

## ► RICHELIEU EN CATIMINI

L'élaboration du plan de réouverture de Richelieu au terme des travaux s'est faite sans les personnels et dans le secret. Ce projet qui consiste à faire toujours plus au détriment des agents a été très largement rejeté par les syndicats lors du CHSCT de juillet.

### Extension de la durée d'ouverture

La direction souhaite étendre les horaires de Richelieu et de l'Arsenal (fermeture à 19h au lieu de 18h). La salle Ovale serait quant à elle ouverte quasiment toute l'année (la plupart des jours fériés, le dimanche toute la journée, une soirée/semaine) et fermée le lundi. Cela nécessiterait, d'après la direction, des renforts (cat. A et B) venant des autres départements de Richelieu ou de Tolbiac (ORB et SVM), mais aussi d'apprendre un nouveau métier puisque cet espace sera totalement ouvert (lecteurs, touristes, enfants, groupes, personnes de passage, etc.). Il faudra veiller à la tranquillité de tous, répondre aux sollicitations, gérer les flux de visiteurs, etc.

### Le travail des magasiniers dégradé

La direction souhaite augmenter les cadences et mettre fin au système de levée des documents à heure fixe. Désormais, dès qu'un lecteur fera une demande, il devra être servi. Les difficultés sont telles (circulations complexes, collections atypiques) qu'il a été prévu une heure de délai pour aller prélever chaque demande. Autant dire qu'une fois un document apporté, il faudra immédiatement partir en chercher un autre. **Résultat, le temps consacré à la conservation et au traitement des collections va diminuer (mais pas son volume) et les conditions de travail se dégrader.** Enfin, avec l'externalisation de 40% des collections hors de Richelieu, les navettes entre sites, ne vont pas cesser.

## ► LA CGT INTERVIENT POUR LES CONTRACTUELS ET VACATAIRES

Des négociations se sont ouvertes cette année concernant les agents contractuels de la BnF. Alors que l'administration souhaite uniquement toiletter le système existant et adopter les grilles de salaire du ministère de la Culture datant de 2009 et déjà obsolètes, la CGT au contraire porte un projet global et cohérent : classement des emplois, évolution de carrière, primes, règles de gestion, etc.

### La CGT a d'ores et déjà obtenu :

- l'ouverture de négociation sur les primes
- l'intégration des "vacataires" catégorie C et des contractuels de catégorie A dans les discussions

### La CGT porte un projet ambitieux :

- une grille d'avancement à l'ancienneté pour tous les non-titulaires (temps complet, temps incomplet, CDI, CDD) et des périodicités d'avancement plus rapides et proches de celles existantes pour chaque catégorie de titulaires (A, B et C).
- une prime de fin d'année
- une revalorisation significative des indices de rémunération de début de carrière
- des évolutions de carrière plus fluides en limitant le nombre de groupes : un seul groupe pour les catégories C et un seul groupe pour les catégories B, contre 3 groupes actuellement pour chacun, ce qui bloque les avancements en les plafonnant
- une procédure transparente pour les changements de groupe
- un dispositif de reclassement pour les agents en situation de précarité, etc.

## ► MISSIONS DE LA BNF : LA CGT NE LÂCHE RIEN !

Si la CGT-BnF défend sans relâche les agents et leurs conditions de travail, elle se mobilise également avec résolution en faveur des missions fondamentales de la BnF.

D'un côté, les évolutions technologiques accompagnées des changements de comportements des usagers interrogent sur le devenir de notre établissement et le sens de nos missions de service public, de l'autre les politiques gouvernementales de restrictions budgétaires remettent en cause l'accomplissement de ces missions.

Plus encore en période d'incertitudes et de tensions, la BnF doit être en mesure de valoriser et de rendre ses collections accessibles au plus grand nombre. La bibliothèque doit pour cela avoir les moyens de conserver et communiquer l'ensemble de ses fonds, de développer ses collections numériques (Gallica) et d'en faciliter leur accès. Cela nécessite un projet alliant l'expérience des agents aux attentes des chercheurs et du grand public. Cela implique des personnels en nombre suffisant pour effectuer ces tâches essentielles.

### Pourquoi et comment soutenir les missions de la BnF ?

→ D'abord en obtenant des budgets à la hauteur des besoins, que ceux-ci soient traditionnels ou nouveaux. C'est tout le sens de notre combat avec les personnels contre les coupes budgétaires et pour le maintien des effectifs.

