

Droit au chapitre



Actualité sociale, syndicale, scientifique et culturelle de la BnF n°32

Section FSU de la Bibliothèque nationale de France | poste 4904 | fsubnf@gmail.com | bulletin n°32 | ISSN 1278- 4737

Imprimerie spéciale de la section FSU-BnF / 1500 ex / Février 2008

<http://bibliothequesenlutte.wordpress.com>

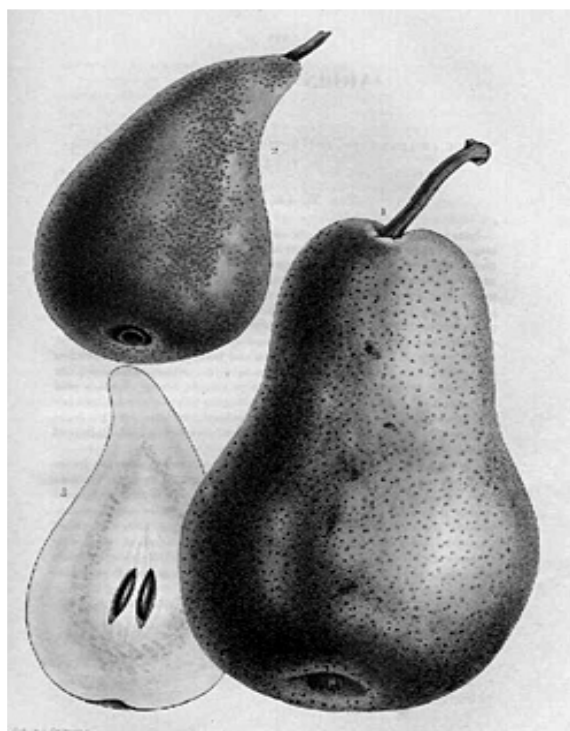
Edito

Interrogée, comme chaque année par la FSU quant à la modulation d'une part croissante du salaire des agents - IAT et/ou reliquat - la direction, qui semble se mouvoir dans l'air du temps comme se meut le mercure d'un thermomètre, a effleuré lors du dernier CTP la question épineuse de la morale. Après avoir condamné la manière avec laquelle l'égalité de traitement des personnels est foulée aux pieds, nous avons en désespoir de cause demandé de quelle morale relevait une mise en concurrence systématique, arbitraire et le plus souvent aveugle des personnels et comment pouvaient être abaissés davantage des salaires déjà insuffisants. Nous nous sommes vus répondre que de morale il n'y avait pas dans la gestion des agents et que les préoccupations de cet ordre *n'avaient pas de place dans une instance paritaire*. C'était ainsi, au « pays du mérite », que l'on traiterait dorénavant la question humaine, comme un de ces poiriers dont-on élague lestement et sans scrupule les branches improductives.

Ne faut-il pas pouvoir cueillir un jour les meilleurs fruits et pour cela s'être auparavant débarrassé des moins beaux, des plus petits. Tout au plus un reste de tolérance empêche-t-il encore des les séparer entièrement de l'arbre en les laissant croître, punis, dans l'ombre. C'est que, comme l'écrivait Jules Renard, *il ne suffit pas d'être heureux, il faut que les autres soient malheureux*. Il ne suffit pas, non plus, d'avoir trimé pendant des années de vacances à moins de 1000 euros par mois, ce qui ne rend pas toujours heureux, pour se voir claquer la porte de la titularisation au nez à l'issue d'un simulacre de concours quand le premier critère annoncé par la direction devait être « l'expérience en bibliothèque », sauf à croire que le renouvellement d'un contrat relève dans cette maison d'un trompe l'œil dépourvu de signification.

Tout le monde a entendu vomir, dans l'indignation et le bruissement des poches pleines, le gouvernement, les amis patrons du gouvernement, les électeurs haineux, justiciers de minuit moins le quart et autres contempteurs de l'état social hérité de la révolution populaire de 1789 : *les fonctionnaires*

ont mangé leur pain blanc, qu'ils en bavent désormais !



