

FERC-Sup CGT

263 rue de Paris case 544
93515 MONTREUIL Cedex
tél : 01.48.18.82.68
fax : 01.49.88.07.43
mel : ferc-sup@ferc.cgt.fr



CGT-CULTURE

12 rue de Louvois
75002 PARIS
tél : 01.40.15.51.70/71
fax : 01.40.15.51.77
mel : cgt-culture@culture.fr

"l'écho des bib"

Édito

n° 0 - février 05

Encore un journal nous direz vous mais pas n'importe lequel puisque c'est celui de la CGT donc le vôtre.

Et pourquoi ce journal ?

Parce que nous pensons que la bibliothèque n'est pas un bunker, fermé au monde, mais que la CGT, avec ses valeurs, ses analyses et son efficacité, y a toute sa place.

C'est donc un numéro « 0 » ayant les qualités mais aussi les défauts de la jeunesse que vous avez sous les yeux.

Et pourquoi lors d'élections aux CAP ?

Parce que c'est une bonne occasion de commencer à travailler ensemble.

Parce que si vous nous faites confiance et votez CGT aux CAP vous êtes sûrs d'employer votre vote à des fins de justice, de démocratie et de clarté sur les choix de vos élus CGT.

Nous espérons qu'il va vous donner envie de voter CGT et de participer au renforcement de la CGT.

Nous restons à votre écoute pour tous commentaires.

Didier ALAIME et Ivan BAQUER
CGT-CULTURE FERC-Sup CGT

Pourquoi voter CGT ?

Pour une organisation syndicale différente

Membre d'une Confédération, première force syndicale dans le pays, membre d'une union qui regroupe tous les fonctionnaires de l'Etat et d'une Fédération qui concerne les secteurs (publics et privés) de l'Education, de la Culture et de la Recherche, organisés dans les établissements d'Enseignement Supérieur et dans ceux du Ministère de la Culture et de la Communication regroupant tous les personnels (enseignants, administratifs, personnels ingénieurs, techniques, de service, des bibliothèques, titulaires et contractuels) notre structuration syndicale CGT librement définie dans nos congrès, alimente une réflexion commune, gage de mobilisation et d'efficacité d'action.

**Majoritaire dans
notre pays, la CGT
est la première force
syndicale qui lutte
pour l'emploi, les
salaires, la retraite,
la protection sociale,
la défense du service
garanties collectives
de nos statuts et de
nos carrières.**

**Vous êtes aussi
nombreux, au
quotidien dans tous
les établissements, à
faire confiance à**

la CGT

Salaires

Bilan salarial effrayant

L'éventail des traitements est de 1 à 3 : nous le revendiquons de 1 à 5,5. Les premiers échelons des 4 échelles de rémunération de la catégorie C passent régulièrement au-dessous du SMIC.

Le gain du 1^{er} au dernier échelon de l'échelle 2 (magasinier 2^e classe) = 60 points (243€) en 28 ans.

Pendant ce temps, un agent en échelle 3 (magasinier 1^{re} classe) gagnera 74 points (300€), un agent en échelle 4 (magasinier hors classe) gagnera 85 points (344€) et un agent en échelle 5 (magasinier en chef) gagnera 107 points (434€).

Soyons clairs, la grille est tellement tassée qu'elle ne permet à aucun de bénéficier d'une carrière digne de ce nom.

D'ailleurs nous notons au passage que la catégorie A qui débutait sa carrière 75% au dessus du SMIC, il y a 30 ans, la commence aujourd'hui à 30% au dessus seulement.

Notation / Evaluation

Réforme de l'évaluation et de la notation

A partir de 2005, est institué un entretien d'évaluation individuel au cours duquel seront fixés des objectifs aux personnels puis jugés les résultats professionnels obtenus. La note sera attribuée en fonction de ces résultats (augmentée ou diminuée dans la limite de 5 points). Par avance est fixé un quota de 20 % des effectifs pour les agents considérés comme « bons » et de 30 % pour les « moyens ». La notation sera soumise à l'appréciation d'une commission d'harmonisation et donnera droit à des réductions ou des majorations d'ancienneté pour l'avancement d'échelon.