→ Il s'agit également de renforcer une conservation pérenne du patrimoine. Outre la question essentielle de la préservation des métiers d'Art (relieurs, restaurateurs...) et de la réinternalisation de certaines filières de traitement, il est nécessaire d'interroger la politique globale de l'établissement dans ce domaine. La numérisation des collections vient en effet progressivement se substituer aux autres méthodes de sauvegarde traditionnelles tandis que les budgets de la conservation et

de la restauration subissent des baisses répétées (-30% en 10 ans). Pour la CGT, cette politique est une impasse. La numérisation ne peut à elle seule garantir la pérennité des fonds de la BnF.

→ Pour les lecteurs, la BnF doit s'engager à maintenir une offre documentaire plurielle et scientifique ainsi que des catalogues de haut niveau. De même, Gallica doit être soutenu. Cela passe par le transfert des dotations de l'Etat concédées à la filiale privée BnF Partenariat (dont l'esprit, en monnayant l'accès à distance de certaines collections patrimoniales numérisées, est contraire à nos missions de service public) vers les budgets de la bibliothèque, soit près de 14 millions en faveur de Gallica.

→ La CGT défend la gratuité d'accès à la bibliothèque (sous couvert d'obtenir une carte de lecteur). Un choix qui serait à même d'attirer de nouveaux publics et catégories socio-

professionnelles tout en répondant au décret fondateur de la BnF en favorisant « l'accès du plus grand nombre aux collections ».

→ Enfin, les collections et les espaces de Richelieu et des sites distants, doivent être mieux défendus et valorisés. Les remarquables fonds de Richelieu par exemple, au-delà de l'externalisation inacceptable de plus de 40% des collections hors du site en raison de l'intégration du département de la Musique dans le quadrilatère, méritent d'être mieux signalés et la politique de reconquête du public doit s'intensifier. Evidemment, cela nécessite des renforts en personnel.

Plus globalement, les conséquences humaines et patrimoniales de la politique immobilière de la direction et du ministère de la Culture (vente de l'immeuble accueillant la Musique, fermeture des sites de Bussy et Sablé sur Sarthe) sont extrêmement graves : agents déplacés, collections externalisées, disparitions définitives de certaines filières de traitement des documents...

## ► CARTE DE LECTEUR : LA CGT AU CÔTÉ DES ÉTUDIANTS

Depuis plusieurs années, la CGT intervient pour que la Bibliothèque nationale de France soit accessible à toutes et à tous! En ce sens, nous avons interpellé le ministère de la Culture et la présidente de la BnF lors du Conseil d'administration concernant les étudiants et étudiantes boursier.e.s sur critères sociaux qui ne sont toujours pas exonéré.e.s des frais d'entrée dans notre établissement.

Alors que la fréquentation de la bibliothèque a baissé de façon notable ces dernières années, la direction se doit de renouer avec le décret fondateur de BnF qui préconise d'assurer « l'accès du plus grand nombre aux collections ». Cette exonération serait un premier pas important vers une gratuité totale des cartes de lecteur.

### Déclaration de la CGT au conseil d'administration de la BnF

« Alors que la crise sanitaire a touché durement les étudiants et a aggravé la situation financière des plus précaires d'entre eux, la Bibliothèque nationale de

France n'a toujours pas de politique tarifaire préférentielle en direction des étudiants boursiers sur critères sociaux. Si les bénéficiaires de différentes aides sociales, comme le RSA par exemple, sont exonérés des frais d'inscription, ce n'est pas le cas des étudiants à faibles revenus. Notre établissement, qui travaille depuis plusieurs années à la diversification de

ses publics en cohérence avec une de ses missions fondamentales « l'accès du plus grand nombre aux collections », mais également pour répondre aux orientations de son ministère de tutelle, se doit de faire un geste fort en direction des plus fragiles. La CGT interpelle donc la direction de la BnF mais aussi sa tutelle pour que désormais les étudiants boursiers sur critères sociaux

puissent obtenir une carte de lecteur gratuite leur permettant d'accéder à la bibliothèque dans ses différentes parties ».

→ Tous ensemble, engageons nous pour la gratuité !



# LE TÉLÉTRAVAIL À LA BnF : DU CLAIR OBSCUR

## → PREMIER BILAN 2020 CONCERNANT LE TÉLÉTRAVAIL A LA BnF

### 1. Le télétravail avec convention : des inégalités à tous les étages

Cela ne concerne pas le travail à distance mais le télétravail faisant l'objet d'une convention entre l'agent et l'administration. 466 conventions ont été signées soit une augmentation de 163%.