Le paysage social s'assombrit de plus en plus au fur et à mesure des contre-réformes menées au pas de course par ce gouvernement qui ne veut rien d'autre qu'en finir avec les fondements d'une république fraternelle, égalitaire et garante des libertés constitutionnelles. C'est bien aujourd'hui la question de la liquidation de nos droits et acquis qui est posée par une poignée de populistes dont le philosophe Alain Badiou dénonce *le pétainisme rampant*. L'heure est donc plus que jamais à la mobilisation et à l'action, les plus fragiles d'entre nous ne survivraient guère à la poursuite de l'offensive ultra-libérale et même les moins faibles s'en trouveraient profondément changés. **Le syndicat est un outil au service des luttes, qui peut renforcer les solidarités et permet de lutter contre l'isolement. Saisissez-le !**

Un nouveau fétiche : le coaching

Une nouvelle étoile scintille dans le ciel des « ressources humaines » de la Bibliothèque : le *coaching*. On en est fier et on en parle beaucoup, dans le *BBF*¹ ou dans *Cultures*, c'est le *nec plus ultra* du management, petit bijou tendance de « la gestion du capital humain » à destination des cadres. Notre objectif est simple : déshabiller le *coaching* de ses oripeaux, les analyser comme autant de signes du néolibéralisme et montrer en quoi il ne participe que d'une logique froide d'intensification du procès de production.

Idéologie

Le *coaching* – on dit aussi « l'accompagnement » - est considéré comme la manière « d'optimiser les capacités individuelles », « le potentiel humain » de l'encadrant dans le but de renforcer ses performances professionnelles et de s'assurer qu'il est en mesure d'atteindre ses objectifs. Idéologie ? C'est bien de cela dont il s'agit s'il faut en croire la vision fantasmée proposée par la *Société française de coaching* :

« Aujourd'hui, le coaching n'arrive pas au hasard. Il s'inscrit d'une part dans l'effondrement des institutions tutélaires telles que la famille, l'Etat, l'Eglise, l'Armée, les syndicats et d'autre part, dans l'injonction faite à l'individu pour qu'il devienne "lui-même", en dehors de ces institutions tutélaires et des constructions collectives bien sûr, ce qui ne s'est jamais produit dans l'histoire. Dans une société en mal de repères symboliques, l'entreprise occupe souvent le terrain du sens et des valeurs. Il n'est donc pas étonnant que le coaching s'y développe d'une façon très significative »².

En proclamant le monde du travail comme seul rempart d'une crise des « institutions tutélaires », en posant la possibilité inédite d'un développement individuel harmonieux comme résultante de cette situation, les promoteurs officiels du *coaching* se présentent tout simplement comme de nouveaux messies de la religion travail. L'entreprise vue comme terreau fertile de l'individualité, l'entreprise exempte de tout déterminisme social, de toute souffrance, de tout processus de domination ; l'entreprise qui crée du sens et des valeurs auxquels il faut adhérer (Roland Gori dénonce un psycho-pouvoir), voilà de quoi est faite la vulgate de notre temps³ !

¹ Kœnig, Marie-Hélène ; Redoutey-Le Bleis, Francine ; Boulanger, Frédérique, « Quels appuis pour l'encadrement ? : L'expérience de la Bibliothèque nationale de France ». In : *Bulletin des Bibliothèques de France*, 2007, n°5, pp. 47-50

² Société française de coaching. < http://www.sfcoach.org/infos_coaching/defi.htm >

³ « Au fond, l'accompagnement stratégique correspond au développement durable de la personne ! » peut-on même lire sous la plume d'Alix de Poix !

Sous couvert de modernité et d'émancipation, l'idéologie du *coaching* ne fait rien d'autre que défendre l'ordre social dominant⁴.

Let's cut ourselves free
from

AUTHORITY



Capital humain

Le *coaching* aborde l'homme comme une micro entreprise dont les procès peuvent être rationalisés à l'extrême dans le but d'obtenir la performance maximale. On fait fi de son intégrité, de son individualité, de la complexité des déterminismes qui l'animent. Au mieux, on en joue. On fait fi, aussi, de sa maturité, puisque l'on considère que l'individu « accompagné » n'a pas les ressources nécessaires pour appréhender seul son travail. Le but est clair si l'on en croit Danièle Ruffet qui déclare :

« Une firme ne peut réaliser toutes ses potentialités que si elle permet l'optimisation de son capital humain (...). Dans cette optique, de plus en plus d'entreprises privées et d'organisations de la fonction publique et territoriale ont développé ou développent actuellement des démarches d'accompagnement individuel et/ou collectif »⁵.

