

► LES SALAIRES DE LA FONCTION PUBLIQUE EN BERNE

Les pertes de pouvoir d'achat se confirment alors que les écarts de salaire entre public et privé se creusent et que les prix ne cessent d'augmenter.

Après dix années de « gel du point d'indice », la rémunération des agents publics est en berne. En effet, **ce dispositif servant de base au calcul du salaire des fonctionnaires et des contractuels n'a pas été revalorisé depuis 2010**, ce qui signifie une absence d'augmentation de salaires à part la progression liée à l'ancienneté. L'Insee constate également pour cette décennie « une différence de dynamique » entre le public et le privé. Si l'on prend en compte l'inflation, les salaires des agents publics ont diminué de 0,7 % sur la période, quand ceux du privé ont augmenté de 4,8 %. **En 30 ans, la valeur du point d'indice a décroché de plus de 20% par rapport à l'augmentation des prix** à la consommation. Même si certaines dispositions sont venues pondérer cette chute, elle est bien réelle.

La CGT continuera à agir pour :

- l'augmentation de la valeur du point d'indice de 10% ;
- la mise en œuvre d'un plan de rattrapage des pertes cumulées ;
- l'augmentation automatique de la valeur du point d'indice en fonction de l'inflation ;
- l'intégration des primes dans le salaire fixe afin qu'elles soient prises en compte dans le calcul des retraites.

Comment fonctionne le point d'indice ?

Les règles de rémunération dans la fonction publique se structurent autour d'une grille d'avancement divisée pour les fonctionnaires en catégories (A, B, C) et pour les contractuels en groupes. Chacun franchit ensuite des échelons en fonction de son ancienneté. A chaque échelon correspond un indice qui, multiplié 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 favorise des rémunérations transparentes prenant en compte l'expérience acquise au fil des années.**

► L'EMPLOI À LA BNF : DES CHANGEMENTS PROFONDS

Le bilan social annuel est un document indispensable afin de comprendre l'évolution des emplois et des conditions de travail à la BnF. Cette somme de plus de 100 pages de statistiques brutes ne comporte aucune analyse qualitative de la part de l'administration. La CGT propose le décryptage du dernier bilan et une analyse des transformations en cours.

Sans surprise, l'évolution globale des effectifs est mauvaise. Il faudrait par ailleurs ajouter à cet état des lieux les 40 suppressions de postes prévues sur le site François Mitterrand afin de pourvoir Richelieu à sa réouverture en 2022 (voir au verso).

	Personnes physiques	ETP (équivalent temps plein)	Plafond d'emploi (ETP)
2009	2668	2442,5	2484
2020	2289	2160,4	2180
			-304

Les contractuels, la variable d'ajustement

La tendance observée ces dernières années se confirme et s'amplifie. A cet égard, la direction de la BnF a su anticiper la Loi de transformation de la fonction publique qui prévoit un recours élargi aux agents contractuels, notamment précaires. **Les contrats de courte durée ont ainsi explosé : 44 en 2018, 83 en 2020** illustrant le choix de

la direction de pallier la pénurie des effectifs par des précaires. Conséquence, le nombre de titulaires est en baisse. Et plus précisément, cette diminution se vérifie sur les catégories C qui perdent 50 agents (alors que les A+ augmentent de 35 à 45).

	Titulaires*	Contractuels*
2018	1516	755
2020	1473	816
	-43	+61

*Il s'agit de personnes physiques et non d'ETP

Les emplois cœur de métiers en baisse

Entre 2018 et 2020, on constate également que la part des postes administratifs (+31) et d'encadrement (+10) augmente alors que **la part des postes dédiée au cœur de métiers (traitement des collections, services au public) est en baisse (-34)**. Ainsi en 3 ans, la DCO, Direction des collections a perdu 4,5% de ses effectifs dont 3,7% d'agents titulaires.

Quel avenir pour les catégories C ?

Pour rappel, en 3 ans les catégories C ont perdu 50 agents dont 27 magasiniers. Depuis 2009, le personnel de magasinage a payé le prix fort des suppressions de postes avec une perte sèche de plus d'une centaine d'équivalents temps plein (ETP). **Il en résulte une forte dégradation des conditions d'activités : la pression du travail posté en service public est dorénavant quotidienne alors que le temps consacré aux traitements des collections est de plus en plus contraint.**

Il faut ajouter à cela un autre élément déterminant pour les années à venir : le vieillissement des personnels de la bibliothèque. En 2020, les + de 45 ans représentent 63,5% de l'effectif et les + de 50 ans 44%. **L'âge moyen est de 48 ans**. D'ores et déjà, on constate une augmentation du nombre de réaménagements de postes de magasiniers en proie à des problèmes de santé liés à

leur activité professionnelle. **Le même constat se vérifie pour les personnels des métiers d'art** (relieurs, restaurateurs, etc.) dont le travail provoque des TMS (troubles musculo-squelettiques) sévères, voire des maladies professionnelles – sans, d'ailleurs, que l'administration ne s'en inquiète et mette en place une politique de prévention.

