DE LA BIBLIOTHÈQUE ?

> Les magasiniers et les vacataires (locaux sans lumière du jour, tâches répétitives, ports de charges, distances à parcourir importantes, sous-effectif chronique...)

QUI TRAVAILLE TOUJOURS PLUS DE WEEK-ENDS EN RAISON DU MANQUE D'EFFECTIF ?

> Les magasiniers et les vacataires

QUI A UN SALAIRE À PEINE PLUS ÉLEVÉ QUE LE SMIC ?

> Les magasiniers et les vacataires (sur la base d'un temps plein sans les primes), c'est d'ailleurs le cas pour l'ensemble des catégories C

QUI A UN DIFFÉRENTIEL DE 700 EUROS DE PRIMES PAR AN EN SA DÉFAVEUR ?

> Les magasiniers de la BnF (par rapport aux moyennes annuelles de leurs collègues des B.U.)

QUI A LE PLUS MAUVAIS DÉROULEMENT DE CARRIÈRE DES MÉTIERS DES BIBLIOTHÈQUES ?

> Les magasiniers et les vacataires (il faut 11 ans d'ancienneté à un agent en début de carrière pour gagner 23,4 euros brut en plus, pour les vacataires l'évolution est sensiblement la même)

QUI EST BLOQUÉ À LA BNF ?

> Les magasiniers (en 10 ans, les offres proposées à la mutation sont passées de 140 à 15 postes pour toute la France), les vacataires, quant à eux, n'ont aucune mobilité.

COMMENT AMÉLIORER LA SITUATION ?

→ Pour les conditions de travail, renforçons immédiatement les équipes **en appelant la liste complémentaire du dernier recrutement de magasiniers.**

→ Pour les personnels précaires, agissons pour **une nouvelle vague de titularisation.**

→ **Contre l'augmentation du nombre de week-end travaillé**, réclamons un système de **communication en différé le samedi** (les demandes étant prélevées le vendredi et rangées le lundi par des équipes renforcées grâce aux agents initialement postés le samedi, les magasins restant fermés tout le week-end). Enfin, priorité doit être donnée dans les plannings à ceux qui souhaitent travailler en salle le samedi.

→ **Concernant les primes** : la BnF doit s'aligner sur les moyennes nationales (2798 €/an).

→ **Pour améliorer les carrières et la mobilité**, participons aux mobilisations nationales.

► BNF, DES CHIFFRES QUI NE CESSENT D'INQUIÉTER

→ DU SOUS-EFFECTIF TOUJOURS ET ENCORE

Même si on constate un rebond des effectifs cette année (+ 35 ETP*), les effets des suppressions d'emplois (commencées en 2009) se font particulièrement sentir, entraînant surcharge, tension dans les services, dégradation des conditions de travail...

Fonctionnaires et Contractuels en ETP*	2009	2017	Pertes de postes
Catégories A	856,2	820,3	-35,9 A
Catégories B	630,9	617,6	-13,3 B
Catégories C	754,1	643,2	-110,9 C
ANTI (cat. B et C)*	201,3	126,6	-74,7 ANTI*

*ETP : Equivalent temps plein | *ANTI : Contractuels à temps incomplet appelés aussi « vacataires »

Ces chiffres sont tirés du **Bilan social 2017**.

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...

→ LE NOMBRE D'HEURES ÉCRÉTÉES CONTINUE À AUGMENTER

Il s'agit d'heures faites au-delà du temps de travail réglementaire et non récupérées par les agents. On est passé de 65823 heures en 2013 à 73008 heures en 2017, soit l'équivalent de 45 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.**

	Catégories A	Catégories B	Catégories C	
Heures écrêtées/an	44265 h.	12905 h.	15838 h.	= 73008 heures, soit le travail de 45 agents à temps plein pendant un an !