Avant même que les textes d'application soient publiés, le nouveau dispositif « évaluation-notation » s'est mis en place, tambours battants, dans nos établissements : ici, élaboration des fiches de poste, là, formation des évaluateurs et des évalués, ailleurs, réunions d'information....

Notre analyse

Le fait que l'entretien se déroule dans un strict tête à tête avec le responsable direct va renforcer l'arbitraire.

Ce dispositif repose sur une notion de contrat entre l'individu et son responsable direct, en dehors de tout cadre et de garantie statutaires, ce qui va à l'encontre du statut de la fonction publique.

L'assignation d'objectifs et l'exigence de résultats au niveau individuel renvoient aux notions de compétitivité et de rentabilité. Ces notions sont contraires à l'accomplissement des missions de service public dont l'amélioration repose sur la prise en compte des moyens dont disposent les personnels, des réalités collectives et solidaires du processus de travail.

Ce dispositif va dans le sens du cloisonnement, de l'isolement, de la sélection et de l'exclusion et non dans le sens de la complémentarité, des débats collectifs sur les moyens et les résultats professionnels.

Malgré les précautions de langage prises par le MEN et nos Directions, il est clair que **la notation est liée à l'évaluation**.

L'évaluation sera prise en compte dans la procédure d'avancement.

Il faut bien se dire que malgré l'objectif affiché de cette réforme d'améliorer la carrière des agents les plus méritants, aucun moyen supplémentaire n'est déployé. Nous devons nous partager les miettes.

Dans un contexte de baisse des salaires et de suppressions d'emplois publics, ce projet va renforcer la **mise en concurrence des fonctionnaires entre eux** et les carrières à deux vitesses. C'est un pas supplémentaire vers **l'individualisation et le salaire au mérite**.

Cette réforme constitue également un outil de plus pour la modulation des primes. On est loin de la revendication de l'intégration des primes dans le salaire.

Bien sûr, il est difficile de s'opposer à l'évaluation du travail, mais cette évaluation doit se conduire dans le cadre d'un débat collectif et prendre en compte la mission d'intérêt général du service public.

Les CDI

Une directive européenne vise à mettre en œuvre l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée conclu le 18 mars 1999 qui se donne pour objectif de prévenir les abus résultant de l'utilisation de contrats ou de relations de travail à durée déterminée successifs

Dans ce contexte, le MEN envisage de créer un CDD de 3 ou 6 ans, renouvelable 1 fois. Au terme des deux CDD « les contractuels pourraient passer les concours internes » ou bien il faudrait permettre à leur administration de « transformer leur contrat en CDI ».

On comprend aisément l'inquiétude qu'ont exprimée les syndicats de fonctionnaires et, en particulier, l'UGFF : ils craignent l'instauration d'un nouveau statut de contractuels permanents, en CDI, qui permette à l'Etat de ne pas augmenter le nombre des fonctionnaires.

Sous couvert de lutter contre la précarité, on remettrait en cause le statut de la Fonction Publique et ses garanties fondamentales.

Pour ce qui nous concerne, nous avons décidé de combattre cette directive en défendant haut et fort le statut de la Fonction Publique et en exigeant la titularisation de tous les non-titulaires de notre secteur.

Il ne peut être question d'accepter que l'éventualité d'être stabilisés sur un CDI apparaisse comme une solution satisfaisante aux non-titulaires actuels.

En effet, il est évident que non seulement cette mesure fait reculer (ou disparaître tout simplement) les chances d'être titularisés mais qu'elle ne s'appliquera qu'à une mince frange de non titulaires et donc, laissera la majorité dans une précarité encore plus grande.

La seule solution à nos yeux, c'est bel et bien la création d'emplois de fonctionnaire en nombre suffisant pour résorber le non titulariat et accompagner le développement de nos missions.

Vous dites réforme ?

Le constat :

Aux exigences d'ouverture de négociation salariale, le Ministre de la Fonction Publique a répondu par le mépris :

« les carrières et avancements assurent globalement un progrès du pouvoir d'achat aux fonctionnaires, la rémunération doit se faire au mérite. »

Pour y parvenir, il faudrait organiser la restructuration de la rémunération autour de trois composantes : la rémunération correspondant au grade détenu, celle des responsabilités exercées et celle des résultats obtenus par les fonctionnaires.

C'est l'explosion de la notion même de grille unique et de traitement !