Le sociologue Alain Bihr dénonce : « Quelle affreuse alliance de mots ! Comme si le capital, ce monstre froid, cette accumulation de travail mort, qui ne doit survivre qu'au fait de vampiriser en permanence le travail vivant, de consommer productivement la force de travail de milliards d'individus (...) pouvait avoir quoi que ce soit d'humain. Les économistes et sociologues, les technocrates, les hommes politiques mais aussi les simples quidams qui osent user de cette expression disent en fait

⁴ Herbert Marcuse, « Un nouvel ordre » in *Monde Diplomatique*, juillet 1976, repris dans *Manières de voir*, décembre 2007 – janvier 2008. « La réorganisation « humanisante » du travail aboutirait, si on la poussait au-delà des gadgets psychologiques promus par les services de relations publiques des entreprises, à une forme d'autogestion étendue qui entrerait en conflit avec la hiérarchie capitaliste ».

⁵ *CPA management*, n°70, juin 2006, pp.13-15.

l'inhumanité de leur conception du monde, dans laquelle tout et tous se réduisent à la seule loi qu'ils connaissent et reconnaissent, celle de la valorisation du capital. »⁶

Sous couvert d'aider à une meilleure compréhension des tâches de travail, on favorise un mouvement qui tend à culpabiliser et à réduire à l'échec personnel ceux que l'on ne juge pas assez performant tout en masquant les processus sociaux à l'œuvre dans les entreprises⁷.

Intrusion dans l'intime

Ce recours au bidouillage psychologique signe une intrusion dans l'intimité. Comment en effet prétendre procéder indépendamment de l'intégrité et de la complexité de chaque individu ? « *Les frontières entre thérapies et coaching sont, donc, beaucoup plus floues que ce que l'on veut bien le dire* » avoue Lucien Lemaire, coach et consultant en entreprise. Et que dit le DdRH de la BnF : « *l'accompagnement ciblé peut être un levier pour favoriser un développement personnel, des évolutions de comportement (...)* »⁸. Plus qu'un accompagnement, le *coaching* s'érige en direction des consciences. « *Il y a enseignement suspect lorsque le formateur veut faire de vous un homme nouveau* » dit Françoise Chalmeau, de la mission interministérielle de vigilance et de lutte contre les dérives sectaires (MIVILUDES) dans *Le Monde* du 29 décembre 2006⁹.

Voilà qui traduit une dérive inquiétante des « ressources humaines » : ne plus séparer le privé du travail mais plutôt travailler « à l'intégration des deux »¹⁰. Sous couvert de promouvoir l'épanouissement de l'individualité, on la domestique.

Le ciel des « ressources humaines » est bien sombre. Modernité de l'entreprise, développement personnel et humanisation du travail sont agités comme autant de fétiches du profit maximal. Commissionné par les directions¹¹, le *coaching*, en plus d'être un marché juteux de marchandisation des relations humaines¹², repose sur un contrat de dupe passé sur le dos du *coaché* optimisé.

⁶ Alain Birh. « Capital humain ». In : *La Nouvelle langue néolibérale, la rhétorique du fétichisme capitaliste*. Lausanne, Éditions Page deux, 2007.

⁷ Roland Gori, professeur de psychopathologie à l'université d'Aix-Marseille-I, parle même d'addiction à la performance. Il est l'auteur de « *L'empire des coachs* » aux éditions Albin Michel.

⁸ *Cultures*, n°101, p. 7

⁹ Jacques Follorou « Les sectes à l'assaut de l'entreprise ». In *Le Monde*, 29 décembre 2006, p.16.

¹⁰ Barbara Beck, DRH de CISCO

¹¹ A la BnF, il est directement employé par la DdRH, contrairement au Ministère qui préfère recourir à des prestataires externes, notamment « *pour des raisons de confidentialité* » (*Cultures*, n°101, p. 7). On retrouve là une problématique semblable à la médecine de prévention.

¹² Une séance coûte entre 100 et 500 euros.

