

## ► UNE CRISE DE GOUVERNANCE À LA BnF

Vous le constatez chaque jour un peu plus, des collègues partent et ne sont pas remplacés... Dans le même temps de nouveaux chantiers s'ajoutent aux activités courantes, les réorganisations et les projets se multiplient, les plages de travail posté sont toujours plus nombreuses par manque d'effectifs. Vous le ressentez aussi parce que la fatigue s'installe accompagnée d'une perte de sens, de motivation et du sentiment de ne pas être reconnu dans votre travail. **Les promesses de « priorisation » des tâches et de « soutenabilité » de l'activité de la direction ne sont au final que des vains mots** et c'est vous qui en payez les conséquences.

### Une crise qui perdure à la DRH

Le sous-effectif à la DdRH est criant : un quart des postes sont restés vacants suite à la réorganisation de 2018, dont des postes stratégiques. Les gestionnaires sont surchargés de travail et souvent en souffrance. Il n'y a plus personne à la gestion de GTA...

**Des dysfonctionnements graves, une surcharge de travail et des chantiers lourds à mener sans les effectifs adéquats : la DdRH s'enfoncé tandis que les départs à la tête de la BnF se multiplient** (les n. 2 et 3 de la bibliothèque sont partis). Les effets de cette crise de la DRH vous les constatez régulièrement : vous n'avez pas de réponse à une demande, à un mail, vous avez des questions sur le RIFSEEP, etc. Pour certains d'entre vous, les conséquences sont plus graves : un arrêt maladie non pris en compte, un aménagement de poste ou une absence d'affectation qui traîne depuis des mois... Tout cela nourrit les mécontentements et plombe l'ambiance générale.

→ La CGT reste plus que jamais mobilisée sur les questions individuelles et collectives mais la situation est tellement inquiétante que seule la mobilisation de l'ensemble des personnels permettra d'inverser la tendance.

## ► QUAND LE TRAVAIL FAIT MAL

En tant qu'organisation syndicale nous le constatons chaque semaine, **les problèmes de santé en relation avec le travail se multiplient à la BnF** : épuisements professionnels (burn-out), TMS (troubles musculosquelettiques), etc. L'administration a beau jeu de dire que l'augmentation des arrêts maladies en nombre et en durée est la conséquence du vieillissement des agents (l'âge moyen est passé de 44 à 47 ans en 10 ans), à l'inverse nous affirmons que cette augmentation (+23,5% par agents en 10 ans) est aussi le fait de la dégradation des conditions d'activité et de l'accroissement de la charge de travail.

**Ces difficultés, loin de se résumer à des problèmes d'ordre individuel comme on peut l'entendre** (« l'agent ne sait pas s'organiser dans son travail, a peur du changement, a une santé fragile, etc. ») renvoient bien plus à des questions d'effectif, de charge et d'organisation du travail. Comment croire qu'en supprimant plus de 300 postes en dix ans et en multipliant les champs d'intervention, les personnels puissent assurer leurs missions dans de bonnes conditions ? Cela se vérifie à tous les niveaux de la bibliothèque et doit s'arrêter.

## ► SITUATION BnF : FAISONS LE POINT

### Des effectifs toujours en baisse

Grâce aux fortes mobilisations des personnels soutenues par l'intersyndicale CGT-FSU-SUD, aucune suppression de postes n'a été imposée à la BnF pour les années 2017 et 2018. Néanmoins depuis 2009, les ministères de tutelle (Culture et Finances) ont imposé à l'établissement la diminution de plus de 300 postes. **D'année en année, le plafond d'emploi budgétaire (ce que peut payer la BnF en terme de rémunérations) diminue. Il s'établissait en 2009 à 2484 ETPT (emploi temps plein travaillé) contre 2180 en 2019.**

La défense des effectifs est essentielle pour les agents et leurs conditions de travail. C'est pourquoi la CGT se bat contre les suppressions de postes et réclame le remplacement des départs en retraite (environ 50 par an) et de nouveaux recrutements nécessaires à l'accomplissement de missions qui

ne cessent de s'élargir (numérisation, dépôt légal web, musée Richelieu, etc.). Cela passe par l'appel de la liste complémentaire du recrutement direct de magasiniers dans sa totalité mais aussi l'embauche de catégories B et A dans les nombreux services en sous-effectif.