Le projet : précarité, contractualisation et baisse des salaires pour les non-titulaires

Au final, pour ce bilan de l'année 2020, se pose nécessairement la question de l'augmentation des effectifs des agents titulaires, en particulier des catégories C. **Or, la direction, en cohérence avec la Loi de transformation de la Fonction publique, s'oriente vers un recours accru à des contrats courts et à des « vacataires » (CDD de 10 mois non renouvelable) pour la réouverture de Richelieu, notamment. En parallèle, l'administration prévoit des grilles de salaires, évidemment à la baisse, pour les agents non-titulaires A et B entrants et l'introduction d'un nouveau type de contrat ultra précaire : le « contrat de projet ».**

→ La CGT, à l'inverse, réclame le renforcement du nombre de fonctionnaires et des CDI pour tous les personnels contractuels.

POURQUOI IL EST UTILE DE SE SYNDIQUER À LA CGT

LA CGT, PREMIER SYNDICAT DE LA BNF ET DE LA CULTURE

Que l'on soit de catégorie A, B ou C, titulaire, contractuel ou vacataire, la CGT rassemble tous les agents et les métiers de la bibliothèque. C'est sa force et sa richesse. Avec 38% des voix lors des dernières élections professionnelles, la CGT est également, et de loin, la première organisation syndicale de la BnF et du ministère de la Culture.

POURQUOI RENFORCER LA CGT ?

Le but d'un syndicat est de donner aux salariés les moyens de conquérir de nouveaux droits et de préserver les acquis des luttes passées. Le syndicat s'occupe également de la défense individuelle et collective des personnels (conditions de travail, effectifs, rémunérations, etc.) et s'intéresse aux métiers et aux missions exercés. Isolés, les salariés sont fragiles face à leur employeur. **Rassemblés et organisés dans un syndicat, ils constituent un contre-pouvoir important pour obtenir des avancées : les victoires (emploi, primes, précarité...) de ces dernières années à la BnF le démontrent bien.**

CHANGER LE TRAVAIL, C'EST CHANGER NOS VIES ET LA SOCIÉTÉ

Parce que nous passons 5 jours sur 7 sur notre lieu de travail, parce que notre activité est un élément déterminant de notre vie, parce que le travail structure nos sociétés, la CGT au niveau national a pour ambition de le révolutionner ! Repenser globalement le travail, ses acteurs, son but et agir pour le transformer, c'est la tâche que s'est donnée la CGT il y a maintenant plus d'un siècle.

LA COTISATION SYNDICALE

La cotisation permet à chaque adhérent de participer proportionnellement à ses revenus. Elle constitue un élément vital puisqu'elle finance l'activité de la CGT tant au niveau local que national. **Elle garantit aussi l'indépendance de l'organisation à l'égard des pouvoirs publics et privés.**

→ **QUEL MONTANT ?** La cotisation est fixée statutairement à **1% du salaire net**. **66% de ce montant est déductible des impôts sur le revenu**. Ainsi pour un salaire de 1500 euros, si la cotisation est de 15 euros, elle ne représentera au final que 5,10 euros par mois après déduction des 66% (ou remboursement pour ceux qui ne sont pas imposables).

Téléchargez tous les documents sur cgtbnf.fr

RICHELIEU : LES RAISONS DE LA COLÈRE !

Extension des horaires, travail le dimanche et les jours fériés, désorganisation et dégradation des conditions de travail, retour de la grande précarité, suppression de 40 postes sur le site François Mitterrand afin d'accomplir de nouvelles missions à Richelieu, voici en résumé le projet de la Direction pour ce site. Après 11 ans de travaux et de difficultés à Richelieu et plus de 300 postes détruits en 10 ans sur l'ensemble des sites, les personnels de la BnF méritent mieux que ça !