Avec la globalisation de l'enveloppe des primes, la réforme de la notation et l'autonomie des universités, ou des établissements publics tous les ingrédients sont réunis pour imposer l'individualisation des rémunérations et, dans un premier temps, la répartition des primes au mérite, fondée sur la rentabilité et la servilité.

Avec la réforme de l'évaluation/notation, ce sera celle des carrières.

A partir de 2005 ; la réforme de la notation institue un entretien d'évaluation individuel au cours duquel seront fixés aux personnels, des objectifs. Une note sera attribuée en fonction des résultats de l'agent (augmentée ou diminuée dans la limite de 5 points) et le ministère de l'Education Nationale fixe par avance des quotas : 20 % de bons agents et 30 % de moyens. Cette notation aura pour conséquences une réduction ou une majoration d'ancienneté pour l'avancement d'échelon !

Ce système qui remet gravement en cause nos droits et garanties statutaires met en concurrence les fonctionnaires entre eux.

Mais ce sont aussi de plus en plus de traitements qui avoisinent le SMIC, pendant que le salaire minimum court après celui-ci.

C'est encore l'écrasement de la grille indiciaire qui conduit à des déroulements de carrière toujours plus étriqués.

Le ministre de la Fonction Publique multiplie ses déclarations sur un éventuel troc suppressions d'emplois publics contre augmentations salariales, proposition inadmissible et conduisant à perdre sur les deux tableaux.

C'est un troc de dupes ! Il y a des suppressions d'emplois depuis des années et aucune augmentation salariale n'est intervenue ou minime (0,5 % en 2004).

Pertes du pouvoir d'achat depuis janvier 2000 : 1 mois de travail gratuit !

Catégorie C, E3, 4 ^e échelon	967 €
Catégorie C, E4, 7 ^e échelon	1370 €
Catégorie B, 7 ^e échelon	1666 €
Catégorie A, 6 ^e échelon	2486 €

La CGT revendique :

- l'amélioration du pouvoir d'achat de tous les agents de l'Etat, une forte augmentation de la valeur du point (dont 5 % immédiatement pour remise à niveau sur le 01/01/2000), des mesures bas salaires (au minimum porté à 1400 euros),
- la refonte de la grille des rémunérations pour une meilleure reconnaissance des qualifications, l'amélioration des déroulements de carrière, la suppression des classes à l'intérieur du corps pour un déroulement de carrière en continu
- un plan de lutte et de résorption de la précarité et la création massive de postes de titulaires
- l'abandon des projets de lois Fillon (orientation sur l'école et orientation et programmation de la recherche et de l'innovation)
- le retrait des textes concernant l'évaluation-notation dans un contexte d'attaque sans précédent de la Fonction publique d'Etat

Imaginez notre vie sans la CGT !

Il n'y aurait pas :

- Les Congés Payés
- La Sécurité Sociale
- La Retraite
- Le Code du Travail
- De Services Publics réellement développés

Chaque acquis social a été gagné grâce aux luttes, dont la CGT a été soit à l'initiative soit en collaboration avec les forces en présence.

Tous ces acquis sont aujourd'hui remis en cause par le gouvernement.

La CGT se bat entre autres pour :

- Conserver et renforcer nos acquis sociaux
- La revalorisation de notre Pouvoir d'Achat
- La hausse des salaires
- La reconnaissance des diplômés et des qualifications
- Le respect de tous

Pourquoi des CAP ?

Obligatoirement consultées pour émettre un avis sur tous les événements qui jalonnent le déroulement de carrière d'un agent (elles sont toujours consultatives).

Elles ont notamment à siéger :

- sur les propositions de titularisation, de reconduction de stages ou de refus de titularisation
- sur l'avancement au choix (inscription sur la liste d'aptitude au corps supérieur)
- sur l'avancement de grade (inscription au tableau d'avancement au grade supérieur)
- sur les bonifications d'échelon (réduction du temps moyen)
- les détachements
- les mutations
- les problèmes disciplinaires, etc.

ELECTIONS A LA COMMISSION ADMINISTRATIVE PARITAIRE DES ASSISTANTS DE BIBLIOTHEQUES du 9 mars 2005

Revendiquons ensemble avec la CGT pour les Assistants des Bibliothèques :

La situation engendrée par l'apparition du corps des Assistants des Bibliothèques demeure largement insatisfaisante, près de quatre ans après sa création !

