

Des Livres et Vous

Journal de la CGT BnF
n. 9 nouvelle série, octobre 2011

► A SAISIR A LA BNF, BEAU VOLUME, PRIX IMBATTABLE

Le Conseil d'administration de la BnF était appelé vendredi 30 septembre 2011 à se prononcer sur l'autorisation d'occupation de la « réserve foncière », un espace équivalent à la cantine actuellement en travaux, soit 1083 m2 situé côté hall Est. Une superficie non négligeable par les temps qui courent...

Sans surprise le choix s'est porté sur la société MK2, seule à avoir répondu à l'appel d'offre, et la plus à même, selon la direction, à offrir une activité de type loisirs culturels, « compatible » avec les missions de l'établissement. **Sans surprise, car le fait d'inclure dans l'appel d'offre la création d'une nouvelle entrée pour accéder à la BnF, d'un coût d'environ 2 millions d'euros, entièrement à la charge du repreneur, a exclu d'éventuels candidats, publics ou privés.** Ce projet d'entrée, qui doit remplacer les actuels travelators longeant le patio, est par ailleurs contestable sur bien des points.

► Pour des espaces dédiés au service de tous

D'autres solutions étaient pourtant envisageables pour occuper la « réserve foncière ». Chaque agent sait que les magasins du site de Tolbiac sont au bord de la saturation, avec à peine 5 ans d'extension en moyenne. A cette évidence, la direction évoque une baisse de 5 % annuelle de l'accroissement des collections papier au profit du numérique. Malheureusement les chiffres officiels, depuis une décennie, contredisent largement cet optimisme. Par ailleurs, nous savons que la Cinémathèque française, autre établissement du Ministère de la Culture dont les missions sont très proches de la BnF, est à la recherche d'un espace de 2000 m2 pour créer une nouvelle salle art et essai...

► Un contrat de dupe

Lors du CA, les représentants CGT ont donc émis de nombreuses critiques sur ce projet et ont notamment souligné la durée excessive de l'occupation : 30 ans ; et la faiblesse de la redevance : gratuite pour les 5 premières années, puis garantie annuellement à hauteur de 20 000 euros minimum pour les 5 années suivantes. Enfin, il faut savoir que de manière générale la durée d'un bail commercial est calée sur la durée des emprunts augmentée de 7 années. Ainsi l'occupation aurait dû être signée pour une vingtaine d'années tout au plus. **Même dans la logique, actuellement prônée, de recherche de subventions propres et de désengagement de l'Etat, la BnF n'y trouve pas son compte !**

→ La CGT a, en conséquence, voté contre ce projet et réaffirme son opposition à toute aliénation d'espaces publics au profit d'une entreprise privée !

CONTACTER LA CGT BNF

► TOLBIAC :

Permanence du lundi au vendredi de 9h30 à 17h00, Local 711, niveau A2, bandeau Sud, tel : 49 01, CGT@bnf.fr

► RICHELIEU :

Permanence le mercredi de 9h30 à 12h, 12 rue Colbert, 2^{ème} étage, tel : 82 49

**EMSEMBLE, PLUS FORTS !
SYNDIQUEZ VOUS**

► UNE VRAIE PRIME DE FIN D'ANNÉE, PAS DES MIETTES !

■ Aux origines de la prime

Les plus anciens de la bibliothèque doivent s'en souvenir, à l'origine cette prime était versée mi-février avec une feuille de paye séparée et correspondait aux budgets indemnitaires de l'année précédente, votés par le parlement, mais inutilisés pour différentes raisons (emplois vacants, congés de maladie, congés maternité, mutations etc.).

Cette pratique très répandue dans l'ensemble de la fonction publique a commencé à être remise en cause dans les années 90 par un certain Alain Juppé mais les mobilisations, ministères par ministères, permirent de maintenir son principe et, gestion prévisionnelle oblige, son estimation put être évaluée plus tôt pour être versée avec la paye de décembre de chaque année.