Extension et multiplication des horaires

La direction veut étendre les horaires des salles de lecture des départements spécialisés en soirée et fermer le lundi matin. Cette extension jusqu'à 19h oblige à un autre découpage des plannings, désorganise le travail et **nécessite plus de personnels postés pour un gain minime (1h/semaine) en termes d'amplitude** puisque les salles seront désormais fermées le lundi matin. Il s'agit avant tout d'un affichage pour le ministère sans avantage pour les lecteurs et pénalisant pour les agents. **Que penser enfin de la soit disant simplification annoncée des horaires de RAO (8 horaires différents contre 2 aujourd'hui) ?**

Dans la « jungle » des horaires : qui fait quoi ?					
	Lundi	Mardi au vendredi	Samedi	Dimanche	Jours fériés
Salles de lecture	14h-19h	10h-19h	10h-18h	fermé	fermé
Salle Ovale	fermé	10h-18h + un 20h	10h-18h	10h-18h	10h-18h
Musée	fermé	10h-18h + un 20h	10h-18h	10h-18h	10h-18h
Orientation, caisses	14h-18h	10h-18h + un 20h?	10h-18h	?	?
Arsenal	14h-19h	10h-19h	10h-18h	fermé	fermé
Opéra	10h-17h	10h-17h	10h-17h	fermé	fermé

Salle Ovale : une amplitude d'ouverture inédite et de la grande précarité

A l'extension des horaires des salles de lecture s'ajoutent les contraintes de la nouvelle salle Ovale avec une ouverture du mardi au **dimanche** (toute la journée et pas uniquement l'après-midi comme à Tolbiac), les **jours fériés** (sauf Noël, 1er de l'An et 1er mai) et **en soirée** (un 20h/semaine). Cette amplitude d'ouverture élargie **nécessite des renforts de personnels de catégorie A et B** d'un certain nombre de départements en complément de la petite équipe de l'ORB implantée sur le site (6 A/B). L'ouverture de la salle dépendra en outre de **8 agents précaires (CDD de 10 mois non renouvelables) pour seulement 3 magasiniers**.

D'où viennent les catégories A et B renforts en salle Ovale ?				
	ASP, EST, MSS	CPL, MMA, MUS	ORB (Tolbiac)	Audiovisuel (SVM)
En semaine	1 plage/jour par roulement		1 plage/jour	1 plage/jour
1 soirée 20h	?	?	?	?
Samedi	non	non	10 à 15/an	50/an
Dimanche et jours fériés*	45/an (15/département)	non	10 à 15/an	40/an

*Sauf le jour de Noël, le 1er de l'An et le 1er mai

Quelles conséquences pour les personnels de catégorie A et B ?

1. Il est annoncé que les permanences en salle Ovale le dimanche et les jours fériés seront sur la base du volontariat ; or, dans les modifications du règlement intérieur cette mention n'apparaît plus. Ajoutons également l'absence de restauration collective pour les agents remplacée par des plateaux-repas.

- Le temps consacré à la salle Ovale aura un impact sur l'ensemble des A/B des départements concernés qui devront assurer le service public de leurs collègues postés en salle Ovale ou en récupération.
- Plus de permanences de service public, c'est aussi moins de temps consacré aux autres missions alors que les besoins sont immenses : signalement des fonds, valorisation, conservation des documents, numérisation, médiation, etc.
- Travailler en salle Ovale, c'est être seul avec 2 magasiniers (titulaires ou vacataires) et faire un « nouveau métier » puisque cet espace qui pourra accueillir jusqu'à 299 personnes (dont 150 places assises) sera totalement ouvert. S'y croiseront lecteurs, groupes de visiteurs, familles, touristes, etc. Il faudra à la fois faire de l'accueil, de la médiation, du renseignement bibliographique et veiller à la tranquillité de tous.

Quelles conséquences pour les personnels de magasinage ?

- La fermeture à 19h des salles de lecture (gain pour les lecteurs : +1h/semaine puisque les salles ne seront plus accessibles le lundi matin) couplée à une communication des documents avec une fréquence très rapprochée et tout au long de la journée multipliera les plages de service public, réduira le temps dédié aux tâches internes et rendra encore plus difficile le travail en équipe et les activités multi-sites (navettes de collections, etc.).
- La communication "directe" des documents (toutes les heures ?) est trompeuse pour les lecteurs en raison de l'éclatement des collections sur plusieurs sites et désorganisera le travail en multipliant les plages de service public et les allers-retours dans les magasins. Résultat, le temps consacré à la conservation et au traitement des collections va diminuer, mais pas son volume et les conditions de travail vont se dégrader.
- L'intégration du département de la Musique dans le quadrilatère entraîne l'externalisation de 40% des collections hors de Richelieu. Conséquence, les navettes entre sites vont se multiplier.
- Le renfort d'un emploi précaire par département ne règlera pas les problèmes : ce sont des CDD de 10 mois non renouvelables, il faudra donc former un nouveau collègue tous les ans et prendre le risque que le poste soit supprimé à chaque départ.

