Recrutement direct de magasiniers/ères : Comment la direction bafoue ses engagements

Les résultats du recrutement direct de magasiniers/ères 2017 viennent de tomber avec 24 noms sur liste principale (prise de poste le 31 décembre 2017) pour 48 sur liste complémentaire (prises de poste peut-être courant 2018, voire après, sans engagement précis de la part de la direction). 1400 candidatures (internes et externes) ont été réceptionnées, et 290 ont été retenues pour l'oral. Si cet apport de 72 nouveaux/elles magasiniers/ères est en soit une bonne chose, il est du même niveau que le recrutement de 2015 et ce chiffre reste bien insuffisant par rapport aux 150 postes perdus sur cette fonction au cours des 10 dernières années.

Exclusion injuste de près de 20% des candidat-e-s internes dès l'admissibilité à l'oral. En juin 2017, suite aux sollicitations de notre organisation syndicale, la direction de la BnF annonçait que les modalités des précédents recrutements seraient bien reconduites cette année, à savoir en particulier l'admissibilité systématique des candidat-e-s internes à l'oral. Pour nous, cette modalité avait la valeur d'une reconnaissance des acquis professionnels de nos collègues déjà en poste. Malgré tout, le jury a décidé d'effectuer une pré-sélection parmi les candidat-e-s internes, les agent-e-s lésé-e-s (14 sur 72 internes) étant majoritairement des collègues de l'Accueil et des Vestiaires et des agent-e-s ayant peu d'ancienneté.

Une situation intolérable quand on constate une fois encore qu'il existe des sous-catégories de précaires dans notre établissement, notamment nos collègues des Vestiaires et de

l’Accueil qui sont constamment relégué-e-s au second plan dès qu’il s’agit de leurs droits ou de leurs conditions d’emploi. En les empêchant sous des prétextes fallacieux d’accéder à l’oral de ce recrutement, le jury les a aussi privés de la possibilité de sortir de la précarité et de se stabiliser professionnellement, à l’encontre des préconisations de l’instruction de la ministre de la Culture de juillet 2015. Tout doit être fait pour qu’un semblable tri ne se reproduise pas lors des prochains recrutements directs.

Aucun volet interne réservé aux candidat-e-s BnF n’a été mis en place pour cette session 2017, alors que cette modalité a été gagnée grâce à la mobilisation des agent-e-s et en particulier des « vacataires » lors de la grève très suivie du printemps 2016. En effet, suite à des démarches bien trop tardives de la direction de la BnF envers sa tutelle alors que notre organisation syndicale n’a cessé de lui rappeler l’urgence de se saisir de ce dossier, le ministère de la Culture a botté en touche pour modifier le décret nécessaire à la création de ce volet, renvoyant donc ces démarches à des discussions ultérieures, sans garantie qu’elles aboutissent. La section SUD Culture de la BnF interviendra tant qu’il le faudra et à tous les niveaux nécessaires pour que cette revendication inscrite au protocole de fin de grève de juillet 2016 soit réellement mise en œuvre !

Le résultat ? Encore trop de « vacataires » laissé-e-s sur la touche !

Sur les 24 personnes admises sur la liste principale de ce recrutement, il y en a 14 de la BnF soit 58 % des admis-es. Pour ce qui est de la liste complémentaire, 16 des personnes admises sont de la BnF, soit 33% des personnes figurant sur cette liste complémentaire. En tout, cela fait 30 agent-e-s de la BnF sur les deux listes, soit 41 % des personnes concernées. Si ces résultats sont en progression par rapport à 2015, où le niveau d’agent-e-s BnF admis-es avait été particulièrement bas, il reste malgré tout en-dessous du

niveau des recrutements de 2008 et 2009, qui n'était déjà pas fameux (50 % d'admis-es étaient des agent-e-s de la BnF) et donc loin de ce qu'il faudrait pour vraiment permettre une sortie massive de la précarité à la BnF. Notre organisation syndicale continue à réclamer que dans le cadre de la mise en place d'un volet interne lors de ces recrutements directs, 75 % des postes soient réservés aux candidat-e-s internes à la BnF.

Pendant ce temps-là, les contrats ultra-précaires de quelques mois se multiplient soi-disant dans l'attente de magasiniers/ères titulaires, la direction ne souhaitant plus remplacer les « vacataires » sur besoins permanents (CDI-110h/mois) sous prétexte de lutter contre la précarité. Pourtant, sans embauche massive de titulaires, nous savons qu'il est nécessaire de maintenir un certain volant de ces contrats. Car sans un nombre minimum de « vacataires », pas d'ouverture de la BnF le soir et le weekend, sauf à demander aux titulaires d'effectuer plus de samedis, ce à quoi notre organisation syndicale s'opposerait fermement. De toute façon, l'abus des contrats courts montrent bien la nécessité de ces agent-e-s, qui doivent être stabilisé-e-s sur des contrats en CDI.

Pour la section SUD Culture de la BnF, lutter contre la précarité, c'est : accorder à tous/tes les agent-e-s en place un passage à 110h (maximum légal par mois) et embaucher en CDI à chaque fois que c'est nécessaire, ce qui passe par reconnaitre tous les besoins permanents de la BnF ; se battre réellement pour la création de volets internes et aussi faire respecter les droits des « vacataires » dans tous les départements de la BnF, ce qui est toujours loin d'être une réalité à ce jour.

D'un point de vue plus général, la sortie de la précarité ne peut passer que par des embauches massives de titulaires dont nous avons tant besoin, et donc par l'organisation au niveau national d'un vrai plan titularisation de tous/tes les

précaires de la fonction publique qui le souhaitent, sans condition d’ancienneté, de quotité horaire, ou de nationalité !

« Vacataire », ce n’est pas un métier ! Stop à la précarité !