Parce qu'on a fait se côtoyer en son sein des personnels issus de corps différents et assujettis à des tâches et des fonctions très diverses, il était inévitable que ce nouveau statut engendre son lot de déceptions farouches et de frustrations criardes.

Aussi la principale revendication de la CGT, repose-t-elle sur la création massive de postes d'Assistants des Bibliothèques, pour répondre :

- Aux besoins des établissements, dans un contexte budgétaire à la baisse,
- et aux aspirations des agents : droit élargi à la mutation, possibilités réelles de promotion

Listes présentées par la CGT

Assistants de bibliothèques classe exceptionnelle :		Assistants de bibliothèques classe normale :	
Thomas IBANEZ	Sciences Po Bordeaux	Jean-Pierre SASTRE	BNF
Jérôme BRUNET	SCDI Grenoble	Patricia RECH	SCDU Compiègne
Roza RAZAFLARIVELO	BNF	Céline LE DEUNF	SCDU Paris 13
Eric VIGNERON d'HEUCQUEVILLE	BNF	Claude OLMOS	SCDU Toulouse 2

ELECTIONS A LA COMMISSION ADMINISTRATIVE PARITAIRE DES CONSERVATEURS du 6 avril 2005

Revendiquons ensemble avec la CGT pour les Conservateurs des Bibliothèques :

- des fonctions scientifiques, de formation et de recherche, clairement définies et non appauvries au profit des seules responsabilités administratives de gestion
- le renforcement des garanties statutaires et de l'égalité de traitement (mutation, détachement, réintégration, carrière)
- une réflexion collective sur le travail par projets toujours plus urgents, sans moyens financiers et humains

Listes présentées par la CGT

Conservateur en chef :		Conservateur 1 ^{re} classe :	
Marie France ANDRAL	URFIST Bordeaux 4	Claudine LE DEUNF	BIUS Jussieu Paris 6
Nadine DEL CARMINE	SICD Grenoble 3	Laure TEULADE	SCDU Nantes
Lenka BOKOVA	Bibliothèque nationale de France	Claude LIBERMANN	Bibliothèque nationale de France
Patrick GOUTEFANGEA	SCDU Nantes	Françoise CHAMBEFORT	SCDU Franche Comté

Livres !...

A propos de la fermeture de la bibliothèque du C.E. de l'Usine Renault du Mans....

La décision de fermeture immédiate de la bibliothèque du Comité d'Établissement Renault Le Mans, non motivée financièrement, est un acte grave, exceptionnel dans l'histoire contemporaine des bibliothèques.

La volonté d'éradication d'une médiathèque de 28 000 volumes et 4 000 documents sonores ne touche pas seulement les milliers de familles des salariés de Renault Le Mans et du réseau d'entreprises dont les C.E. permettent l'accès à ce fond.

Dans l'histoire du C.E. Renault Le Mans, le livre a toujours joué un rôle central. La bibliothèque, physiquement installée au cœur du C.E., les animations qui s'y sont déroulées, les débats, les interventions d'écrivains remplissent une fonction d'entraînement des activités du C.E., de lien au sein du C.E. et vers l'extérieur. Or, depuis 1945, ce comité d'établissement a constitué un moteur essentiel de la vie culturelle dans toute l'agglomération mancelle.

Cette décision engage donc chaque Manceau, chaque Sarthois.

Toute bibliothèque est unique et irremplaçable. Patrimoine collectif, mémoire vivante constituée dans le temps, chacune rassemble une collection spécifique d'ouvrages : chaque disparition conduit à l'impossibilité pour le public d'accéder à nombre de titres, en fait, à la disparition de livres.

Et à une bibliothèque de comité d'entreprise, accès de proximité à la culture, sur le lieu de travail même, ne peut être substituée une médiathèque municipale de centre-ville: les deux outils ne s'opposent pas, leurs fonctions sont distinctes et complémentaires.

Signez massivement
la pétition en ligne au :
<http://cgtrenault72.fr.tc/>

S'attaquant à un indispensable outil de culture populaire, cette décision concerne en fait chaque citoyen pour qui le livre est un facteur fondamental d'émancipation personnelle dans un rapport collectif.