Changement de groupe et Mobilité à la CCPC du 5 décembre

Deux thèmes phares ont été évoqués lors de la dernière Commission Consultative Paritaire des agents contractuels de la Bibliothèque :

Lors de la présentation d'un tableau évoquant la liste des propositions de changement de groupe d'emplois de 13 agents contractuels sur emploi, La FSU a été frappée par le fait qu'aucun agent du groupe 1 n'était sur la liste dont la distribution est répartie comme suit :

- 6 agents de groupe 2 passent à un groupe supérieur dont 5 au groupe 3 et 1 au 4
- 2 agents au groupe 3 passent au groupe 4
- 3 agents au groupe 4 passent au groupe 5
- 2 agents de groupe 5 passent au groupe 6

Face à cela la FSU se réjouit de l'évolution de carrière de ces 13 collègues, mais dénonce l'absence d'évolution de celle des agents qui sont les moins rémunérés parmi les contractuels sur emploi de l'établissement, surtout que depuis deux ans, nous dénonçons le classement au groupe 1 par erreur d'un nombre des agents qui devaient être classés au groupe 2 au moment de l'application de la réforme en 2005, mais l'administration persiste dans son erreur en les classant toujours dans un groupe inférieur.

Le deuxième thème évoqué est la mobilité des contractuels, dont les représentants des personnels avaient obtenu une réponse favorable lors d'une précédente CCPC. Malheureusement, depuis, plus d'un agent s'est vu refusé sa demande de mobilité même quand elle est justifiée, ce qui va à l'encontre de l'esprit du décret du 12 mars 2007.

La DRH de la BnF et le Ministère de la Culture reconnaissent qu'il y a un problème mais chacun de son côté se renvoie la balle.

Affaire à suivre.

Iphones, Whisky et petites pépées...

Le 28 novembre 2007 s'est tenue à la BnF une manifestation mondaine destinée à célébrer le lancement de l'Iphone par la société Orange. Bien que la direction ait informé du fait que la préparation de la « soirée » n'occasionnerait pas de nuisances pour les usagers, il a été fait état de plusieurs plaintes de lecteurs empêchés de circuler convenablement ou de travailler dans le calme, dérangés par les nuisances sonores inhérentes à l'installation des nombreux buffets destinés à recevoir petits-fours raffinés, orchidées et champagne de marque.

Ainsi l'activité des personnels affectés aux banques d'accueil ou aux vestiaires a-t-elle été rendue difficile par la proximité de chariots de victuailles et de caisses contenant glace et whisky. Informée en fin d'après-midi par des responsables de service public des nuisances dénoncées par les usagers et les agents de la bibliothèque, la direction n'a rien fait pour qu'elles cessent, plus soucieuse d'assurer la bonne tenue de la « soirée Orange » plutôt que la bonne marche du service public. Ainsi hommes et femmes du monde, dandys interlopes et jouisseurs numériques veinards ont pu, en compagnie de plantureuses hôtesse, gagner des "iphones" en sirotant leur poison à bulles préféré pendant que, une banlieue plus loin, la canaille du socle, soigneusement tenue à l'écart des agapes, serrant la petite ou la grande ceinture, noyait sa fatigue dans un verre d'eau.

Sarkozysmes

C'est que, lors d'un récent Conseil d'Administration, a été soumis au vote des représentants syndicaux un texte singulier puisqu'il s'est agit d'autoriser le Président de la BnF à engager la responsabilité et l'image de l'établissement public dans le cadre de manifestations à caractère "culturel et commercial", d'en organiser aussi à l'endroit de publics privilégiés - sarkozysme de rigueur n'oblige-t-il pas? Ainsi les heureux et riches, puissants, mondains bénéficiaires des titres d'accès Pro/VIP récemment mis en circulation, déjà fort privilégiés, se verraient-ils conviés à prendre part - mais cela n'est qu'un exemple de ce que l'imagination peut produire au contact de l'argent - à des visites particulières d'expositions à l'issue desquelles de luxueux catalogues numérotés leurs seraient remis lors d'une pétillante et savoureuse collation. Mais l'hédoniste de circonstance n'est-il pas prêt à faire le voyage depuis son seizième arrondissement pour un rallye élégant à la BnF ? Mais ne faut-il pas élargir le cercle si restreint des publics de la bibliothèque au

monde de l'entreprise et du fric facile, celui du tape à l'oeil et du vulgaire, du clinquant bling-bling et du pipole? Fini l'élitisme culturel, le jansénisme dans l'étude! Vive le strass carlabruniste et les poignets en berne alourdis par les Rolex! Le vide cérébral aussi a droit à une place au milieu de ces inquiétantes oeuvres de l'esprit face auxquelles il ne faut pas sortir son pistolet, mais ouvrir -Boum-Boum! quand même - une bouteille de champagne Louis Röderer. Vous ignorez le nom de ce mécène éclairé de la BnF et mangez des pâtes à la grimace tous les quinze du mois: c'est que vous ne comprenez rien à la réforme de l'Etat!



