

FONCTION PUBLIQUE : LES DROITS DES AGENTS RECULENT

Si la réforme des retraites est en suspens, celle dite de « transformation de la Fonction publique » se met progressivement en place. Avec cette dernière le gouvernement souhaite que les modes de gestion des personnels publics ressemblent à ceux du secteur privé. Un pouvoir considérable est ainsi donné à l'encadrement local concernant les carrières, la mobilité des agents, la contractualisation, les conditions de travail, les suppressions d'emplois...

⇒ La fin des CAP (mobilité et promotion) pour les fonctionnaires

L'avis des CAP, où siègent des représentants du personnel, est supprimé concernant les mutations (art. 11 de la loi), la mobilité, l'avancement et les promotions (art. 4 et 14). Les administrations locales ont désormais les mains totalement libres pour gérer de façon opaque et arbitraire ces questions.

⇒ Un nouveau type de contrat « ultra précaire » pour les non-titulaires

L'article 8 crée un nouveau type de CDD au sein de la fonction publique, le « contrat de projet ». Conclu pour une durée déterminée minimale d'un an et maximale de six ans, il peut être rompu à tout moment. Ce nouveau contrat n'ouvre droit ni à un CDI, ni à titularisation.

⇒ La possibilité de plans sociaux dans la Fonction publique

Le projet de loi instaure (art. 28) un dispositif de détachement des fonctionnaires dans le secteur privé lors d'une externalisation de tout ou partie d'une activité. L'article 27 crée également un dispositif d'accompagnement des agents dont l'emploi est supprimé dans le cadre de la restructuration d'un service ou d'un corps de fonctionnaire au motif de « sécuriser les transitions professionnelles ». Autant de dispositifs

destinés à faciliter les projets de restructurations et d'externalisations de missions publiques et permettre des suppressions d'emplois de fonctionnaires ou de contractuels.



⇒ Des pouvoirs démesurés attribués aux « managers locaux »

Là où la gestion nationale des carrières et des mobilités via les CAP permettait de remettre de l'équité et de la transparence, cette loi donnera tous pouvoirs aux « managers locaux » (terme officiel). De plus, l'art.13 permet aux employeurs de moduler la rémunération des agents en fonction de l'appréciation qu'ils ont de leur « engagement professionnel » et de leur « mérite ». L'art. 14 précise enfin que localement les directions pourront décider des critères de promotions. Or, l'expérience nous apprend que la reconnaissance tient plus à la qualité de nos relations avec la hiérarchie, voire au clientélisme, qu'à celle de notre travail. La CGT, à l'inverse, est attachée au principe de reconnaissance de l'expérience acquise par l'ancienneté.

⇒ Une généralisation de l'emploi contractuel moins protecteur que le statut des fonctionnaires

L'article 9 étend significativement les possibilités de recruter des agents contractuels au sein de la fonction publique d'État. Il ouvre aux établissements publics la

possibilité de recrutement d'agents contractuels pour l'ensemble de leurs emplois (A, B et C). Bien entendu, « l'accès de non-fonctionnaires à ces emplois n'entraîne pas leur titularisation » (art. 7). C'est donc bien un dispositif de généralisation de la précarité qui permet de remplacer des titulaires par des contractuels avec moins de droits et de garanties.

⇒ La fin annoncée des CHSCT

Le projet de loi prévoit (art. 3) de supprimer le Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail en le fusionnant avec le Comité technique dans une instance unique, le Comité social d'administration (CSA). La création du CSA aura pour conséquence d'affaiblir et de diluer dans une instance fourre-tout la question des conditions de travail et de la santé des personnels.

⇒ Des sanctions disciplinaires renforcées

La panoplie du manager moderne serait incomplète sans un « bâton », l'art. 15 prévoit donc de « moderniser et d'harmoniser l'échelle des sanctions ». Il introduit une nouvelle sanction : l'exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de trois jours avec perte de salaire. Une procédure qui peut, évidemment, se passer de l'avis d'un Conseil de discipline où siègent les représentants du personnel.

