

► RETRAITES : L'ARNAQUE DE LE PEN ET DU RN

Ces derniers mois, le Rassemblement National s'est inscrit dans une posture d'opposant au gouvernement et à Macron sur la question des retraites.

Ses dirigeants défilent sur les plateaux de télévision, communiquent à outrance pour tenter de récupérer la légitime colère sociale provoquée par la réforme des retraites proposée par le gouvernement.

Mais que disent-ils vraiment ? Absolument rien sur leurs positions concernant notre système de retraite solidaire par répartition et la nécessité de le maintenir. Au contraire, depuis 2012, on retrouve dans le programme présidentiel de Le Pen cette analyse qui en dit long sur ce que la population devrait subir si le RN était amené à gouverner la France : « les Français accepteront les sacrifices qu'on leur demandera en augmentant la durée des cotisations », ou en d'autres termes, il faudrait travailler plus longtemps pour obtenir une carrière complète donnant droit à une retraite à taux plein.

Il est nécessaire de dire à quel point l'extrême droite dans sa stratégie de charme envers les travailleurs en reprenant des thématiques sociales est purement démagogique et ne vise qu'un objectif électoraliste !

Leurs votes à l'Assemblée nationale démontrent très clairement leur véritable imposture sociale.

■ Ils ont voté :

- Contre le rétablissement de l'impôt sur les grandes fortunes (ISF),
- Contre l'augmentation du SMIC à 1.500 €,
- Contre l'indexation des salaires sur l'inflation,
- Contre l'encadrement des salaires,
- Contre le blocage des prix de première nécessité,
- Contre la gratuité des premiers mètres cubes d'eau,
- Contre la gratuité des cantines et des fournitures scolaires pour les plus modestes,
- Contre la revalorisation des petites retraites,
- Contre le gel des prix des loyers,
- Contre l'augmentation des hébergements d'urgence,
- Contre la taxe sur les superprofits,
- Contre la taxe sur les revenus supérieurs à 3 millions d'euros,
- Contre l'augmentation de la TVA sur les produits de luxe,
- Contre le recrutement de sapeurs-pompier et la revalorisation de leurs salaires,
- Contre un milliard d'euros à la lutte contre les violences faites aux femmes...

► L'ÉQUIVALENT D'UN 1/3 DU BUDGET DE L'ÉTAT PERDU ?

À la demande de la CGT, des chercheurs du Centre lillois d'études et de recherches sociologiques et économiques (Clersé) ont analysé les aides publiques d'Etat accordées aux entreprises et leurs conséquences.

Le chiffre est stupéfiant. D'abord son ampleur : 157 milliards d'euros d'aides publiques « au moins », hors crise Covid, sont reversés chaque année aux entreprises privées, l'équivalent d'un tiers du budget de l'Etat transféré depuis nos impôts et cotisations sociales.

Plus scandaleux encore que le chiffre, ces « plusieurs dizaines de milliards d'euros bénéficient aux entreprises sans que pour autant la puissance publique puisse indiquer avec exactitude les montants en jeu ». Et pour cause, les dispositifs sont multiples, pêle-mêle : crédit d'impôt pour la compétitivité (CICE), crédit d'impôt recherche (CIR) ou autres niches fiscales à base de suppressions ou d'allègements de cotisations qui assèchent nos caisses de protection sociale en retour.

■ Une réponse absurde à la question de la compétitivité

« Soutenir le capital n'a rien de nouveau, les pays de l'Union européenne y sont engagés depuis les années 90. Ce qu'il y a de nouveau et de scandaleux, c'est la proportion aujourd'hui colossale de ce soutien, en France en particulier, qui a explosé de-



puis 2008 », rappelle Mathieu Coq, responsable du Pôle économique de la CGT.

Et plus encore depuis la mise en place du CICE en 2012, qui a offert au patronat des taux de marge supplémentaires aux frais du contribuable. Le patronat a encore récemment obtenu via la loi de finances 2023, la suppression de la CVAE, impôt local calculé sur la valeur ajoutée d'entreprises qui réalisent un certain chiffre d'affaire, le manque à gagner pour l'Etat s'élevant à 8 milliards d'euros par an.

■ La question de l'emploi

On nous expliquera, certes, que ces 157 milliards servent avant tout à préserver l'emploi en France. Argument spécieux, qui ne tient plus au regard de la piètre qualité des emplois créés, majoritairement précaires, ou à celui de la désindustrialisation à l'œuvre dans le pays depuis des années avec son cortège de délocalisations vers des pays à faible « coût » de main d'œuvre.