Nicolas Sarkozy au G8

No Business like show-business

La FSU s'est – seule - clairement opposée au sein du CA du mois d'octobre à l'adoption de ce texte dangereux dont la philosophie mercantile, puisée sans doute à la même source que le concept fumeux de Carte Pro, brise le principe d'égalité de traitement des publics et fait de la BnF, d'une « soirée » l'autre, une vitrine commerciale de prestige tournant le dos à ses missions traditionnelles. C'est que le nouveau patron contribuable de droite, décomplexé et désinhibé à la manière disneyphile en vogue et à qui il est assez difficile de faire comprendre l'idée de bien commun à la nation, veut en avoir pour son argent.

La « prime d'encadrement de proximité »

Lors des deux jours de séminaire d'encadrement de proximité, le DdRH a fait une annonce officielle particulièrement remarquée pour signifier aux encadrants concernés — soit 80 personnes au total pour la direction des collections — qu'ils bénéficieraient d'une prime forfaitaire de 300 euros destinée à rétribuer les tâches d'encadrement d'équipe. Tous les agents conviés à ce séminaire, c'est-à-dire non seulement les encadrants de proximité, mais aussi les différents directeurs et chefs de services, ont tous entendu de manière unanime cette annonce et il semblait clair pour tous que l'ensemble des encadrants de proximité pour lesquels ce séminaire était d'ailleurs obligatoire se verrait attribuer cette gratification financière.

Egalité et modulation

Cependant, c'était sans compter sur les mystères obscurs de la stratégie des « ressources humaines ». Ainsi la DRH a décidé non pas d'attribuer la prime à tous les encadrants de proximité convoqués, mais seulement à ceux apparaissant sous la fonction de chef d'équipe sur l'organigramme des différents départements. Il convient cependant de préciser que pour le D1 et le D3, la fonction de chef d'équipe n'apparaît tout simplement pas dans l'organigramme. Le DdRH a donc demandé aux directeurs de ces deux départements de désigner des chefs d'équipe, afin de leur attribuer cette prime.

Toutefois, pour le D1, qui compte à lui seul pour 50 % de la communication de l'établissement, la directrice, en accord avec ses chefs de service, a refusé par écrit de nommer un seul chef d'équipe : les nécessités du fonctionnement des services commandent en effet d'en avoir deux ou trois, là où une seule nomination était attendue par la DRH. Suite à négociation entre la direction du département et la DRH, il semble qu'un accord ait été trouvé sur l'attribution d'une prime d'encadrement d'un montant de 200 euros seulement par agent concerné.

En effet, aux yeux de la DRH, l'organisation en place impliquait un partage des responsabilités et donc des primes. Cette décision a ensuite été portée à la connaissance des encadrants de proximité du D1, qui l'ont parfaitement acceptée par esprit d'équité et ont d'ailleurs salué l'intervention positive de leur direction

dans leur sens, sachant que cette même direction avait agi en informant parallèlement les directions des autres départements. Quelle ne fut donc pas la surprise des encadrants de proximité du D1, quand ils découvrirent sur leur fiche de paie du mois de décembre 2007 que la prime attendue n'était que de 150 euros ! Ils ne furent cependant pas les seuls à connaître la déception par rapport à l'annonce initiale faite en grande pompe au séminaire. Il s'avère que les adjoints des chefs d'équipe de tous les autres départements, qui exercent pourtant dans les mêmes conditions que leurs collègues et qui avaient également été convoqués au séminaire, n'ont purement et simplement rien perçu !

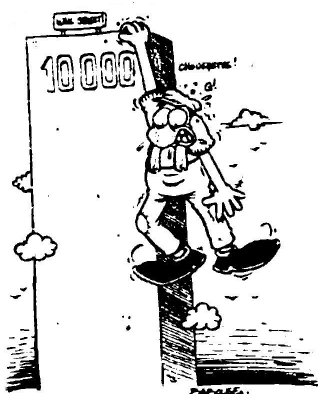
Principe idéologique ?