### Des budgets en berne en 2019

**Comme en 2018, les budgets dédiés au personnel risquent de ne pas couvrir les besoins en 2019** : les rémunérations augmentent naturellement du fait de l'ancienneté des agents, des promotions de titulaires et de la campagne d'avancements des contractuels, etc. N'oublions pas que fin 2018, les « caisses » étaient vides et la bibliothèque était dans l'incapacité de verser la prime de fin d'année ; il avait fallu un coup de pouce du ministère de

300.000 euros pour clore l'année ! A noter, d'ores et déjà, les budgets de la formation professionnelle et de l'Action sociale sont respectivement amputés de 50.000 euros et de 10.000 euros pour 2019.

### Ne rien lâcher sur les 540.000 €

Concernant les 540.000 euros dédiés aux primes, ils seront bien intégralement consacrés à la revalorisation des indemnités des titulaires (ce qui n'était pas gagné au regard des difficultés de fin de gestion budgétaire 2018). Une enveloppe de 540.000

euros est à nouveau prévue au budget 2019 pour financer les revalorisations et la mise en œuvre du RIFSEEP. Sur ce point, le combat de la CGT a payé et le calcul des revalorisations revu à la hausse pour les magasiniers. **La CGT réclame une répartition équitable des centaines de milliers d'euros restants entre tous les personnels.**



### Toujours des coupes budgétaires

**Du côté des budgets de fonctionnement, la baisse est sévère en 2019, moins 3,7 millions d'euros.** Cela signifie des économies sur le fonctionnement de la bibliothèque et une dégradation de la qualité de la maintenance des bâtiments, matériels, services, etc. dont bénéficient au quotidien les agents et indirectement les usagers. **Pour la conservation-restauration, pourtant mission fondamentale de la BnF, la chute vertigineuse des crédits se poursuit.** En 10 ans, le budget a été amputé presque des deux tiers : 2 millions en 2019 contre 5,6 millions en 2009. Sur le long terme, les conséquences sont dramatiques pour les collections, qui pourraient ne plus être communiquées aux lecteurs, ni même, parfois, reproduites.

## ► LA MOBILISATION AVANCE, LA DIRECTION RECULE

Pour faire face au sous-effectif, la direction projette de réorganiser le travail en service public (salles de lecture et magasins), notamment le samedi. Les grandes lignes du projet :

- > l'augmentation du nombre de samedis travaillés (aujourd'hui limité à 10)
- > la création d'une semaine de 11 jours avec une seule journée de repos (le dimanche) en positionnant les heures supplémentaires le samedi avec perte de la récupération du lundi
- > des contrats ultra-précaires (des CDD de 10 mois et 60h/mois au lieu de CDI à 110h/mois)
- > toujours par manque d'effectifs, la fermeture des magasins le samedi matin (pas de communication directe des documents) et transfert des demandes des lecteurs sur les équipes de l'après-midi...

❶ Premier camouflet de l'année lors du CHSCT du 28 mars 2019 : après deux heures d'échanges tendus, l'ensemble des représentants du personnel CGT-FSU-SUD et CFDT a émis un avis négatif au projet au motif de son impact sur les conditions de travail.

❷ Report du vote du projet qui devait passer en Comité technique (CT) le 18 avril : face au fort mécontentement soulevé par cette réforme et au vote négatif des

organisations syndicales au CHSCT, la direction recule et repousse le vote final (celui-ci n'est pourtant pas en mesure de bloquer le projet) à la fin mai.

❸ Envahissement du CT du 18 avril et remise d'une pétition de plus de 660 signataires : initiée par des collègues et soutenue par l'intersyndicale CGT-FSU-SUD, cette pétition démontre à l'administration le rejet massif des personnels concernant cette réorganisation.

❹ A la suite de la grève du 9 mai, la direction reporte encore une fois le vote de la réforme prévue pour fin mai : lors de la négociation avec l'intersyndicale CGT-FSU-SUD, elle annonce en effet repousser ce vote au Comité technique de la fin juin, voire à la rentrée de septembre, afin de revoir une nouvelle fois son projet.

→ D'un point de vue général, cette réforme est la conséquence des 300 suppressions de postes accumulées depuis 10 ans, dont de nombreux magasiniers et vacataires. **Pour l'ensemble des personnels de la bibliothèque, qui voit leurs conditions d'activités se dégrader d'année en année, la question du renforcement des effectifs est désormais centrale.** Cette reconquête, face à un ministère sourd à nos difficultés, ne sera possible que par la mobilisation de tous.

