

Bulletin N°1 Sud BnF - Mai 2011

**Protocole sur les
contractuels,
le compte n'y est pas !**

(pages 1 à 4)



Sud BnF

**"Le tournant du
numérique
à la BnF",
réalité ou fiction ?
(pages 5 et 6)**

**Protocole sur les contractuels,
le compte n'y est pas !**

Le 31 mars dernier, un protocole sur les contractuels de la Fonction Publique a été signé entre le gouvernement et 6 organisations syndicales, mais pas par Solidaires / SUD. Ce texte concerne l'ensemble des 3 fonctions publiques et concerne donc aussi la BnF. Voici en résumé ce qu'il contient, de positif ou de négatif, ce qui n'y est pas et ce que cela implique pour les non-titulaires de la BnF.

Un vrai-faux plan de titularisation

Le protocole prévoit un dispositif d'accès à l'emploi titulaire, pour les contractuels, à condition qu'ils respectent plusieurs conditions.

Pour ceux qui sont à temps plein, les contractuels sur emplois, il faut être sur un emploi permanent (ce qui exclut automatiquement les contractuels occasionnels ou saisonniers) et être en CDI ou en CDD mais avec au moins 4 ans d'ancienneté, dont 2 ans au 31/03/2011. **Pour les vacataires, il y a une condition supplémentaire en plus de celles-ci, qui est d'être à 70 % d'un temps plein, soit 106 heures de travail par mois.**

Ces critères stricts excluent déjà de nombreux contractuels. Mais même pour ceux qui les remplissent, cela ne veut surtout pas dire qu'ils soient sûrs d'être titularisés pendant la période de 4 ans du dispositif. En effet, c'est à chaque employeur public de fixer le nombre de postes qu'il affecte à ce dispositif et les moyens de recrutement qu'il souhaite mettre en place (**recrutement direct en catégorie C avec juste un oral, concours internes, examens professionnels...**).

Rien n'oblige ces employeurs publics à ouvrir suffisamment de postes pour permettre la titularisation de tous ceux qui remplissent pourtant les conditions. Et en cette période de suppressions de postes à tout va, RGPP oblige, personne ne croit que cela puisse être le cas. De plus, le fait que ces titularisations passent par des concours internes rend les choses plus dures pour les contractuels concernés. Sans compter le mépris que cela témoigne à l'égard d'agents qui travaillent dans la Fonction Publique depuis des années, qui sont reconduits de contrat en contrat et à qui on demande maintenant de refaire leurs preuves.

A la BnF, il est encore trop tôt pour savoir combien de postes seront ouverts et selon quelles modalités. Mais pour ce qui est des agents concernés par ce dispositif dans notre établissement, si nous ne savons pas encore combien de contractuels sur emplois peuvent y prétendre, il est par contre possible de faire un bilan pour les vacataires. Il y a actuellement 320 vacataires à la BnF. Parmi eux, 75 au maximum rentrent dans les critères multiples mis en place. Soit seulement 23,5% des vacataires. Même pas un quart d'entre eux. On voit donc à quel point ce dispositif est restreint et exclue de nombreux vacataires, que ce soit ceux qui sont sur des contrats occasionnels (même s'ils correspondent en fait à des besoins permanents, comme cela arrive trop souvent), mais aussi ceux qui sont sur des besoins permanents, y compris en CDI, mais qui ne font pas assez d'heures de travail pour accéder à ce dispositif. On est loin d'un plan massif de titularisation.

Des CDI, mais pour qui ?

Un autre point du protocole fixe les modalités de passage en CDI des agents contractuels. Mais cela ne change pas grand-chose par rapport à la loi actuelle. Il faudra en effet désormais avoir travaillé 6 ans sur 8 ans pour le même employeur public et être sur un besoin permanent pour passer en CDI. Si cela clarifie quelques cas compliqués, il n'y a pas de vraie avancée.

A la BnF, cela ne change donc presque rien pour les contractuels sur emplois, qui au bout de 6 ans passent déjà sur des CDI lorsque leurs missions se poursuivent (et le protocole ne prévoit toujours aucune automaticité à ce passage en CDI). Quand aux vacataires, ce que prévoit le protocole est moins favorable à ce que les organisations syndicales avaient obtenu à la BnF, puisque depuis 2008, les vacataires sur besoins permanents passent en CDI au bout de 3 ans. Pour rappel, la loi actuelle permet même d'embaucher d'emblée ces vacataires en CDI dès le début. Mais le protocole prévoit juste "d'harmoniser" cela, c'est bien ce qui inquiète.