FACE À LA DESTRUCTION DE NOS DROITS COLLECTIFS ET AUX PLEINS POUVOIRS ATTRIBUÉS AUX DIRECTIONS D'ÉTABLISSEMENT

IL EST INDISPENSABLE DE SE SYNDIQUER LOCALEMENT ET DE SE MOBILISER NATIONALEMENT

DU GLOBAL AU LOCAL, L'INFO EN BREF DE LA CGT BnF

ALLIANCE INÉDITE : CGT, ONG, ASSOCIATIONS ÉCOLOGISTES

Face à la crise est née une coalition inédite mêlant des syndicats comme la CGT ou la Confédération paysanne à des formations altermondialistes comme Attac, des associations écologistes (Greenpeace, les Amis de la Terre...), des ONG travaillant dans la solidarité internationale et des collectifs luttant contre la pauvreté.

Un plan en 34 mesures pour sortir de la crise sociale et écologique

Ce plan propose des alternatives au modèle économique actuel à court et moyen terme tout en avançant des objectifs concrets de transformation sociale et de préservation de l'environnement.

→ La première partie de ce plan s'attache à formuler des propositions pour répondre de façon urgente et efficace à la double crise sanitaire et sociale.

→ La deuxième partie indique les mesures pour une refondation de la fiscalité et du système financier au service d'une juste répartition des richesses et d'une véritable transition écologique.

→ La dernière partie présente à la fois les moyens à mettre en œuvre pour une reconversion sociale et écologique de la production agricole, industrielle et des services ; tout en dressant un plan ambitieux de relocalisation des activités accompagné de mesures fortes de solidarité internationale.

QUATRE MILLIARDS D'EUROS EN MOINS POUR L'HOPITAL

Le gouvernement a présenté les principales mesures du projet de loi de financement de la Sécurité sociale (PLFSS 2021). Ce PLFSS réduira une fois encore les moyens attribués à l'hôpital public. Alors que le gouvernement distribue des dizaines de milliards aux entreprises sans aucun contrôle ou contrepartie, ce nouveau projet de financement de la santé n'est pas à la hauteur des enjeux posés par la crise sanitaire liée à la Covid-19.

Alors que la deuxième vague de l'épidémie est bien réelle, ce PLFSS est donc à l'image des précédents, ceux-là mêmes qui ont rendu l'hôpital public exsangue.

Déjà 3 400 lits fermés en 2019

Cette politique, qui est à l'origine de l'incapacité de notre système de santé à faire face à la crise tout au long des mois de mars et avril, est maintenue et sera poursuivie dans les mois, si ce n'est les années à venir.

Les services du ministère de la Santé ont confirmé la fermeture de 3 400 lits en 2019 et ces dernières semaines la presse s'est fait l'écho de fermetures de services dans de nombreux hôpitaux, faute de personnels.

LA CGT BnF AGIT EN FAVEUR DES CYCLISTES

Cela fait plusieurs mois que la CGT demande à l'administration d'entamer une réflexion globale concernant la circulation et l'accès des vélos sur les sites de la BnF afin d'en faciliter l'utilisation.

Sans attendre, la CGT a proposé une série de mesures :

- la mise en place et le renforcement du nombre de range-vélos sur l'ensemble des sites
- un accès facilité à Richelieu et par la rampe Aron sur le site François Mitterrand
- l'ouverture aux vélos du parking auto.

Ce qui a été fait à notre demande :

- l'accès facilité et sécurisé par la rampe Aron a été réalisé à Tolbiac
- des range-vélos supplémentaires sont prévus dans la rue intérieure au pied des 4 tours
- l'accès au parking auto va être étudié.

Un « Forfait mobilité » à la BnF

La CGT a pressé l'administration de communiquer rapidement afin que les utilisateurs de vélos puissent bénéficier dès 2020 du Forfait mobilité (100 €/an cumulables avec le passe Navigo). Critère BnF : utiliser au minimum 50 jours par an son vélo et fournir une attestation sur l'honneur avant le 31/12.