A quoi sont destinées les suppressions de postes ?

L'administration a décidé de **supprimer une quarantaine de postes, principalement à Tolbiac, afin de créer les emplois nécessaires à son projet pour Richelieu** :

Destination des postes	Nombre de postes en équivalent temps plein (ETP) créés
Musée, expos... et emplois liés ¹	+ 9
Accueil, caisses, médiation	+ 13 (la proportion d'emplois précaires n'a pas été précisée)
Service incendie	+ 2
Salle Ovale	+ 3 catégories A/B + 2 magasiniers + 4,2 ETP précaires (soit 8 vacataires à mi-temps)
Départements des collections spécialisées + Arsenal	+ 1 magasinier pour la Musique (et peut-être 3 autres mag.) ² + 3,7 ETP précaires (soit 7 vacataires à mi-temps)
Total	= 40,9 ETP

1. D'après les documents du CHSCT : + 3 ETP pour le musée, + 4 ETP métiers d'arts (encadrement et prépa expo) + 1 ETP pour le laboratoire, + 1 ETP à la communication. 2. Toujours d'après les documents du CHSCT, ces 3 magasiniers n'ont pas d'affectation ou de fonctions spécifiées.

LA VIE DES AGENTS COMPTE PLUS QUE DES MIETTES

Petit historique

Lors d'un CHSCT en juillet 2021, la CGT, la FSU et SUD, majoritaires aux élections à la BnF (75% des voix), ont voté contre le projet de la direction d'ouvrir plusieurs espaces de Richelieu les jours fériés et le dimanche. **Malgré ce vote négatif, la direction a décidé de passer en force et a fait valider en Comité technique, avec le seul vote de la CFTD, cette nouvelle amplitude d'ouverture en y adjoignant un volet concernant les primes.**

Prime dominicale : des miettes !

La prime dominicale à la BnF existe depuis la fin des années 90 ; elle est passée de 59 euros en 1997 à 75 euros brut en 2010 et devrait atteindre 90 euros courant 2022. Soit une revalorisation tous les douze ans environ, rien d'extraordinaire ! En prenant en compte l'augmentation des prix entre 2010 et 2021 soit une inflation de 12%, **le gain en termes de pouvoir d'achat n'est donc au final que de 6 euros brut**. Pour la CGT, ce sont des miettes.

NON aux inégalités de traitement

A Richelieu en 2022, la salle Ovale devrait également ouvrir le dimanche. Alors qu'à Tolbiac les personnels sont uniquement présents l'après-midi et assure une plage de 6h (5h30 + 30mn de pause), **les agents à Richelieu devront être présents toute la journée pour une prime dominicale similaire**. De même, si les 6h

de présence à François Mitterrand donnent droit à une journée entière de récupération, à Richelieu il faudra être sur site pendant 7h.

Enfin, les agents contractuels de la BnF n'auront pas accès à cette indemnité, comme c'est aussi le cas pour la prime de fin d'année. La CGT conteste et condamne ces inégalités de traitement.



Jours fériés : encore des miettes !

La direction propose au choix : 120 euros brut ou une journée de récupération supplémentaire. Ridicule lorsque l'on sait que la bibliothèque universitaire de la Sorbonne verse 195 euros d'indemnités pour chaque samedi réalisé sur la base du volontariat.

→ La CGT demande l'abandon du projet d'extension des jours d'ouverture le dimanche et les jours fériés à Richelieu. Par ailleurs, les faibles contreparties annoncées par la direction sont très loin des revendications de la CGT pour les personnels : doublement du temps de compensation et doublement du montant des primes pour tous les agents.

Pour le respect de la vie des agents

A l'image des congés payés, l'obtention de deux jours consécutifs de repos – le « week-end » – a été un combat gagné de haute lutte par les salariés au XXème siècle. Cet acquis remis en question ces dernières années (repos dominical facultatif dans certains secteurs, suppression d'un jour férié dans les années 2000, etc.), la CGT n'a eu de cesse de le défendre pour les salariés du privé comme du public. **Le week-end et les jours fériés doivent rester des moments partagés par tous et laissés à la disposition des agents et de leurs familles.**

La CGT considère enfin que dans les années qui viennent, un point d'équilibre entre accessibilité à distance et à tout moment aux collections des différents types de bibliothèques en France (BnF, BU, BM) via la numérisation sera atteint et que les extensions d'ouverture toujours plus importantes souhaitées par la direction sont exagérées. Concilier respect de la vie privée des agents et accès aux collections est donc possible.