Clarifier les choses, tout en restant dans le flou

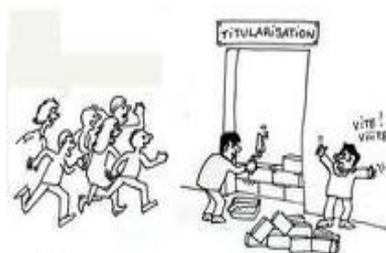
Le protocole prévoit de clarifier les cas de recours aux agents contractuels, la nature de leurs contrats, les conditions de leurs renouvellements et de leurs emplois... **Mais à chaque fois, ce n'est qu'une liste de vœux pieux, sans précisions suffisamment claires pour éviter les abus, sans mesure pour punir les dérives des employeurs publics, sans contrainte, par**

exemple financière, pour ceux-ci. Or, **comment croire que les employeurs publics, qui ont créé la précarité et ne cessent de faire des entorses à la loi, vont tout d'un coup faire des efforts dans ce domaine ? Surtout si le gouvernement continue à supprimer des postes de titulaires. Car, d'un côté celui-ci rappelle que les emplois permanents doivent être occupés par des fonctionnaires, mais de l'autre ils diminuent le nombre de postes offerts aux concours et aux recrutements directs. Dans ces conditions, la précarité ne peut que se reconstituer.** D'autant plus que le protocole prévoit explicitement des essais pour élargir les cas de recours aux contractuels à temps plein et pour étudier de nouveaux contrats précaires dans plusieurs secteurs (informatique, archéologie, enseignement supérieur...).

De même, ce protocole élargie la durée des contrats occasionnels (12 mois sur une période de référence de 18 mois) et saisonniers (6 mois sur une période de référence de 12 mois) ce qui risque d'accroître le recours à ces contrats pour combler le manque d'agents titulaires, avec des périodes d'interruption pendant lesquelles les personnes concernées devront survivre tant bien que mal !

Garantir les droits sociaux, mais avec quels moyens ?

La dernière partie du protocole rappelle l'égalité des droits entre les titulaires et les non-titulaires pour les congés, les arrêts-maladie, la formation, l'action sociale... C'est une bonne chose et il est incroyable qu'il faille le rappeler. Le problème, c'est que lorsqu'il faut mettre cela en pratique, le protocole est encore une fois très flou. Il ne prévoit que des recommandations, des études à faire, des comparatifs à mener. **Il en est de même sur le projet d'une éventuelle indemnité de fin de contrat, qui reste très hypothétique.**



Et lorsque l'on connaît les difficultés actuelles de l'action sociale ou le blocage que subissent les vacataires pour **accéder à un logement**, on a du mal à y croire. Par contre, lorsqu'il s'agit de soumettre tous les contractuels, au moins sur emplois, à l'évaluation et donc au salaire soi-disant au mérite (selon "la manière de servir"), là le protocole est plus clair. Même sur ce point là, on est donc très loin du compte.

Dans son ensemble, ce protocole est plein de **formules ambiguës**, de simples souhaits, d'études à mener. Il ne comporte que **très peu d'avancées positives**, par contre il comporte aussi des mesures **porteuses de danger**. Le dispositif de titularisation qu'il prévoit est très, très insuffisant. Le gouvernement lui-même annonce, un peu au hasard, 50 000 titularisations et 100 000 passages en CDI, sur 1 millions de non-titulaires, soit **5 % de titularisation**. Ce protocole est donc loin, très loin, de régler la question de la précarité dans la Fonction Publique.

C'est pour cela que Solidaires ne l'a pas signé. Et pour cela que la section SUD Culture de la BnF réclame à la place un **vrai plan de sortie de la précarité**, avec :

- * Le passage sur des contrats nomenclatures des vacataires qui sont en réalité sur des besoins permanents*
- * La priorité de réemplois des vacataires occasionnels sur les contrats qui se libèrent*
- * Des CDI pour tous les vacataires nomenclatures dès l'embauche*
- * L'augmentation des quotités horaires mensuelles, jusqu'à 110 heures, pour les vacataires nomenclatures qui le souhaitent*
- * Un plan de titularisation massif, sans condition ni de quotité horaire, ni de concours, ni de nationalité, pour tous les contractuels, ayant au moins 2 ans d'ancienneté, qui le souhaitent*
- * L'arrêt de la RGPP et des créations massives de postes de titulaires, pour renforcer le statut de fonctionnaire et défendre les services publics !*

Mais pour obtenir cela, il va falloir se mobiliser toutes et tous, vacataires, contractuels et titulaires.

Pour un service public sans précarité !

SUD

"Le tournant du numérique à la BnF", réalité ou fiction ?

Le numéro de Trajectoire du moi d'avril nous livre les réponses du président de la BnF aux questions que posent "L'impact du numérique" dans les bibliothèques, notamment pour les personnels en terme "d'évolution de nos métiers", c'est à dire en terme d'acquisition de nouvelles compétences et d'adaptation à de nouvelles formes de travail. En clair, il s'agit de l'avenir même des agents, ni plus ni moins.