■ Une première victoire

Pourtant, en 2010, le Ministère de la Culture, sans aucune concertation préalable, décide de supprimer le versement de ce reliquat. **La mobilisation des agents, à l'appel de l'intersyndicale BnF CGT-FSU-SUD, contraint tout de même l'établissement à verser une prime.** Rappelons que ces fonds avaient été économisés par la direction « au cas où » et que, sans la mobilisation du personnel, elle n'aurait pas été versée ! Pourtant, le résultat est mitigé puisque ni les catégories A ni les contractuels ne furent associés ; quant à la somme, elle fut dérisoire : 130 euros brut pour les catégories C, 100 euros brut pour les catégories B !

■ Que propose la BnF aujourd'hui ?

Dans le même temps, la direction a proposé de réfléchir à un dispositif pérenne. **Or, ce qu'annonce aujourd'hui l'administration est inadmissible :**



un montant de 125 euros brut pour les fonctionnaires, versé au prorata de l'activité de l'agent, ou supprimé en cas de « manquements répétés aux obligations réglementaires » !

La CGT a aussitôt mis en garde la direction contre cette politique du bâton et de la carotte. Pour la CGT, ce projet est inacceptable. Alors que le pouvoir d'achat des personnels ne cesse de baisser, on s'attaque à leur portefeuille et par ricochet à ce petit plus que la prime représentait lors des fêtes de fin d'année.

La CGT a également rappelé, lors du dernier CTP, que les agents de catégorie C dont les salaires mettent le plus de temps à progresser doivent bénéficier d'une prime plus importante.

Dans le contexte de la RGPP, où les suppressions de postes entraînent une surcharge de travail de plus en plus lourde, cumulé au gel du point d'indice annoncé pour 2011 et 2012, et à l'augmentation de l'inflation (-9% sur le pouvoir d'achat), **l'administration ne peut se contenter de verser ce pourboire aux agents !**

■ La CGT revendique :

D'abord, une hausse des salaires pour rattraper le manque à gagner qui dure depuis trop longtemps. Et en attendant, concernant la prime de fin d'année :

- 300 euros pour les catégories C et les groupes 1 et 2 des contractuels et vacataires
- 250 euros pour les B et les groupes 3 et 4 des contractuels et vacataires
- 200 euros pour les A et les autres groupes

→ Nouvelle négociation le 24 oct. Soyons prêts à nous mobiliser !

► RICHELIEU, DES TRAVAUX QUI FONT MAL

Fin 2010, en faisant le point sur les 2 années de travaux à Richelieu, la CGT parlait déjà de cas de « souffrances au travail ». **Aujourd'hui, au vu des chiffres concernant la santé des personnels, on ne peut que constater l'étendue et l'importance du problème.**

■ 3 ans de chantiers, de bouleversements et de difficultés

Si la moitié du quadrilatère est désormais vide de ses collections, de ses personnels et de ses lecteurs il a fallu un long travail de préparation, de déménagement, d'installation, et la mise en place de nouvelles procédures pour que la Bibliothèque continue à fonctionner comme si de rien n'était.

Dans le même temps, la direction a décidé de réorganiser les services de Richelieu, rajoutant ainsi des difficultés aux difficultés, puisqu'en modifiant la structure générale des départements, sont apparus des tensions, des problèmes de fonctionnement...

Venant se surajouter à tout cela, les conditions dans lesquelles les personnels exercent leurs activités se sont fortement dégradées : va et vient incessant des agents du fait de l'éclatement des services, des bureaux et des collections dans plusieurs bâtiments et sites, températures extrêmes dans les modulaires en 2010 (plus de 40° dans certains bureaux), ports de charges, ascenseurs régulièrement en panne, le bruit...

■ Des conséquences graves sur la santé

Ces augmentations de charges et de cadences de travail, mais aussi l'apparition de nouvelles tâches et la détérioration des conditions d'activité, ont entraîné une dégradation très nette de la santé des agents.