**Les données fournies par la direction démontrent des inégalités de traitement particulièrement importantes entre directions, catégories et genres.**

→ une disparité très forte entre les directions : la DSR (Direction des services et réseaux) compte 35,3% de télétravailleurs, contre 7,6% pour la DCO et 5,6% pour la DPU ; pour la CGT, cela démontre des cultures de direction très différentes qui créent des inégalités de traitement sans que cela est toujours de rapport direct avec les métiers/tâches télétravaillables ;

→ une surreprésentation des catégories A (66%) pour seulement 8% de C ; pour la CGT, cela renvoie au-delà de la question des tâches effectuées à une forme de défiance envers les catégories C, qui n'est pas nouvelle à la BnF.

→ une part importante des femmes effectuant du télétravail (66,3%) ; pour la CGT, ces chiffres interrogent sur la répartition des responsabilités d'ordre familiales qui reposent encore trop souvent sur les femmes et les incitent à choisir le travail à distance pour assumer plus facilement ces tâches.

### 2. Résultats de l'enquête IFOP de l'été 2020

Cette enquête réalisée juste après le premier confinement est à relativiser car elle a été menée au cours d'une période marquée par un engouement envers ce qui constituait pour beaucoup une nouveauté. **Les effets négatifs du télétravail pour les agents avec une quotité importante (4 à 5 jours par semaine) se sont, en effet, révélés sur un temps plus long et de façon progressive.**

C'est un travail d'érosion : sentiment d'isolement, perte de la sociabilité avec ses collègues, perte de repères au sein d'un collectif de travail, puis, perte de sens par rapport aux tâches effectuées... **Evidemment, tous les agents concernés par le travail à distance de façon soutenue ne ressentent pas l'ensemble de ces effets car chaque situation est singulière.**

**Les craintes des agents quant au télétravail (enquête IFOP-BnF) :**

- pour 49% le télétravail brouille les frontières entre vie personnelle et professionnelle
- pour 40% il génère un sentiment d'isolement
- pour 39% il génère une perte d'efficacité collective.

**Les demandes des agents par ordre de priorité :**

1. la flexibilité accordée aux personnels dans le choix des jours télétravaillés
2. la fixation de règles protégeant les agents (droit à la déconnexion, respect de la vie privée)
3. la cohérence avec l'organisation collective au sein des services.

**Malgré l'engouement incontestable du télétravail, les agents de la BnF ont bien saisi les effets pervers qui peut en découler.** La préservation de leur vie privée et du collectif de travail sont désormais des attentes fortes.

## → TÉLÉTRAVAIL AVEC CONVENTION : NOUVEAU DISPOSITIF BnF 2021

Ce dispositif comporte un certain nombre de changements mais ne répond pas aux craintes et aux attentes des agents concernant la préservation de leur vie privée et du collectif de travail (voir notre article ci-contre).

### 1. Le dispositif BnF

1. tenue d'un entretien avec le responsable hiérarchique dans le délai d'un mois à compter de la demande faite par l'agent
2. examen des demandes de télétravail en commission (que la demande ait reçu ou non l'aval du service concerné)
3. autorisation de 1 à 2 jours/semaines et signature d'une convention à durée indéterminée
4. pour les agents télétravaillant 2 jours/semaine, mise en place d'un jour mobile à la demande de la hiérarchie, l'autre restant fixe
5. pour les agents télétravaillant une seule journée par semaine, création d'un forfait de 5 jours annuels pouvant être pris n'importe quel jour dans la semaine (l'encadrant pouvant refuser).

### 2. L'analyse de la CGT et les avancées obtenues

**La CGT est intervenue concernant l'égalité de traitement** en particulier sur le rééquilibrage entre catégories, directions, genres, etc., et a réclamé la **révision des fonctions pouvant être télétravaillées** dont sont exclues par exemple le catalogage, la restauration... Or, si ces tâches ne peuvent bien évidemment pas être exercées totalement à distance, la situation actuelle montre que des adaptations sont réalisables.