Il semble en effet que, du haut de la T2, on peut facilement jouer avec les mots et les organigrammes pour attribuer des primes à des agents à la fonction identifiée. Au final, cette attribution s'est faite sans tenir compte de la réalité du fonctionnement et est même allée à l'encontre des demandes des directeurs de département. La mauvaise foi a encore été plus loin puisqu'il a été affirmé qu'il ne s'agissait pas d'une question d'argent, mais de principe, seule la fonction de chef d'équipe étant rétribuée. Pire encore ! Une rumeur scandaleuse circule désormais : la raison du non versement de la prime aux adjoints des chefs d'équipe tiendrait au fait qu'une part trop importante de l'enveloppe dévolue à l'opération aurait été donnée aux agents du D1, au détriment des autres départements !

Quelle est donc la stratégie de la direction des ressources humaines ?

Comment peut-on convoquer à un séminaire obligatoire tous les encadrants de proximité, soit pour mémoire 80 personnes, et faire un effet d'annonce sur l'attribution d'une prime exceptionnelle alors qu'en définitive seule une minorité de personnes l'ont perçue ?

Les postes d'encadrement sont déjà difficiles à pourvoir compte tenu de la charge de travail et des difficultés propres à la fonction. Dès lors, comment motiver des volontaires quand on voit le dégoût généré par toute cette affaire ? Cette affaire ne va malheureusement pas s'arrêter là puisqu'une prime mensuelle doit normalement être attribuée aux chefs d'équipe. Quelles seront donc les modalités d'attribution ? Peut-être un tirage au sort ?





LE FIL ROMPU DU DIALOGUE

« **D**isposez-vous d'une connexion wi-fi à la BnF ? » - « Pas encore hélas. Mais patience, j'ai oui dire que c'était pour bientôt... » - « Bientôt, c'est quand exactement ? » - « Oh là ! vous m'en demandez trop cher usager, je ne suis pas dans le Saint des saints... » Ce court échange, combien de fois s'est-il produit entre le personnel et les jeunes lecteurs au cours des deux dernières années ? Les mieux informés d'entre nous savaient que l'installation du wi-fi à la BnF était en cours et qu'elle était imminente, malgré quelques problèmes techniques. Mais qui aurait pu dire de quoi il retournait exactement : quel type de connexion, quel opérateur, quels coûts, quelles modalités de fonctionnement, quelles échéances ? Tout cela demeurait dans une étrange opacité. Dès le lancement du projet, des questions furent posées par la FSU, qui n'eurent jamais de réponse claire. Le wi-fi était-il un sujet tabou, un secret maçonnique, une affaire d'Etat ? La *lettre aux lecteurs* d'octobre 2007 annonça soudainement l'inauguration du wi-fi pour début 2008. Enfin ! On était passé tout près du *retard technologique*, honte suprême aux yeux de nos cyberadministrateurs.

C'est alors qu'on apprit par les media, en novembre, que **plusieurs employés de quatre bibliothèques de la Ville de Paris, où le wi-fi était implanté depuis peu, déclarèrent souffrir de céphalées, vertiges ou nausées**, qui, par recoupement d'indices, durent à l'évidence être mis en corrélation avec la présence des émetteurs wi-fi sur leur lieu de travail. Il y fut décidé en conséquence de débrancher ces émetteurs, en application du principe de précaution. Voilà qui n'était pas pour arranger les affaires des prélats de l'Opus Wifi ! Bien que rompus à toutes les techniques de propagande et de camouflage depuis l'« affaire de l'amiante », ils tombaient là sur un os médiatique impossible à glisser sous les tapis. Quoi de plus sensible en effet, quoi de plus retentissant aujourd'hui que les risques sanitaires ?

Cet embarras explique sans doute **le scandaleux silence que se sont vu opposer les organisations syndicales lors du dernier CHS**, le 11 décembre 2007. « Quel est l'état d'avancement des travaux d'installation du wi-fi ? » demande-t-on à l'administration. Silence. « A quelle date le service sera-t-il proposé aux lecteurs ? » Motus. « Appliquerez-vous le principe de précaution à l'instar des bibliothèques parisiennes ? » Elusion. Mépris du personnel et de ses représentants. Comment ne pas interpréter ce silence comme un refus de s'engager pour

la défense de nos intérêts ? Comment ne pas croire que les marchés conclus avec l'opérateur-mystère passent bien avant notre intégrité physique et mentale ?

LE WI-FI EST-IL DANGEREUX ?