C'est pourquoi nous ne pouvons que refuser avec force cette fermeture. C'est pourquoi nous nous associons à l'action légitime des adhérents de la bibliothèque qui, en empruntant tous les livres, veulent aujourd'hui empêcher une dispersion irréversible du fonds. Et c'est pourquoi nous soutenons leurs

demandes instantes, basées sur les propositions de l'Association des Bibliothécaires Français (A.B.F.) :

- Revenir sur la décision de fermeture de la bibliothèque en convoquant un comité d'établissement extraordinaire.
- Créer une commission spéciale du C.E. pour étudier la relance d'activité de cette bibliothèque. Cette commission regrouperait l'ensemble des syndicats représentés dans l'entreprise, l'Association des Bibliothécaires Français pouvant être dans cette perspective, un partenaire essentiel.
- Forger des outils de coopération avec la médiathèque municipale du Mans pour engendrer un développement local plus complet du réseau de la lecture publique.

Céline LE DEUNF Assistant de bibliothèque à l'Université Paris 13

**Ne laissez pas à d'autres le choix de se battre pour vous
Prenez votre avenir en mains**

OSEZ LA CGT, adhérez !

SECTEUR BIBLIOTHEQUES

Nom : Prénom :

Adresse personnelle :

.....

Adresse professionnelle :

.....

Bulletin à retourner à la FERC CGT - Case 544 – 263, rue de Paris - 93515 MONTREUIL CEDEX
tél : 01.48.18.82.68 – fax : 01.49.88.07.43 – mail : ferc@cgt.fr

« Assistants de Bibliothèques... la grande désillusion »

- ◆ Soucieuse de connaître au plus près la réalité vécue par les Assistants des Bibliothèques ainsi que leurs conditions de travail, la CGT a mené l'enquête. Certains d'entre vous ont reçu et répondu à un questionnaire détaillé, permettant en outre à chacun de s'exprimer. Le dépouillement, puis le recoupement et le croisement des questions-réponses, laissent apparaître des constats, des problèmes, des idées-force que vous soulevez et auxquels, dans bien des cas, il importe à l'avenir d'apporter des solutions appropriées, en exigeant une implication forte et résolue de la part des ministères (Education Nationale et Culture) et de l'ensemble des établissements placés sous leur responsabilité.
- ◆ En effet, il ressort de l'étude que nous avons engagée que bien souvent le statut des Assistants des Bibliothèques n'est pas à la hauteur des ambitions affichées. Pensons notamment à ceux d'entre vous qui ont passé un concours difficile (magasiniers, magasiniers en chef) ou ont été intégrés directement (inspecteurs de magasinage) et qui se retrouvent à assumer des tâches similaires voire identiques à celles qui étaient les leurs autrefois. Dans ce cas précis, la « promotion » annoncée s'est transformée en source de désillusion, alors qu'elle était a priori porteuse d'un espoir de progresser dans l'ordre de ses nouvelles attributions, et de la perspective d'y puiser une source originale de motivation. Vous attendiez, pour certains, un travail à même de satisfaire davantage vos fonctions intellectuelles, de stimuler tant et plus vos capacités dans le domaine bibliothéconomique pour l'essentiel : catalogage, suivi de l'entrée des monographies ou des périodiques, etc., et vous n'avez rien vu venir...
- ◆ Et il y a loin de la coupe aux lèvres il est vrai, lorsque notamment en raison des sous-effectifs qui pèsent gravement sur le fonctionnement des établissements, vous avez le sentiment de faire du surplace dans le cadre de votre quotidien de travail
- ◆ Combien d'exemples d'Assistants sommés de participer plus que de raison à l'exécution de tâches dévolues précisément à ceux qu'ils sont a priori chargés d'encadrer ? Les collègues, outre les fonctions inhérentes au corps des Assistants – suivi des équipes, établissement des plannings, suppression des tâches de travaux internes, élaboration de statistiques, voire de feuilles de route individuelles des agents ! – doivent aussi assumer pour une part importante de leur

quotité de travail, et non plus seulement à titre de soutien ponctuel, un service posté, c'est-à-dire de longues plages de Service Public, le rangement des collections mais aussi des permanences destinées à la reproduction de documents-photocopies, microformes, etc.