→ LA SANTÉ DES AGENTS SE DÉGRADE D'ANNÉE EN ANNÉE

Depuis 2009 le nombre de jour d'arrêts maladie par agent augmente de façon inquiétante. On observe, en effet, sur la durée une évolution très nette avec 3 périodes qui correspondent au vieillissement des agents et à la multiplication des suppressions de postes (débutées en 2009). L'âge moyen des personnels de la BnF est ainsi progressivement passé de 42 ans en 2005 à 47 en 2017, tandis que les effectifs ont été fortement réduits entraînant l'augmentation de la charge de travail et la dégradation des conditions d'activité.

Nombre de jours d'arrêts par agent et par an	2005 à 2009	2010 à 2014	2015 à 2017	En 10 ans, le nombre de jour d'arrêts maladie a très nettement augmenté à la BnF
	de 10 à 10,4 j.	de 11 à 11,5 j.	de 12,4 à 12,6 j.	

→ DES INÉGALITÉS INADMISSIBLES ENTRE FEMMES ET HOMMES

Concernant les fonctionnaires, dans de nombreux cas, **les femmes ont des primes inférieures à celles des hommes** : une perte de 979€ par an en moyenne pour les adjoints administratifs, de 680 €/an dans la filière métiers d'art pour les catégories C et de 439 €/an pour les BIBAS. **Concernant les rémunérations des non titulaires**, le personnel féminin de groupe 3 touche 700 euros de moins par an que les hommes de même catégorie.

► LES PRIX AUGMENTENT, PAS LES SALAIRES !

■ Gel du point d'indice, combien avons-nous perdu d'argent ?

Depuis 2010 le point d'indice est gelé, ce qui signifie qu'il n'y a pas eu d'augmentation de salaires à part la progression liée à l'ancienneté. Pire, en moins de 20 ans la valeur de ce point a perdu 14,8% par rapport à l'augmentation des prix. **Un agent de catégorie C en milieu de carrière perd donc en moyenne 290€ par mois, un B 370€ et un A 550€.**

Sous la pression des organisations syndicales et suite à plusieurs journées de grèves, le point d'indice a été relevé de +0,6% en 2016 et de +0,6% en 2017. Cela reste néanmoins largement insuffisant en comparaison des pertes cumulées et de la reprise de l'inflation (+2,3% en 1 an)

En 2018, gaz : +7,6 %
Electricité : +17%
Fioul domestique : +36%
Essence : +10 %
Produits frais : +5,9 %...

■ Comment fonctionne l'indice ?

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

A chaque échelon correspond un indice, qui, en le multipliant par la valeur du point d'indice : 4,68 euros brut mensuel (montant commun à tous), permet de calculer le salaire

des agents. Ce mécanisme permet des rémunérations transparentes prenant en compte l'expérience acquise au fil des années.

→ La CGT réclame une hausse générale des salaires

► LA PRIME DE FIN D'ANNÉE DANS LA TOURMENTE

Cette prime est le fruit de plusieurs années de lutte. Pour mémoire en 2010, les personnels par leur mobilisation avaient obtenu 130€ pour les catégories C et 100€ pour les B, la direction ayant refusé tout versement aux A. Ce dispositif restant néanmoins exceptionnel en fonction des disponibilités budgétaires de fin d'année. **Inlassablement, personnels et organisations syndicales ont poursuivi le combat** afin de rendre cette prime pérenne et **ont obtenu qu'elle soit inscrite chaque année dans le budget prévisionnel de la BnF. Autre victoire, son montant a été réévalué et étendu** (400€ pour les C, 325€ pour les B et 145€ pour les A). Le caractère social de ce dispositif vise à corriger des progressions de salaire profondément inégalitaires entre catégories. En 10 ans, la rémunération d'un catégorie A en début de carrière progresse de 34,6%, un B de 11,5% et un C de 1,54%. Les contractuels, quant à eux, ont un déroulement beaucoup plus rapide que les titulaires mais ne touchent aucune prime.