## ▶ TOUJOURS DES INÉGALITÉS PROFESSIONNELLES

### FEMMES-HOMMES À LA BNF

Depuis plusieurs années, la CGT effectue une analyse approfondie des données statistiques de l'établissement afin de déterminer où se situent les inégalités de traitement et agir concrètement pour les réduire. Les femmes représentent 57% de l'effectif total contre 43% pour les hommes. Mais...

#### Concernant les rémunérations

Malgré l'égalité de traitement, principe fondateur de la fonction publique (un point d'indice unique et des grilles de salaires communes à toutes et tous par catégorie), les femmes continuent de toucher des rémunérations inférieures à leurs collègues masculins. Pour les titulaires, cela est dû au versement des primes.

A titre d'exemple, dans les corps des adjoints administratifs, c'est une perte de 847 € par an en moyenne par rapport aux hommes, moins 873 €/an dans la filière métiers d'art pour les catégories C et moins 355 €/an pour les BIBAS. Concernant les rémunérations des contractuels, pour les groupes 3 et 4, qui sont les plus nombreux à la BnF, le personnel féminin touche en moyenne jusqu'à 1000 €/an de moins que les hommes.

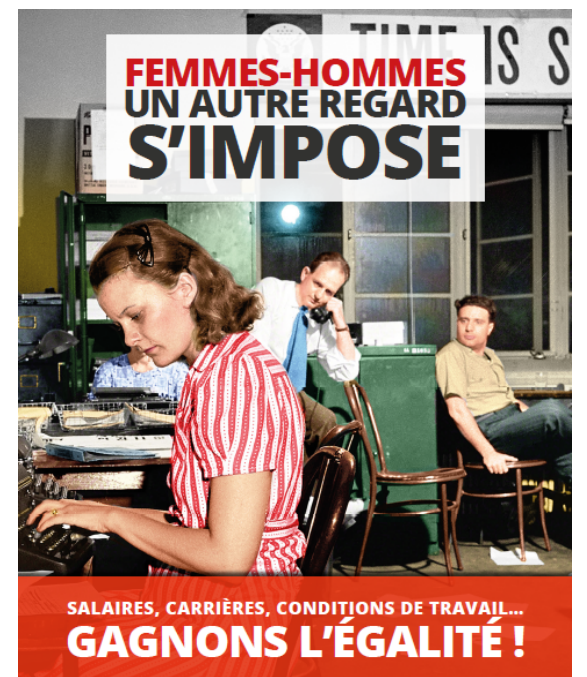
#### Concernant les responsabilités d'ordre hiérarchique

44%... C'est la part de femmes aux postes d'encadrement supérieur alors qu'elles représentent 57% des effectifs. Les principaux postes à responsabilité de la bibliothèque sont donc occupés par des hommes : ils sont directeurs de directions, de délégations ou de départements à 56%, alors que les femmes sont plus nombreuses dans l'encadrement intermédiaire (chefs de services à 55,5%).

#### Quelques autres données

→ Concernant les emplois à temps partiel : 84% sont occupés par des femmes (274 femmes contre 53 hommes).  
→ Concernant les métiers des titulaires\* : sans surprise les métiers continuent d'être sexués. Pour un effectif total de 896 femmes et 620 hommes, 12% de femmes contre 4% d'hommes exercent des fonctions administratives et 24% de femmes contre 42% d'hommes exercent des fonctions de magasinage. Du côté de la filière métiers d'art, on observe une féminisation récente avec une égalité presque parfaite femmes/hommes. La filière scientifique et bibliothéconomique reste féminisée, sur l'ensemble du personnel de la BnF on compte 48% de femmes et 37% d'hommes exerçant ces fonctions (les 16% restant sont des administratifs, des métiers techniques, etc.).

\*les données pour les contractuels ne sont pas connues.



SALAIRES, CARRIÈRES, CONDITIONS DE TRAVAIL...  
**GAGNONS L'ÉGALITÉ !**

#### L'ACTION DE LA CGT BNF

Aux CHSCT et aux Comités techniques, nous intervenons systématiquement pour exiger la correction des inégalités constatées. Quelques avancées obtenues et pistes d'actions :

→ la répartition des promotions entre femmes et hommes a été de 50% en 2017, soit une égalité parfaite !

→ du côté des primes, la mise en place du RIFSEEP sera pour nous l'occasion de traiter des inégalités de rémunérations.

