

Election de la CCPC de la BnF : Défendons les droits des contractuel-le-s !

Le 4 décembre prochain, aura lieu l'élection de la Commission Consultative Paritaire des Contractuel-le-s de la BnF.

La CCPC ça sert à quoi ?

La CCPC concerne les contractuel-le-s de la BnF, aussi bien ceux/celles à temps incomplet que ceux/celles à temps plein. Elle se réunit 3 fois par an. Elle est informée des embauches et des départs des contractuel-le-s. Elle est compétente pour traiter des contestations par des contractuel-le-s de leurs groupes d'emplois, de leurs évaluations ou de l'application des dispositions figurant dans leurs contrats. Elle se réunit en formation disciplinaire pour se prononcer sur les licenciements éventuels de contractuel-le-s. Enfin, elle est informée de questions plus générales concernant les contractuel-le-s de la BnF.

Pour la section SUD Culture de la BnF, la CCPC a son rôle propre à jouer, qui est différent de celui du comité de suivi des agents contractuel-le-s à temps incomplet. Celui-ci a son utilité et sa légitimité propre. Il se réunit tous les mois, ce qui permet un bien meilleur suivi des embauches et des fins de contrats des contractuel-le-s à temps incomplet. Il a d'ailleurs permis de réemployer de nombreux/ses collègues et de faire avancer les droits des "vacataires" depuis qu'il existe. Les deux instances ont chacune leur rôle et doivent être conservées.



Pourquoi est-ce que SUD Culture s'y présente ?

Pour la section SUD Culture de la BnF, ce qui permet de défendre nos droits, d'en gagner de nouveaux, d'intervenir sur les situations injustes que subissent des agents, c'est la mobilisation collective, le rapport de force et l'action.

Mais participer aux instances qui existent dans l'établissement permet d'avoir accès à des documents et à des informations que nous pouvons étudier et ensuite retransmettre aux agents qui sont concerné-e-s. Cela permet aussi de poser des questions et des demandes auprès de la direction de la BnF. Cela peut servir de lieu de négociation pour faire avancer des revendications que nous portons. Cela peut permettre, en s'appuyant sur une mobilisation forte des agents, de bloquer des projets dangereux pour les agents ou pour l'établissement. Dans une instance comme la CCPC, cela sert aussi à défendre les dossiers individuels des agents contractuel-le-s.

En siégeant à la CCPC de la BnF, la section SUD Culture y défendra les dossiers individuels de collègues contractuel-le-s à chaque fois que nous estimons que ceux-ci/celles-ci ont subi des préjudices.

Nous interviendrons pour que les motifs de recrutement et la durée des contrats correspondent bien à ce que prévoit la loi, afin de faire cesser les abus réguliers qui ont eu lieu ces dernières années.

Nous demanderons la stabilisation de tous/toutes les contractuel-le-s en fin de contrat qui souhaitent rester à la BnF, en voyant à chaque fois par quel moyen cela peut se faire. Nous interviendrons pour tous les cas de classements dans les groupes d'emplois, d'avancements ou de mutations internes qui nous paraîtront poser problème. Nous nous assurerons que les droits aux congés formations, aux congés parentaux, aux congés sans solde, sont bien respectés. Mais au-delà de cela, nous porterons des revendications générales concernant les deux groupes de contractuel-le-s à la BnF.



Sortir les contractuel-le-s à temps incomplet de la précarité

Pour les agents contractuel-le-s à temps incomplet de la BnF, les "vacataires", qui sont embauché-e-s sur l'article 6 de la loi de 1984, la section SUD Culture de la BnF revendique :

● Le retour définitif à la norme d'embauche du CDD de 3 ans sur l'ensemble des besoins permanents, fonctions et tâches permanentes de la BnF. Ce qui implique aussi le passage sur des CDD de 3 ans des agents employé-e-s sur des tâches liées à la numérisation des collections de la BnF, car ce travail relève en fait des missions permanentes de la BnF. De même, il faut dès maintenant mettre en œuvre le passage sur des CDD de 3 ans des agents employés dans le cadre du projet Richelieu, en particulier pour ceux/celles employés sur des tâches de service public ("vacataires navette"), car il s'agit là aussi de besoins permanents de la BnF et non pas de travail occasionnel.

● La mise en œuvre en concertation avec les tutelles et les organismes intéressés d'un système de financement triennal des programmes de recherche de longue durée, afin de pouvoir embaucher sur des CDD de 3 ans les agents travaillant sur ces programmes de recherche et souvent employé-e-s sur des contrats annuels.

● Puis, la mise en place dans un deuxième temps de la disposition permise par la loi 84-16 de 1984 d'embaucher directement en CDI les agents contractuel-le-s à temps incomplet sur besoins permanents. Ce qui sera plus stable pour eux/elles.