« Ce qu'il faut retenir de cette enquête, c'est que nous détenons enfin un chiffre, certes sous-estimé, mais scientifique et incontestable. Ce qui va nous permettre de combattre l'argument du « nous n'avons pas les moyens » car il est faux. Et de riposter que les moyens existent et qu'il suffit de les ventiler autrement en particulier en faveur des services publics à destination de la population », estime Mathieu Coq.

► ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES, OÙ EN SOMMES NOUS À LA BNF ?

La CGT continue son travail d'analyse et de correction des inégalités femmes-hommes à la BnF. Voici les dernières données :

Les femmes restent majoritaires dans notre établissement et représentent 56,6% de l'effectif contre 43,4% pour les hommes. Les agents titulaires sont à 59% des femmes et les agents contractuels à 55%. Elles sont surreprésentées dans les catégories A (59%) et B (64%) et moins nombreuses dans la catégorie C (48%).

■ Les rémunérations

Malgré l'égalité de traitement, principe fondateur de la fonction publique (un indice servant à calculer les salaires et des grilles d'avancement communes à toutes et tous par catégorie), les inégalités perdurent même si elles sont en diminution. Le travail de la CGT lors de la mise en œuvre du RIFSEEP concernant les primes a permis de les corriger. Il doit se poursuivre.

Pour la catégorie A des titulaires, les écarts de rémunération brute peuvent atteindre 8% en défaveur des femmes. L'indice moyen détenu par les femmes est 707 contre 739 pour les hommes. Cet écart résulte en partie de progressions de carrières interrompues pour raisons familiales. Pour les catégories B et C, les moyennes de rémunération se rapprochent entre femmes et hommes alors que les collègues masculins bénéficient à 58% du paiement d'heures supplémentaires contre 41% pour les collègues femmes.

Pour les agents non titulaires de catégories A et B, les hommes détiennent en moyenne un indice de rému-

nération plus élevé que leurs collègues femmes.

A noter que les données ont été neutralisées en ramenant tous les calculs sur une base d'un temps de travail à temps complet. Or, 80% des agents à temps partiels sont des femmes contre 20% des hommes.

■ L'accès aux promotions

Longue bataille de la CGT qui commence à porter ses fruits. On rappelle qu'il y a quelques années, les promotions masculines étaient plus nombreuses alors que les femmes sont majoritaires dans de nombreux corps de titulaires. En 2021, les femmes obtiennent 54,8% des promotions alors qu'elles représentent 56,6% de l'effectif et les hommes obtiennent 45,2% des promotions pour 43,4% de l'effectif.

Les données pour les changements de groupe des agents contractuels n'existent pas, malgré les demandes de la CGT.

■ L'accès aux postes de responsabilités

Les femmes représentent 51,4% des emplois d'encadrement, soit une sous-représentation par rapport à leur poids dans l'effectif global (56,6%) et encore plus par rapport à leur poids dans l'effectif de la catégorie A (59%). Elles sont nettement sous-représentées dans les hautes fonctions d'encadrement : 38,4% de directrices de département et de directrices déléguées. Elles sont majoritairement cheffes de services (54,2%) et adjointes de directeurs (57%).

UNE ENQUÊTE SUR LES CONDITIONS DE TRAVAIL

Les résultats de l'enquête en ligne réalisée en mars-avril 2023 ont été transmis aux organisations syndicales.

Après analyse, ces résultats doivent permettre la mise en place d'un plan d'actions pour l'amélioration des conditions de travail et notamment les RPS (risques psycho-sociaux).

LES MANQUES ET LES OUBLIS (VOLONTAIRES ?) DE L'ENQUÊTE

Avec une participation de 51%, c'est près de la moitié des agents qui n'ont pas répondu et des disparités importantes sont à déplorer. Si les catégories A et B ont répondu à 68% et 65%, les catégories C ne sont que 42%. Lors de la précédente enquête de ce type en 2011, des relances téléphoniques avaient été faites, cette fois-ci rien de tel.

En mélangeant trois sujets : les conditions de travail, le télétravail et les questions de discrimination, le questionnaire était visiblement trop long à remplir (temps moyen 26 mn) et a engendré de nombreux abandons (près de 200 agents).

Ce type d'enquête a été réalisé à trois reprises par le passé (2004, 2007, 2011) et comportait un nombre supérieur d'items concernant le quotidien des agents. Dans l'enquête de 2023 ont disparu les questions concernant :

- la santé des personnels
- les carrières
- les rémunérations
- l'ambiance de travail
- les conséquences des changements au travail...