Et qu'en dit le président de la BnF ? Nous citons : "Avec l'observatoire ORHION (Organisation et Ressources Humaines, Impact Opérationnel du Numérique), nous avons su impliquer à peu près tous les métiers dans une réflexion sur l'impact du numérique. Une démarche transversale et exemplaire qui a réuni les agents de différents services. Toute la BnF doit prendre ce tournant."

D'après ce qu'il dit, il semblerait que la BnF soit consciente des enjeux pour ses agents et se soucie de les préparer au changement, afin qu'au lieu de le subir, ils puissent le comprendre, l'appréhender correctement et s'y inscrire. Avec au passage, pourquoi pas, la possibilité d'évoluer autant professionnellement que socialement.

Le problème, c'est que nous sommes aujourd'hui très loin de ce schéma abstrait !

Il y a un an, les organisations syndicales ont été invitées à une présentation du projet ORHION. Lors de cette présentation, la section SUD Culture avait insisté auprès du représentant de la Direction des Ressources Humaines de l'établissement, sur la nécessité de réfléchir au référentiel emploi et d'intégrer aux fiches de postes les nouvelles fonctions induites par le numérique et donc aussi d'organiser les formations adéquates. Et plus spécialement pour les magasiniers.

Cela renvoyait pour nous à plusieurs questions dont nous nous attendions à ce qu'elles soient prises en compte par la direction de la BnF : quelle information donne la BnF sur ce sujet à ces agents ? Quelle place pour chaque corps de métier et catégorie dans ces nouvelles tâches ? Quels sont les nouveaux métiers qui sont susceptibles d'apparaître et / ou quelles adaptations pour les métiers existants ? Qui va pouvoir faire du renseignement bibliographique sur les collections numérisées auprès des usagers ? Qu'est ce qui va changer dans les pratiques et dans les rapports avec les lecteurs ?

Un an après, presque rien n'a avancé. Les fiches de postes et le référentiel emplois n'ont pas bougé. L'information sur ORHION a été diffusée au compte-goutte et la plupart des agents ne savent toujours pas ce que cela peut impliquer réellement pour eux dans leur travail et leur évolution professionnelle. Car, si on se retourne vers les agents de la DCO, quelque soit leurs catégories et leurs métiers, combien sont capables d'avoir une connaissance cohérente sur cette question du numérique dans les bibliothèques ?

De même, où en est on à la BnF d'une réflexion sur les besoins de formations par rapport aux ressources numériques ? L'encadrement a-t-il sérieusement pris la mesure du travail d'information et de formation qu'il faut faire ? Cela n'est clairement pas le cas pour les agents de catégories C, titulaires comme vacataires, qui ont été très peu nombreux à suivre des formations sur les ressources numériques en 2010 et à qui ont en propose aussi peu en 2011. Lors du Comité Technique Paritaire de la BnF du 18 mars 2011, la section SUD Culture est intervenue fortement pour demander que ces formations soient ouvertes largement pour les agents de catégorie C. Cela afin de leur permettre de mieux renseigner les lecteurs dans les salles, mais aussi de pouvoir connaître le résultat de leurs tâches pour ceux qui sont liés d'une manière ou d'une autre au processus de numérisation et qui trop souvent de savent pas à quoi servent leurs activités et ont l'impression d'être dépossédés de leur travail. La direction de la BnF nous affirme qu'elle a entendu nos remarques et que cela va se mettre en place progressivement à la DCO. Nous souhaitons que cela soit bien le cas et nous demeurerons vigilant à ce sujet.

A un autre niveau, si la numérisation est vraiment une nouvelle tâche importante pour la BnF, cela veut dire que les chantiers de numérisation des documents sont un besoin permanent et donc que les vacataires employés sur ces chantiers doivent avoir des contrats de 3 ans, au lieu des contrats occasionnels actuels de 10 mois, qui ne correspondent d'ailleurs pas à la durée des chantiers, ce qui pose plein de problèmes.

Mais plus généralement, la direction de la BnF parle d'une réflexion dans laquelle tous les métiers ont été impliqué : c'est une vue de l'esprit. Dans la réalité, très concrètement, combien d'agents peuvent dire qu'ils ont été associés à une réflexion sur ce qui les concerne : leur métier, leur savoir faire, leur implication, leur intelligence, leur volonté d'avancer avec les nouveaux outils ?

Sur ce sujet et comme d'habitude dans cet établissement non seulement on n'écoute pas les agents (ceux qui travaillent vraiment), mais en plus on les exclu des réflexions sur les sujets qui les concernent directement.

Alors, prenons vraiment le tournant du numérique, avec des formations adaptées, des fiches de postes adaptées, de vrais contrats pour les agents non-titulaires et une vraie évolution professionnelle positive !