Ainsi, **les accidents du travail ont plus que quadruplé en 2008 et 2009, et doublé en 2010** par rapport à 2007 (année qui précède le début des chantiers).

PROGRESSION DU NOMBRE D'ACCIDENTS DE TRAVAIL A RICHELIEU				
	2007	2008	2009	2010
	3	14	14	7
Avant travaux	x 4.6	x 4.6	x 2.3	

De même, le nombre de jours d'absences en raison d'un problème de santé est en augmentation très nette dans les départements spécialisés de Richelieu, alors que pour l'ensemble de la BnF, et sur la même période, il est en régression.

NOMBRE DE JOURS D'ABSENCE POUR RAISON MEDICALE*				
	2007	2008	2009	2010
RICHELIEU DCO	1348	1649	1423	1881
		+22,3% ↗	+5,6% ↗	+39,5% ↗
BNF	25 245	24 794	22 506	22 899
		-1,8% ↘	-10,8% ↘	-9,3% ↘

*ne sont pas pris en compte les arrêts de longue maladie

■ La santé des agents n'est pas négociable

Alors que les travaux vont encore durer plusieurs années et que les personnels et les collections vont être amenés à déménager ou à réintégrer leurs locaux d'origine, **la CGT sera intransigeante sur 3 points :**
→ aucune suppression de postes à Richelieu
→ des renforts en effectifs
→ la réouverture à temps plein de l'Infirmierie



→ DOSSIER SPECIAL CAP : QUI, QUOI, COMMENT ←

▪ Alors que les élections de vos représentants dans les Commissions administratives paritaires (CAP) se déroulent au mois d'octobre, nous avons décidé, à la CGT-BnF, de ne pas faire de grands discours, mais plutôt de vous parler des procédures et des règles en vigueur, puis des faits marquants et des actions menées par la CGT dans plusieurs CAP.

► MUTATION, CE QU'IL FAUT SAVOIR

▪ A la Culture

Les postes vacants du Ministère de la Culture sont consultables sur la BIEP (*Bourse Interministérielle de l'emploi public*, www.biep.gouv.fr). La fiche de poste fournit les coordonnées du service auquel adresser sa candidature. Les établissements d'origine et d'accueil émettent un avis qui est débattu lors de la CAP.

Néanmoins, les mutations, promotions, demandes de réintégration sont de plus en plus difficiles à obtenir. La CGT dénonce régulièrement « l'absence de déroulement de carrière du fait du nombre insuffisant de promotion et de la pénurie des postes », conséquence de la RGPP (*Révision générale des politiques publiques*), qui réduit le nombre de fonctionnaires et les budgets.

Il est également possible de postuler dans un autre ministère par voie de détachement. Pour les changements de spécialité, examinés en CAP, la CGT demande « que tous les moyens soient mis en œuvre pour accompagner le candidat au changement ».

► DES CAP ET DES FAITS MARQUANTS

→ Quelques exemples concrets de l'action et des analyses portées par vos représentants CGT.

▪ La CAP des administratifs

Les métiers administratifs sont de plus en plus complexes sous l'effet des critères de performance, des nouveaux outils de gestion et des réorganisations des services. Pourtant le nombre de postes proposés aux concours chaque année reste dérisoire, alors que le Ministère continue de confier à des agents de catégorie C, *adjoints administratifs*, des tâches dévolues aux *secrétaires administratifs* qui sont en B !

C'est pourquoi la CGT revendique des créations d'emplois statutaires dans le corps des *secrétaires* et un véritable déroulement de carrière leur permettant un accès plus ouvert au corps des *attachés* (catégorie A). La CAP a également dénoncé le nouveau système de primes individualisées qui ne répond pas aux attentes des agents en matière de salaire mais instaure une concurrence entre eux. Autant de chantiers et de combats que les candidats de la CGT Culture sont déterminés à mener !