Lors du Comité technique du 12 juillet, la direction a annoncé qu'elle n'était pas en capacité de garantir cette indemnité de fin d'année au regard des difficultés budgétaires que rencontre l'établissement. Pour la CGT cette annonce est irrecevable puisque cette dépense a été inscrite au budget dès sa construction fin 2017. Où est passé cet argent ? Prochaine étape, le Comité technique de cet automne pour connaître les montants définitifs. **La CGT appellera à la mobilisation autant que nécessaire.**

► LA DIRECTION OBLIGÉE DE FAIRE UN PAS VERS LES AGENTS

Depuis plusieurs années, la CGT-BnF se mobilise contre le dispositif imposé par la direction concernant la fermeture annuelle et l'obligation faite aux agents de poser des congés les jours où l'établissement est fermé pour des raisons techniques. Cette année, suite aux mobilisations du printemps où la CGT avait fait de cette question un de ses axes revendicatifs, mais aussi du fait de l'opposition des organisations syndicales lors du Comité technique du 24 mai, **l'administration a dû revenir sur les dispositions prévues et faire un geste envers les personnels en donnant un jour de congé sur les deux annoncés.** Tolbiac est donc resté fermé pour des raisons techniques les lundi 3 et mardi 4 septembre (le lundi a été donné, le mardi a été pris sur les congés : RHV, RSP, CAN). De plus, pour le vendredi 31 août, alors que le site a fermé de façon anticipée à 14h, **les personnels n'ont pas eu à poser une journée de congé complète s'ils ne souhaitaient pas venir la matinée. Cette règle devient pérenne.**

QUATRIÈME CONGRÈS DU SYNDICAT CGT DE LA BNF

Ce printemps, la CGT de la Bibliothèque nationale de France a tenu son quatrième congrès. La réussite de cette rencontre valide le choix que nous avons fait, il y a maintenant 8 ans, de transformer notre section syndicale dépendant de la CGT-Culture en un véritable syndicat (voir ci contre son fonctionnement).

■ Un congrès studieux et dynamique

Deux jours de débats, de travaux et de questionnements sur nos pratiques syndicales, d'analyses sur des sujets aussi différents que la santé des agents, les missions et les métiers de la bibliothèque, les budgets, les problèmes rencontrés par les différentes catégories de personnel, les conditions de travail... A chaque thème développé et problèmes posés, les participants ont tenté d'apporter des réponses concrètes. Ces propositions constituent désormais notre feuille de route, notre cahier revendicatif (nos textes de congrès sont désormais en ligne sur notre site > www.cgtbnf.fr).

■ Un congrès à l'image des personnels de la BnF

En effet, étaient présents, pendant ces deux jours, dans la grande salle de réunion des locaux syndicaux, des titulaires, des contractuels et des vacataires, des catégories A, B et C, des métiers des bibliothèques et du ministère de la Culture, des personnels administratifs et techniques... issus de l'ensemble des secteurs de la bibliothèque (DCO, DSR, DDC, DAP) ! Nous nous félicitons de cette participation importante des syndiqués, synonyme du dynamisme de notre organisation et de sa diversité.

→ ENSEMBLE, PLUS FORTS, SYNDIQUEZ-VOUS CGT !

LE FONCTIONNEMENT CGT

Un congrès pour faire vivre la démocratie

- Il est ouvert à tous les syndiqués
- Il décide des orientations pour les 3 ans à venir
- Il tire le bilan des actions menées

Des réunions d'adhérents pour la proximité

- Elles ont lieu tous les 3 mois
- Elles permettent de débattre et de décider

Une commission exécutive (CE) pour guider, aider et arbitrer

- C'est l'assemblée du syndicat élu par le congrès
- La CE est composée de syndiqués représentant les différents sites et métiers de la BnF
- La CE est décisionnelle, traite des questions de fonds et guide le syndicat entre deux congrès

Un bureau pour l'efficacité

- C'est l'exécutif du syndicat, il est élu par la CE
- Il fait vivre les orientations de la CGT
- Il représente administrativement le syndicat