CATÉGORIE A, LA SITUATION SE DÉGRADE À LA BnF

A la BnF, les personnels de catégorie A représentent 37,3% de l'effectif total soit 848 agents. Parmi eux, 169 ont des responsabilités d'ordre hiérarchiques, dont une centaine de chef.fe.s de service. Moins touchés par les suppressions de postes, ces agents sont pourtant confrontés à une charge de travail qui n'a cessé d'augmenter ces dernières années avec la multiplication des projets et dossiers à traiter, l'inflation des réunions et groupes de travail, la prolifération des notes et comptes-rendus à rédiger sans oublier les nombreux dispositifs d'évaluation et de contrôle qui constituent, pour la plupart, une formidable perte de temps.

A cela s'ajoutent des réorganisations visant trop souvent à redistribuer sur un nombre restreint d'agents des tâches généralement en augmentation, ou encore l'introduction de nouvelles technologies, outils et projets nécessitant un effort

continu d'assimilation de nouveaux concepts, connaissances et compétences professionnels. Est-il nécessaire de rappeler que le numérique ne se substitue pas aux activités dites traditionnelles et entraîne même dans certains cas des contraintes plus fortes et une adaptation des organisations ? Tout aussi important, le manque de priorisation des tâches exige une très grande disponibilité et la structure très pyramidale de la BnF génère des tensions au quotidien (lourdeur des prises de décisions, incapacité des directions à écouter les agents...).

→ La CGT-BnF dénonce cette situation et ses conséquences sur la santé des personnels. Pour nous le stress, le surmenage, le mal-être, la dégradation de la qualité de vie au travail ne sont pas une fatalité mais le résultat d'une politique, celle du « faire toujours plus avec moins d'agents » et d'une organisation du travail souvent rigide et déficiente.

CES CHIFFRES QUI CONFIRMENT LES MAUX :

Il y a deux ans la CGT lançait un grand questionnaire en direction des catégories A. Avec un taux de participation de 37% et des réponses issues de tous les sites et statuts présents à la BnF (63,8% de fonctionnaires et 36,2% de contractuel.le.s) cette étude conforte notre analyse.

⇒ L'activité et la charge de travail :

En 2011, 39% des collègues se disaient surchargés "quotidiennement" de travail (enquête BVA effectuée par la direction).

En 2018, ils sont 53,7% à se dire périodiquement surchargés de travail et 31,9% constamment : soit 85,6%. Le stress est également en nette augmentation, notamment en raison de la multiplicité des tâches (facteur en augmentation : de 27% en 2011 à 39,5% en 2018), de la charge de travail, des relations avec la hiérarchie et des consignes pas ou peu claires.

⇒ Les facteurs de risques psycho-sociaux :

Au-delà de la multiplicité des tâches et de la charge de travail soulignées comme principales causes de stress, la relation avec la hiérarchie et les consignes peu claires sont également citées dans plus d'un quart des réponses.

32,9% rencontrent souvent ou toujours des difficultés à concilier les horaires de service public aux contraintes liées aux autres tâches. Plus de 20% ont des difficultés à concilier les horaires atypiques de service public et leur vie familiale.

"Quelles sont les principales causes de stress dans votre travail ?" (plusieurs réponses possibles) :

- 39,5% la multiplicité des tâches
- 34,1% la charge de travail
- 26,5% la relation avec votre hiérarchie
- 23,8% des consignes peu ou pas assez claires
- 22,2% des délais à tenir trop exigeants
- 11,9% les missions qui vous sont confiées
- 10,3% une mauvaise entente dans votre équipe

⇒ Le temps de travail :

- 42,8% rapportent du travail chez eux.
- 62% ont des heures supplémentaires écrêtées dont 43% en raison d'une surcharge de travail.
- 31,5% ne prennent pas toutes leurs vacances.
- 42,8% ont rencontré des difficultés à suivre une formation par manque de temps.

⇒ Les moyens d'exercer les missions :

- 34,3% estiment ne pas avoir suffisamment de soutien de leur hiérarchie pour exercer pleinement leurs missions.
- 47% des encadrants déclarent qu'ils n'ont pas les moyens humains disponibles pour assurer leurs missions.
- 37,6% ne se prononçant pas sur cette question et seuls 14,9% s'estimant plutôt ou satisfaits des moyens humains.
- 32,4% ont eu le sentiment que leur travail n'avait que peu ou pas de sens.