ELECTION 2011

▪ A l'Education nationale

Sur internet, vous trouverez sur *Popée* (c'est le serveur du ministère pour les demandes de mutation), les listes des postes vacants. Vous pouvez toutefois demander des établissements ne figurant pas sur ces listes. En effet, si un agent obtient sa mutation, son poste peut pendant la CAP être réattribué à une autre personne qui en a fait la demande.

Attention, après la CAP, « l'agent ne peut, sauf cas de force majeure, renoncer à être affecté sur un poste demandé » (circulaire du 8 sept. 2010).

Nous vous conseillons de contacter les bibliothèques où vous souhaitez être muté. En effet de plus en plus d'établissements élaborent à l'avance des listes où ils classent les candidats (ce qui n'est obligatoire que pour les conservateurs) pour ensuite contacter le ministère et tenter d'imposer leurs choix. Pour la CGT, cette pratique est une remise en cause grave du rôle des CAP. Il n'est pas tolérable que celle-ci deviennent de simples chambres d'enregistrement.

▪ La CAP des BAS

Le 19 mai dernier, la CAP des BAS s'est déroulée dans un climat très tendu. Les représentants du personnel se sont affrontés à l'administration au sujet des mutations et ont failli quitter la séance. En effet, avec la loi LRU, les directeurs d'universités ou de bibliothèques font la « pluie et le beau temps », c'est-à-dire qu'ils choisissent leurs candidats ou émettent des droits de veto, en lieu et place de la CAP nationale. L'administration se plie de bonne grâce à leur volonté au mépris des souhaits et des droits des personnels.

Dernière info : le 21 septembre, le décret portant création des « Bibliothécaires assistants spécialisés » est paru. Pour ce nouveau corps, le renouvellement de la CAP est reporté au printemps 2012.

▪ La CAP des magasiniers

« Tout cela ne sert à rien ! », « Vous n'avez, vous les syndicats, aucun pouvoir ! », « les dés sont pipés d'avance ! » tels sont, parmi bien d'autres propos, ce que nous, élus en CAP, pouvons entendre de temps à autre lorsque l'agent, pourtant très méritant, n'a toujours pas eu la promotion tant attendue... alors qu'il n'y avait que 5 possibilités offertes pour 300 promouvables. Ou lorsque tel autre aurait bien aimé se rapprocher de ses parents vieillissants alors qu'il n'y avait qu'un seul poste vacant pour 15 postulants. Mais fort heureusement, au-delà des déceptions bien compréhensibles, quelques visages s'illuminent lorsque les bonnes nouvelles viennent couronner des mois ou des années d'attente.

Alors, ne serait-ce que pour ces quelques personnes, **oui, il faut des élus en CAP**, pour parler du vécu de tous ces personnels qui comptent sur nous pour sortir de l'anonymat des tableaux EXCEL ou des incontournables classements par établissement. Et pour ceux qui en douteraient encore, **nous rappelons qu'à chaque CAP nous nous bagarrons pour qu'un socle minimum de 50% des promus soient proposés par vos représentants.**

ELECTIONS DE VOS REPRESENTANTS AUX CAP, oct. 2011

→ Avec le transfert d'une partie de la gestion des personnels aux présidents d'université (loi LRU) et aux établissements publics du Ministère de la Culture, cette élection à la CAP nationale revêt une importance particulière pour votre avenir, c'est le dernier repart contre la loi du plus fort, l'arbitraire des chefs d'établissement. → Voter massivement c'est donner un signal fort aux ministères et c'est soutenir vos élus CGT dans leur action.

A la Culture : chaque électeur retire son matériel de vote auprès de son secrétariat à partir du 21 septembre et contre émargement. Les électeurs ont ensuite jusqu'au 20 octobre pour voter, en envoyant leur bulletin de vote sous enveloppe T.