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

→ L'État emploie **62%** de femmes, elles sont **46%** dans le privé

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

→ **64%** des femmes sont catégorie **A** mais seulement **35%** sont cadres sup. et dirigeantes

## ▶ ...ET POURTANT EN FRANCE, DE L'ARGENT IL Y EN A !

Si la France est le 7<sup>ème</sup> pays le plus riche (Produit intérieur brut), les politiques d'austérité mises en œuvre par les gouvernements successifs appauvrissent les classes moyennes et populaires et multiplient les inégalités. Avec la présidence Macron, incontestablement, un palier a été franchi :

#### Sacrifices pour la majorité de la population

- ▶ augmentation du forfait hospitalier à payer par les malades (200 millions €),
- ▶ baisse des aides au logement (1,7 milliard €),
- ▶ instauration du jour de carence en cas d'arrêt maladie pour les agents de l'Etat (270 millions €),
- ▶ baisse des budgets en faveur des services publics (15 milliards € de coupes budgétaires d'ici 2022),
- ▶ gel du point d'indice servant à calculer les salaires dans la fonction publique
- ▶ refus d'augmenter le SMIC

Cette liste n'est pas exhaustive, mais l'annonce de près de 3,4 milliards d'économie faites sur le dos des chômeurs en dit long sur la volonté du gouvernement de s'en prendre, encore une fois, aux plus faibles.

#### Cadeaux fiscaux pour les plus riches

Tandis qu'on demande aux uns de faire des sacrifices, on favorise ceux qui détiennent déjà les richesses à hauteur de 38,5 milliards d'euros par an :

- ▶ suppression de l'ISF (l'impôt sur les grandes fortunes : 3,2 milliards €),
- ▶ baisse du prélèvement forfaitaire sur le capital (1,3 milliard €),
- ▶ baisse de l'impôt sur les sociétés (3,4 milliards €),



- ▶ suppression de la quatrième tranche de taxe sur les salaires les plus élevés (0,6 milliard €),
- ▶ baisse de l'exit tax visant à limiter l'évasion fiscale.

#### Cadeaux à destination du patronat

Chaque année, les entreprises bénéficient également de 200 milliards d'euros d'aides et exonérations diverses ! Si les grands groupes français voient leurs gains exploser (57,4 milliards € de bénéfices en 2018), ils profitent dans le même temps d'une part importante de ses aides.

Le CICE, tant décrié, (20 milliards d'euros/an, 40 milliards en 2019) supposé faire baisser le chômage n'a servi, de l'avis général, qu'à augmenter les marges des entreprises. Transformé en baisse des cotisations sociales, il siphonne désormais les caisses de la sécurité sociale pour abonder celles des entreprises.

#### Intérêts privés contre biens publics

Pour compenser ces 200 milliards d'euros/an donnés aux entreprises et sous couvert de la résorption du déficit public, les gouvernements successifs multiplient les coupes dans les budgets de la Fonction publique, vident les caisses de la Sécurité sociale et suppriment des postes d'agents publics (120.000 d'ici 2022).

Il serait utile d'ajouter à cela les 80 milliards €/an de manque à gagner pour les finances publiques du fait de l'évasion et de la fraude fiscale (soit une fois et demie le montant du déficit public). Comment ensuite financer l'action de l'Etat en faveur de la population ?

## ▶ PAS DE CADEAUX POUR LES PERSONNELS

Depuis plusieurs années, la CGT-BnF dénonce le dispositif fixé 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. En 2018, la CGT avait obtenu que la demi-journée du vendredi après midi soit octroyée aux agents y compris pour ceux posant un congé pour la journée entière. Cette règle est dorénavant pérenne. Enfin, pour les sites restant fermés le lundi, l'intersyndicale avait également obtenu que cette journée soit offerte aux agents.

Pour la fermeture annuelle 2019, le site de Tolbiac restera fermé le lundi 2 septembre mais la direction refuse de concéder la journée. Après d'âpres discussions lors du Comité technique du 18 avril dernier, la direction a seulement concédé une demi-journée, celle du vendredi matin mais de manière exceptionnelle en plus de l'après-midi. La journée du lundi devra donc être posée en congé. Pour la CGT, ces dispositions ne sont pas satisfaisantes car ces congés imposés s'apparentent à du chômage technique et devraient être donnés aux agents.

Alors que les personnels ne comptent pas leurs temps de travail (chaque année plus de 70.000 heures écartées, donc non récupérées par les agents de toutes catégories en raison de la surcharge de travail), la direction est plus pingre que jamais. La CGT dénonce ce manque de magnanimité et a évidemment voté contre ce dispositif 2019 comme la FSU et SUD.