⇒ L'information, la qualité d'écoute :

67,5% estiment que l'information professionnelle circule mal ou très mal entre les différents niveaux hiérarchiques de la BnF ; pour 79,8%, l'information circule mal entre les différents services de la BnF et pour 73,4% elle circule mal voire très mal (34,8%) entre les différents sites de la BnF.

Si 68,3% des collègues estiment pouvoir donner leur avis assez ou très facilement, plus de la moitié considère que celui-ci n'est pas pris en compte.

14,5% des collègues ne sont pas ou jamais conviés à des réunions de service.

QUE SOUHAITENT LES CATEGORIES A ?

Notre enquête de 2018 souhaitait aussi mieux comprendre les attentes des catégories A, afin de mieux articuler notre action en faveur de tous les personnels. Résultats de notre question à entrées multiples :

"Quels sont les 3 thèmes qui semblent les plus importants à défendre ?" :

- 41% les effectifs
- 39,9% les missions fondamentales de la BnF
- 37,8% les conditions de travail
- 34% les salaires
- 30,3% le contenu des métiers
- 27% les carrières (évolutions, avancements...)
- 6,4% l'innovation

RÉFORME DES RETRAITES → C'EST TOUJOURS NON !

→ Injuste, synonyme de graves régressions, juridiquement incertaine d'après le Conseil d'État, rejetée par plus de 61% de la population, la retraite « à points » a été suspendue en raison de la Covid 19 et des mobilisations de l'hiver dernier.

Le gouvernement souhaiterait tout de même appliquer en partie son projet en mettant en avant le déficit engendré par le confinement (25,2 milliards d'euros), oubliant soigneusement de dire que les caisses de retraites ont 150 milliards de réserves en cas d'imprévu.

Derrière cette réforme du système de retraite par répartition, il y a la volonté de baisser les moyens consacrés à la solidarité intergénérationnelle. A cet effet le gouvernement souhaitait bloquer à 12,9% du PIB les crédits consacrés aux retraites (ils représentent actuellement 13,8%), soit 8 milliards d'euros en moins dès 2025, puis moins 12 milliards en 2030, etc.

■ Selon cette loi (actuellement suspendue) :

❶ Pour les personnes nées avant 1975, les restrictions de budgets annoncées pourraient engendrer une baisse

du taux de remplacement qui garantit actuellement des retraites équivalentes en moyenne à 70% du salaire (75% pour les fonctionnaires). Dès 2027, il faudrait



Plus d'une centaine d'agents le 5 dec. 2019 en manif

également partir à 64 ans pour ne pas perdre 10% de sa pension (pour les salariés cessant leur activité entre 2022 à 2027 c'est le grand flou).

❷ Pour les personnes nées après 1975, le mode de calcul du montant des pensions de retraite

serait particulièrement désavantageux. Ce calcul se ferait non pas à partir des meilleurs salaires comme actuellement, mais sur l'ensemble de la carrière, c'est-à-dire les pires comme les meilleures années.

❸ Le second objectif de la réforme était de retarder au maximum l'âge de départ. Pour ne pas subir un malus amputant le montant des pensions il faudrait partir toujours plus tard. Pour celles et ceux cessant de travailler entre 2027 et 2037, l'âge sans malus serait de 64 ans, puis de 65 ans pour les générations nées après 1975, atteignant progressivement 66 ans et 3 mois pour la génération 1990, 67 ans pour ceux nés en 1999.

❹ La réforme prévoyait enfin l'achat de points pour constituer sa retraite dont la valeur pourrait être modifiée à tout moment par le Parlement. La valeur du point en Suède a perdu 10% en 10 ans, résultat on y comptabilise deux fois plus de retraités pauvres qu'en France.

PROPOSER, AGIR ENSEMBLE, LUTTER, GAGNER... SE SYNDIQUER CGT !