Par ailleurs, les sujets ayant rapport avec le service public, mission fondamentale de la BnF, ont quasiment tous disparu.

La question des effectifs, sujet central après la perte de plus de 300 emplois en 10 ans, n'est pas abordée.

Plusieurs questions dérangeantes ont également été supprimées.

- En 2011, 28% des agents n'étaient pas satisfaits de leur relation avec leur hiérarchie alors que le standard dans ce type d'enquête était de 23%.
- En 2011 toujours, 71% des agents avaient le sentiment de ne pas être écoutés quand ils donnaient leurs avis (standard 42%).

LES RÉSULTATS DE L'ENQUÊTE

1. CONCERNANT LES ACTIVITÉS EFFECTUÉES PAR LES AGENTS

Les agents sont attachés à leurs activités et en sont satisfaits (25% très satisfait, 55% assez satisfait). C'est l'expression d'un attachement aux missions de la BnF qui donnent du sens au travail, ce qui est positif.

2. CONCERNANT LES CONDITIONS DE TRAVAIL

26% des personnels, soit un agent sur quatre, considèrent que leurs conditions de travail se sont dégradées, c'est considérable. Pour 41% des agents, la charge de travail à la BnF est une source de stress (contre 12% en 2011), 59% estiment avoir un rythme de travail élevé et 59% travaillent au-delà de leur cycle de travail.

Rappelons qu'à la BnF, le nombre d'heures écrêtées (heures faites au-delà du cycle de travail et non récupérées par les agents) est passé de 65 800 heures en 2013 à 91 200 heures soit l'activité de près de 50 agents à temps plein pendant un an.

Ces données sont révélatrices d'une charge de travail qui augmente du fait des suppressions de postes, c'est également le résultat de la multiplication des projets menés par la direction. Pour ces raisons, la CGT réclame des renforts en effectifs pour accomplir les missions de la BnF dans de bonnes conditions.

3. CONCERNANT LA CONDUITE DU CHANGEMENT

Pour 35%, les évolutions dans l'organisation du travail sont source de stress et 51% estiment que les changements sont mal accompagnés à la BnF.

Ces données sont révélatrices d'un management par le haut qui ne s'inquiète pas assez des conséquences sur les agents des changements décidés et qui n'associe pas les personnels, en particulier à la DCO. Les conflits engendrés par la réouverture de Richelieu ou la réforme de la communication des documents à Tolbiac sont symptomatiques de cette politique.

4. CONCERNANT L'AVENIR DE LA BNF

42% des agents sont pessimistes concernant l'avenir de la BnF (comme en 2011). Les contraintes budgétaires sont le premier sujet d'inquiétude à 70%. A noter, que la question des effectifs n'est pas posée, néanmoins, l'inquiétude liée aux aspects budgétaires peut renvoyer à cette problématique.

5. CONCERNANT LA RECONNAISSANCE AU TRAVAIL

51% des agents considèrent qu'il y a un manque de reconnaissance quant à leur travail de la part de l'établissement ou de leur encadrement. En 2011, 30% des agents avaient également un avis négatif, mais la question était posée différemment car elle ne renvoyait qu'aux supérieurs hiérarchiques directs.

6. CONCERNANT LA DISCRIMINATION

21% des agents ayant répondu à l'enquête estiment avoir vécu une situation de discrimination. Les occasions les plus fréquentes concernent l'évolution de carrière ou les relations de travail au quotidien. Sur ces 21%, 35% des agents (soit 84 personnes) disent avoir été discriminés en raison de leur sexe. Ces pourcentages feront l'objet d'une analyse plus fine afin de permettre la mise en place d'actions de prévention.

7. CONCERNANT LES CONDITIONS MATÉRIELLES DE TRAVAIL

Deux sujets recueillent des réponses négatives : la climatisation-chauffage (57%) et le manque de lieux de repos, de convivialité ou d'échanges entre collègues (54%). Le taux de mécontentement est quasi similaire à l'enquête de 2011.

Le taux de satisfaction concernant l'informatique perd 5 points par rapport à l'enquête de 2011 et 12 points par rapport à 2007. C'est révélateur du vieillissement des applications de l'établissement et du manque de logiciels et matériels plus récents.

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 ou contractuel, la CGT rassemble tous les agents et les métiers de la bibliothèque. C'est sa force et sa richesse. Avec 44,5% des voix lors des dernières élections professionnelles en 2022, 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, conditions de travail...) 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