**Concernant la prise en charge des frais liés au télétravail** (abonnement internet, électricité, repas, etc.), demandée par la CGT, celle-ci est désormais actée mais insuffisante (2,5€/jour dans la limite de 220€/an). Cette indemnisation se mettra en place prochainement. Par ailleurs, **les demandes d'équipements**, autres que les ordinateurs et écrans (mobiliers ergonomiques, imprimantes) seront soumises à un avis de la médecine du travail et accordées uniquement aux travailleurs handicapés. **Cette règle BnF est donc plus stricte que celle du ministère qui permet à tous les agents de bénéficier de ces aménagements.**

De même, **la BnF adapte de façon restrictive le cadre réglementaire** et donne trop de latitude à l'encadrement, en particulier dans la gestion des jours mobiles de télétravail. Si un **jour flottant dans la semaine** est possible dans le décret, c'est uniquement à la demande de l'agent. Le fait de mettre en place un jour mobile sur injonction de la hiérarchie peut entraîner des abus.

**Concernant le lieu d'exercice**, il est possible réglementairement de télétravailler en dehors de son domicile à condition de fournir les mêmes justificatifs que pour la résidence principale. La direction va modifier, à notre demande, son dispositif en conséquence.

Enfin, si le maintien d'une commission permettant un **examen des demandes** garantit une certaine équité entre les agents, celle-ci ne se réunit que tous les 3 ou 4 mois, ce qui allonge les délais. La CGT a demandé une fréquence plus resserrée, ce que l'administration va s'employer à faire.

# PRIMES > DE NOUVELLES VICTOIRES EN 2021

**Pour rappel :** les mobilisations des personnels ces dernières années et de la CGT ont permis de mettre en œuvre des conditions de revalorisations plus favorables pour les agents de la BnF. La CGT néanmoins, reste fondamentalement attachée à la rémunération principale (le salaire calculé en fonction d'un point d'indice), garante de revalorisations régulières, transparentes et pérennes et comptabilisées dans le calcul de la retraite.

→ Ces mesures de revalorisation ont été mises en paie en juillet 2021 pour les agents éligibles.

### Les minima de l'IFSE en augmentation

En 2021, suite aux actions de la CGT Culture dont fait partie la CGT BnF, la remontée des minima de l'IFSE concerne principalement les catégories C et B et dans une moindre mesure certaines catégories A. Pour les C, le minimum est porté à 5000 euros/an pour le groupe 2 et 5400 euros/an pour le groupe 1 soit plus que les minima ministériels (respectivement 4600 euros/an et 4900). La BnF prend en charge ce complément sur ces

crédits propres (environ 300 000 euros/an). Les catégories B obtiennent un minimum de 6200 euros/an et les catégories A, 8000 euros/an. Pour les C, l'augmentation est importante. En 2019, le minimum était de 3200 euros/an, il atteint 5000 euros/an en 2021. Pour la CGT, c'est le résultat d'années de revendications et d'actions.

### Les revalorisations liées à l'ancienneté

Acquis des négociations de 2019 pour les catégories C, la non modulation de la revalorisation est pérennisée (tous les 4 ans sans changement de fonction) et s'applique forfaitairement (300 euros). Pour les catégories B, l'administration met en œuvre la modulation à partir de 2021, de façon toutefois plus faible qu'au Ministère de la culture puisque limitée à 50% à la baisse ou à la hausse du montant moyen de référence.

**L'analyse de la CGT :** la modulation si elle est appliquée conduira à des injustices ou de l'iniquité car les enveloppes budgétaires sont constantes et les agents "récompensés" le seront au détriment de leurs collègues à qui il faudra baisser le montant des revalorisations.

### La prime de fin d'année et le CIA

**La prime de fin d'année** est reconduite dans les mêmes conditions qu'en 2020, à savoir versée aux seuls agents titulaires et aux vacataires en écartant l'écrasante majorité des agents contractuels. La CGT revendique l'attribution de la prime de fin d'année à tous les agents de notre établissement sans exclusion.

**Un CIA (complément indemnitaire annuel)** viendra compléter la prime de fin d'année. Comme l'année dernière, le montant sera calculé pour une part en fonction des disponibilités budgétaires de fin de l'année (ou en d'autre terme, ce qu'il reste comme budget). L'ensemble des personnels, titulaires et contractuels sont éligibles au CIA.

Acquis des négociations de 2019, le CIA restera versé sur une base forfaitaire pour les catégories C et B. Il sera modulable pour l'ensemble des catégories A en fonction de l'appréciation professionnelle fondée sur l'entretien annuel. La modulation pourra aller de 75% à 125% du montant moyen de référence.

ENSEMBLE >> PROPOSER >> AGIR >> GAGNER >> SE SYNDIQUER CGT !