

Mouvements internes à la BnF: rien ne change !

Chaque année depuis 2014, la Bibliothèque nationale de France organise trois mouvements internes à destination des fonctionnaires et des contractuels à temps complet et quatre pour les contractuels à temps incomplet. L'objectif, annoncé crânement par la direction était, à la fois de favoriser une plus grande mobilité pour tous, mais aussi d'enrayer la souffrance au travail. S'il semblait qu'un début de reconnaissance émergeait à l'endroit de nos collègues les plus précaires de l'établissement (les contractuels à temps incomplet), auparavant exclus d'un dispositif régulier, nous avons toutefois émis quelques réserves : nos doutes se sont vérifiés.

Départs non remplacés...

Tout d'abord, lorsqu'un agent obtient enfin une mutation interne, il est rarement remplacé dans l'immédiat. Dans un contexte de suppressions de postes (-272 postes entre 2009 et 2016, tous sites confondus¹) et d'évolution constante de nos métiers, c'est un surcroît de travail qui s'ajoute à la surcharge déjà existante pour les collègues du service d'origine. Quant au service d'accueil, soulagé par l'arrivée d'un ou plusieurs agents, il n'accède toujours pas à des conditions de travail satisfaisantes. En réalité, la direction n'a fait que déplacer le problème tout en créant davantage de souffrance. C'est le serpent qui se mord la queue.

Postes peu attractifs...

Partant du constat que les titulaires de catégorie C boudaient ces mutations, la direction a initié une formation, « *Échangeons sur nos métiers* », pour les encourager. Le principe est simple : des binômes présentent leurs tâches respectives dans leur environnement professionnel habituel. Mais qui aurait envie de changer de poste pour effectuer d'autres tâches, tout autant répétitives que les siennes, surtout lorsque les tensions d'un service sont palpables, même lors d'une simple visite ?

Candidatures ignorées, postes non pourvus...

En 2015, sur 193 postes publiés aux mouvements réservés aux fonctionnaires et contractuels à temps complet, seuls 64 ont été pourvus alors que 203 agents ont candidaté. Pour ceux des contractuels à temps incomplet, 28 postes seulement ont été pourvus sur les 61 proposés ; 20 autres l'ont été par mouvement externe. Et pour les 13 postes restants ? Pas de candidat idéal ? Poste gelé ? Réservé ? La direction reconnaît d'ailleurs un taux de vacance trop élevé (1,95 % en 2015), mais se félicite d'une diminution (-1 point de 2014 à 2015) et chante aux tutelles la berceuse rassurante des arrivées par mouvement externe, détachements, celles [dérisoires] par concours ou sans concours, et par dispositifs de résorption de la précarité.

Un fonctionnement en « mode dégradé »

Dernier constat, et non des moindres : des postes sont publiés avec un groupe d'emploi² inférieur à celui exigé antérieurement. En d'autres termes, des postes précédemment répertoriés en catégorie A sont désormais reclassés en catégorie B, et des postes de catégorie B en C. Là aussi on aimerait bien quelques explications.

Serait-ce une nouvelle "piste d'optimisation et d'économie" ? Les personnels se souviennent encore de l'expérience traumatisante de ces fameuses 25 pistes qui ont conduit à des fermetures et à des réorganisations douteuses de services, sommés de fonctionner en "*mode dégradé*".

Ou serait-ce une façon d'accélérer la résolution des écarts statut-fonction ? Des 109 situations identifiées en 2014, près de 90 ne sont pas encore résolues deux ans plus tard. Avec un nombre de possibilités de promotion très insuffisant, il y en a encore pour un certain temps... surtout quand d'autres situations sont recrées par l'administration elle-même.

Ensemble, refusons de gérer la pénurie !

Ce n'est qu'un exemple parmi tant d'autres dans nos services publics qui souffrent aujourd'hui d'un sous-effectif chronique. L'on nous demande de "*faire plus avec moins*", de faire face aux baisses de subventions, aux suppressions de postes, et d'assumer des évolutions professionnelles qui exigent des adaptations impossibles à mener à bien sans création d'emplois. On nous assène des rengaines révoltantes sur le coût de la fonction publique pour le contribuable, sur le statut des fonctionnaires qu'il faudrait supprimer et d'autres encore...

Ce n'est qu'un exemple des combats qu'il est indispensable de mener tous ensemble, à tous les niveaux et dans la durée, avec le SNASUB-FSU. Alors c'est promis: "*on ne lâche rien!*"³

Estelle Broniarczyk (BnF)

1 Les sites de François-Mitterrand (dit Tolbiac), Richelieu-Louvois, Bibliothèque de l'Arsenal, Bibliothèque-Musée de l'Opéra, et le Centre technique de Bussy-Saint-Georges en Île de France, la Maison Jean Vilar à Avignon, le Centre technique Joël-le-Teule à Sablé-sur-Sarthe

2 Ce n'est pas la catégorie A, B ou C qui est indiqué mais un groupe 1, 2, 3 ou 4

3 Titre de la chanson d'HK et les Saltimbanks, reprise dans l'édito du mensuel du SNASUB-FSU, *Convergences* n°180, mai-juin 2012