Aucune étude, à ce jour, n'a définitivement prouvé l'innocuité ou la dangerosité des ondes utilisées par la technologie wi-fi (sans-fil). Selon l'Agence française de sécurité sanitaire de l'environnement (Afsset), le niveau d'exposition aux ondes du wi-fi est inférieur à celui des micro-ondes ou des mobiles. Le groupe de travail Biolinitiative, dans son récent rapport, considère que ces conclusions minimisent les risques et estime que « les expositions à long terme aux champs électromagnétiques peuvent avoir de sérieux effets sur la santé ». La fréquence d'émission du wi-fi (2, 4 GHz) agit sur la molécule d'eau, qui constitue l'essentiel du corps humain. D'autres associations (Priartem, Agir pour l'Environnement) appellent au principe de précaution, citant en exemple les décisions prises en Angleterre et en Allemagne d'interdire le wi-fi dans certains lieux publics, notamment les écoles. Le gouvernement allemand a même déconseillé officiellement l'usage domestique du wi-fi en août 2007.

Car sans lire dans les pensées, nous savons qu'un accord a été passé avec un opérateur de téléphonie, et qu'un **point d'accès wi-fi se dresse déjà au sommet d'une des quatre tours, installé gratuitement en échange d'une capacité d'émission**. Quelle est sa puissance ? A quel niveau de champ électromagnétique les occupants de ladite tour seront-ils exposés ? Est-il tolérable que nous soyons tenus dans l'ignorance de ces informations de première importance du point de vue de la sécurité des personnels ? Ni les dangers sanitaires, ni d'ailleurs les conséquences de ce nouveau service sur les comportements dans les salles de lecture n'ont été sérieusement envisagés. A aucun moment l'augmentation prévisible de l'usage privé d'internet n'a fait l'objet de la moindre ébauche de réflexion ; et pourtant, il est à craindre que la grande connexion festive ne devienne rapidement un obstacle supplémentaire à l'application du règlement des espaces de lecture. Mais qu'est-ce qu'un morne règlement face à la magie des réseaux immatériels ?

Nous considérons que, eu égard à la légèreté avec laquelle ces questionnements légitimes ont été traités, le fil du dialogue avec les syndicats a été volontairement rompu. **Bien que des solutions filaires soient désormais à l'étude, ce dont nous ne pouvons que nous féliciter, nous considérons le manque de transparence dans les choix effectués par la direction comme une nouvelle dérive autocratique. Seul un syndicalisme combatif tel qu'il est pratiqué à la FSU peut et pourra en limiter sensiblement les effets.**"

Augmentation des tarifs de l'APBNF

On le sait désormais, les tarifs de l'APBNF sont revus à la hausse – et quelle hausse ! Cette augmentation, qui intervient dans un contexte de baisse des salaires, s'inscrit dans une crise de l'APBNF devenue récurrente. Les appels des uns et des autres à la transparence laissent songeurs quand, dans le même temps, toutes les parties, soutenues par la DdRH, se refusent à communiquer le rapport d'audit aux adhérents et aux personnels (cf. séance du CTP du 30 novembre 2007).

La FSU réaffirme sa volonté de voir l'APBNF gérée en toute indépendance de l'administration comme des organisations syndicales et réaffirme son attachement aux missions sociales de l'APBNF, ces dernières incompatibles avec une gestion purement comptable et obscure.

La section FSU de la BnF.

Préparez vos CAP

CONTACTEZ

les représentant(e)s de la FSU dans les CAP des personnels des bibliothèques

CAP DES MAGASINIERS

Richard ASSMUR Richard ASSMUS
(BUTC Compiègne)
<richard.assmus@utc.fr>
Claudine LAMIRAND (SCDU Rouen)
<claudine.lamirand@univ-rouen.fr>
Françoise DOR (BDIC) 01 40 97 79 00
<francoise.dor@bdic.fr>
François MICHALKIEWICZ (BNF)
<fsubnff@gmail.com>
Henri FORTINE (SCDU Paris 8) 01 49
40 69 06 <hfortine@univ-paris8.fr>
Chantal PERRAULT (SCDU Orléans)
<chantal.perrault@univ-orleans.fr>
Dominique JACQUEMIN (BNF) 01 53
79 40 53
<dominique.jacquemine@bnf.fr>
Florence POURADIER (Bibliothèque de
l'Ecole nationale des Chartres)
<florence.pouradier@enc.sorbonne.fr>
Cécile KERMARREC (SCDU Bretagne
occidentale) 02 98 01 68 75
<cecile.kermarrec@univ-brest.fr>
Céline UDREA (BNF)
<celine.udrea@bnf.fr>