● La garantie de la réattribution, selon la règle prévue par le texte du 1er août 2008, de tous les contrats de travail de 90h par mois ou ayant été originellement de 90h par mois (avant d'éventuelles augmentations de quotité de travail mensuelle suite à différentes mesures), lorsque ces contrats sont libérés suite à la titularisation, passage à temps plein ou démission des agents qui en bénéficiaient. Il s'agit là d'une règle fixée par la direction de la BnF elle-même, dont elle a décidé depuis plus d'un an de s'exonérer, ce qui est inacceptable.

● La mise en place d'une procédure permettant l'augmentation de la quotité de travail mensuelle jusqu'à la limite légale de 110 heures par mois pour les contractuel-le-s à temps incomplet qui le souhaitent.



● Pour les agents employé-e-s réellement sur des besoins occasionnels (remplacement d'agents malades, en formation, en congés maternité, programmes de recherche de courtes durées, chantiers temporaires...) et ayant des contrats de courtes durées, il faut mettre en œuvre une priorité de réembauche sur les contrats à temps incomplet disponibles à la BnF, que ces contrats soient de courtes durées ou des CDD de 3 ans pour ceux relevant de besoins permanents. Cela afin d'essayer de stabiliser ces précaires, plutôt que de créer encore plus de précarité.

● La possibilité, pour les contractuel-le-s à temps incomplet relevant des groupes d'emplois 2 et 3, de postuler sur des postes à temps plein dans le cadre du mouvement interne lorsque ces postes étaient précédemment occupés par des contractuel-le-s sur emplois.

● La prise en compte dans le temps de travail des contractuel-le-s à temps incomplet de l'ensemble du temps badgé, y compris lorsque celui-ci commence avant et finit après les heures planifiées en service public, afin de bien prendre en compte tout le temps de travail fait pour la BnF.

● L'extension aux contractuel-le-s à temps incomplet de la compensation pour travail en locaux aveugles, dont ils/elles sont pour l'instant exclu-e-s.

● La suppression de la part variable dans l'avancement de ces agents et son intégration dans la part fixe.

● La mise en œuvre d'un véritable plan de titularisation, sans condition de quotité horaire, de concours, ni de nationalité, pour toutes/tous les contractuel-le-s à temps incomplet qui sont exclu-e-s du processus de titularisation prévu dans le cadre de la loi Sauvadet du 12 mars 2012 à cause des critères excessivement restrictifs imposés par celle-ci. Ainsi, à la BnF, cette loi exclut 76% des agents contractuel-le-s à temps incomplet de ce processus de titularisation.

Défendre les droits des contractuel-le-s "sur emplois" :

Pour les agents contractuel-le-s dits "sur emplois", qui sont embauché-e-s sur la base d'un temps plein, la section SUD Culture de la BnF revendique :

- La possibilité pour l'ensemble de ces agents de participer aux mouvements internes, y compris pour ceux/celles embauché-e-s sur des financements fléchés, afin de pouvoir essayer de se stabiliser à la BnF.
- L'engagement de la direction de la BnF de reconduire les contrats des agents en CDD qui sont dans leurs premiers contrats de 3 ans. Ce qui signifie entre autre pour ceux/celles qui travaillent déjà à la BnF la non-application de la disposition qui prévoit qu'à la fin du contrat de 3 ans, un poste de contractuel qui pourrait être occupé par un fonctionnaire soit remis au mouvement externe.
- La résolution de tous les cas où des agents contractuel-le-s exercent des fonctions qui correspondent en fait à un groupe d'emplois supérieur.
- La suppression de la part variable de l'avancement, dont le montant donne lieu à trop d'arbitraire et qui crée des inégalités entre des agents faisant le même travail et l'intégration de la moitié ou du tiers de celle-ci dans la part fixe, selon le groupe d'emplois concerné.
- L'engagement de la direction de la BnF à favoriser le plus possible la participation des agents contractuel-le-s éligibles au processus de titularisation prévu par la loi Sauvadet, ce qui passe par : demander autant de postes dans le cadre de ces concours réservés qu'il y a d'agents de la BnF qui y sont inscrit-e-s, afin de favoriser au maximum leur titularisation ; la mise en place de formations pour préparer tous/toutes les agents inscrit-e-s aux concours réservés ; l'application du régime indemnitaire le plus favorable possible, dans la limite des plafonds normaux, aux agents titularisé-e-s dans ce cadre-là, afin de limiter les pertes de salaires éventuelles pour favoriser le fait de devenir fonctionnaire.

De plus, nous revendiquons pour l'ensemble des contractuel-le-s, à temps incomplet ou à temps plein, l'obtention de la prime de fin d'année.

Votez pour la liste de SUD Culture à l'élection de la CCPC de la BnF, c'est soutenir les demandes que nous portons et c'est appuyer la défense des droits des contractuel-le-s. Mais ne nous leurrons pas, les élections seules ne suffisent jamais à obtenir la satisfaction de nos revendications.

Ce n'est que par une action collective forte que nous pourrons y parvenir. Mobilisez-vous, participez aux luttes, syndiquez-vous et rejoignez-nous pour construire ensemble un autre futur

A la CCPC, dans les services, dans les luttes, faisons entendre la voix du syndicalisme radical !