Le tout afin de remplacer les absents ou d'aider les présents qui sont en nombre insuffisant. Autrement dit, il n'est pas rare que vous deviez « jongler » afin de constituer les équipes dont vous avez la charge, quand vous-mêmes êtes amenés à en faire justement partie !

- ◆ La frustration engendrée par cette situation repose notamment sur le fait que vous demeurez alors totalement étranger aux tâches bibliothéconomiques que vous souhaitez par ailleurs exercer. Comme le dit très justement l'un d'entre vous : « *j'ai l'impression qu'Assistant n'est qu'un titre, mais question boulot il n'y a rien qui suit* ».
- ◆ Pour autant il peut arriver aussi que le statut hybride, « fourre-tout », de ce corps fasse des agents qui le composent, des travailleurs polyvalents, occupant des fonctions relevant tantôt de la filière magasinage, tantôt de la filière bibliothéconomique, sans possibilité réelle là non plus de choix s'accommodant des capacités et des goûts des intéressés : « *on ne peut faire valoir de revendication fondée lorsqu'on souhaite par exemple évoluer que dans le strict domaine bibliothéconomique* », suggère l'un d'entre vous. Mais les besoins supposés ou réels des établissements passent comme à l'accoutumée toujours en priorité au détriment des aspirations de ceux oeuvrant sur le terrain.
- ◆ Bref, l'insatisfaction règne à tous les étages et peut toucher chacun d'entre vous. Que dire alors au sujet des ex. B.A., dont les fonctions, elles, demeurent bien souvent identiques – air connu... - à celles exercées de par le passé : des missions de catalogue, essentiellement. Ce qui correspond peu ou prou à un alignement qui ne dit pas son nom sur les fonctions attribuées aux B.A.S., sans la rémunération devant accompagner cet état de fait. Sont légion les agents figurant dans ce cas : tel collègue qui effectue ainsi des renseignements bibliographiques auprès des lecteurs sans avoir suivi de réelle formation aux collections, et qui apprend son nouveau métier sur le tas au contact de ses confrères B.A.S. ou Bibliothécaires, à qui l'on demande d'être aussi performant que ces derniers, et cela

va sans dire au moindre coût, un salaire moindre à la clé !

Cela est-il vraiment souhaitable et acceptable ?

- ◆ On pourrait aussi ergoter longtemps au sujet des conditions de travail, qu'elles soient d'ordre organisationnel ou simplement matériel. Il n'est pas rare de recenser parmi vous des personnels se plaignant de moyens inadéquats au regard des ambitions entrevues : en l'espèce devoir se partager à 2 voire à 3 Assistants qui un bureau, qui un ordinateur !
- ◆ Et quid des rapports avec la hiérarchie ? : « *Nous ne décidons de rien* », « *nous comptons pour du beurre dans la prise de décision* », « *nous sentons bien qu'on ne nous fait pas confiance* », voilà ce qui a pu aussi nous être rapporté.
- ◆ Les perspectives en matière de formation, et donc d'évolution personnelle, professionnelle, demeurent inégales selon les établissements, au sein des services. Dans ce domaine là encore le corps des Assistants des Bibliothèques apparaît peu homogène, les postes occupés et les chances éventuelles de promotion liée à l'effort de formation, tiendraient selon vous davantage du parcours antérieur – a priori réputé figé – des agents, plutôt que de leurs capacités en termes d'adaptation et de prise en main de leur destin.

En un mot comme en cent, la CGT n'accepte pas cet état de fait. Elle entend porter haut et fort la voix des personnels, et exiger de nos responsables avec votre soutien indispensable une amélioration de votre situation qui bénéficierait au bien commun.

Nous ne voulons plus à l'avenir que puissent nous être rapportés des propos tels que ceux tenus par l'un d'entre vous :

« *Je ne comprend pas comment il peut exister de telles disparités entre assistants. Y-a-t-il vraiment un « délit » d'assistant ? la question se pose de savoir si l'Assistant de Bibliothèques est un magasinier en chef de catégorie B ou un sous B.A.S. ?* »

Ce cri est hélas pour nous, représentatif du quotidien de nombre d'entre-vous. Aussi battons-nous ensemble pour que les choses changent !

Jean-Pierre SASTRE
Assistant de Bibliothèque à la BNF