A l'Education nationale : une nouveauté, le vote électronique via un site dédié accessible de tous postes informatiques (travail, maison, cafés, etc...). Chaque électeur doit retirer auprès de son secrétariat et contre émargement une notice de vote contenant un identifiant et le rappel de son NUMEN qui vont lui permettre à partir du site du ministère (www.education.gouv.fr) d'obtenir un mot de passe et de pouvoir voter pour le scrutin qui le concerne. **Le vote électronique se déroule du 13 octobre à 10h00 au jeudi 20 octobre à 17h00.**

- Une CAP, c'est quoi ? -

→ Instance consultative composée à part égale de membres de l'administration et de représentants élus des personnels, la Commission Administrative Paritaire (CAP) examine les décisions et points relatifs aux carrières individuelles des agents sur :

- les titularisations,
- les promotions de grade ou de corps,
- les demandes de mutation et de détachement,
- les recours concernant l'évaluation,
- les réductions ou majorations d'ancienneté
- les refus de temps partiel ou de congé formation,
- les sanctions disciplinaires, etc.

- Mutation : les cas prioritaires -

ATTENTION, au Ministère de la Culture, les cas prioritaires ne font pas l'objet d'une circulaire comme dans l'Education nationale. Cette circulaire, du 8 sept. 2010, précise et définit trois situations particulières :

► **« rapprochement de conjoint » :** sont concernés les couples mariés (fournir un extrait d'état civil), les concubins (fournir un certificat de concubinage délivré par les mairies) et les pascés (fournir un extrait du registre du greffe du tribunal d'instance). S'il y a des enfants, il faut également compléter votre dossier avec les justificatifs sur la présence et l'âge de chacun d'entre eux. Fournir enfin un avis d'imposition.

► **« rapprochement familial » :** concerne uniquement les rapprochements d'ascendants (c'est-à-dire le rapprochement avec votre père, mère, grand-mère...) et collatéraux (votre oncle, tante, grand-tante...). Il faut toujours fournir des pièces justificatives (justificatifs de domicile du membre de la famille, certificats médicaux s'il s'agit de graves problèmes de santé, etc.).

► **« mutation conjointe » :** lorsqu'un couple d'agents, mariés, pascés ou concubins, souhaite changer de ville ou de région en même temps, il faut demander une « mutation conjointe » et préciser dans chacun des dossiers : « demande de mutation sous réserve que ma compagne/mon compagnon obtienne sa mutation ». Si la mutation est liée à celle d'un fonctionnaire d'une autre filière ou d'un autre ministère il faut joindre à sa demande une copie de la demande de mutation du conjoint, la date de sa CAP et les justificatifs cités plus haut.

La Culture ne retient que la notion de conjoint, et pas celle de « rapprochement familial ». Par ailleurs, d'autres cas particuliers existent dans la Fonction publique et peuvent être invoqués : quartier sensible, handicap, réorientation professionnelle. Prenez contact avec vos élus.

- Les réductions et majorations d'ancienneté -

Depuis juillet 2010, la notation chiffrée a été remplacée par un **entretien professionnel**. C'est à partir du compte rendu de cette évaluation que sont attribuées (sur recommandation de la hiérarchie), les réductions ou majorations d'ancienneté. Le nombre de mois à répartir entre les personnels est inchangé, il reste donc limité. Un agent peut bénéficier d'une réduction s'il n'est pas au dernier échelon de son grade. **Les dossiers sont étudiés par chaque CAP annuellement.**

► **Au Ministère de la culture**, la CGT a arraché le fait qu'un mois de réduction par personne soit attribué à 90% des agents pouvant en bénéficier.

► **Pour le Ministère de l'éducation nationale**, le système de répartition est plus modulable : les bonifications sont de 1, 2 ou 3 mois et au moins 30% des agents doivent bénéficier de 2 mois ou plus.

→ Pour la CGT, cette technique de management issue du privé renvoie à une politique de la carotte et du bâton. Elle est arbitraire et ne correspond pas à l'esprit du service public.