CAP DES ASSISTANTS DE BIBLIOTHEQUES

Jacqueline DIASCORN (SCDU Poitiers)
<jacqueline.diascorn@univ-poitiers.fr>
Eric PANTHOU (BCIU Clermont-
Ferrand) <ericpanthou@yahoo.fr>

Olivier D'OLIVEIRA-REZENDE
(SCDU Valenciennes)
<olivier.rezende@univ-valenciennes.fr>
Hervé PETIT (SCDU Toulouse 2) 05 61
50 39 39 <hpetit@univ-tlse2.fr>
Michel GARREC (BNF) 01 53 79 51 96
<michel.garrec@bnf.fr>
Julie VIDAL (BIU Montpellier) 04 67 04
30 70 <julie.vidal@univ-montp1.fr>

CAP DES BAS

Mari Marie-Astrid ANGEL (SCDU
Orléans) Tél. 02 38 49 40 41 <marie-
astrid.angel@univ-orleans.fr>
Brigitte REBILLARD (BIU Médecine)
Tél. 01 40 46 19 41 <rebillar@bium.univ-
paris5.fr>
Isabelle CALVET (SCDU Paris 1) Tél. 01
44 07 89 05 <isabelle.calvet@univ-
paris1.fr>
Céline RIDET (SCDU Aix-Marseille 2)
Tél. 04 91 32 46 54
<celine.ridet@univmed.fr>
Bettina CORDOVA (CTHS) Tél. 01 55
55 97 68
<bettina.cordova@recherche.gouv.fr>
Michel THEVENEAU (SCDU Orléans)
Tél. 02 38 49 40 64
<michel.theveneau@univ-orleans.fr>
Anne DUCOMET (BNF) Tél. 01 53 79
49 22 <anne.ducomet@bnf.fr>
Christian VIERON-LEPOUTRE (SCDU
Franche-Comté) Tél. 03 81 66 61 80

<christian.vieron-lepoutre@univ-
fcomte.fr>
Anne-Marie PAVILLARD (BDIC) Tél.
01 44 79 90 42/47 <amp@snasub.fr>

CAP DES BIBLIOTHECAIRES

Karin BUSCH (SICD Grenoble 2) Tél.
04 56 52 85 59 <karin.busch@upmf-
grenoble.fr>
Patricia GOMEZ (BNF) Tél. 01 53 79 50
47 <patricia.gomez@bnf.fr>

CAP DES CONSERVATEURS

Béatrice BONNEAU (BPI) Tél. 06 19 94
87 13 <bonneau.beatrice@free.fr>
Christine STOTZENBACH (BU Marne
la Vallée) Tél. 01 60 95 76 03
<christine.stotzenbach@univ-mlv.fr>
Nelly CLEMENT-GUYADER (IUFM
Rouen) Tél. 02 32 82 86 21
<nelly.clement-guyader@rouen.iufm.fr>
Mireille TEISSEDRE (ABES) Tél. 04 67
54 84 49 teissedre@abes.fr

Ecouter: An Evening with Anita O'Day

Réédition Universal exceptionnelle que celle de plusieurs sessions enregistrées de 1954 à 1955 par Anita O'Day pour le label NORGRANZ et réunies dans un unique album, **An Evening with Anita O'Day**. Les trois sessions, deux de 1954, la dernière de 1955, sont les suivantes:

- Anita O'Day accompagnée par Arnold Ross, piano; Barney Kessel, guitare ; Monty Budwig, contrebasse ; Jackie Mills, batterie, sur: *Just One Of Those Things, Gypsy In My Soul, The Man I Love, Frankie And Johnny*.

- Anita O'Day accompagnée par Bud Lavin, piano ; Monty Budwig, contrebasse ; John Poole, batterie, sur: *Anita's Blues, I Cover The Waterfront, I Didn't Know What Time It Was, Let's Fall In Love*.

- Anita O'Day accompagnée par Jimmie Rowles, piano; Tal Farlow, guitare ; Leroy Vinnegar, contrebasse ; Larry Bunker, batterie, sur: *You're Getting To Be A Habit With Me, From This Moment On, You Don't Know What Love Is*.

Ces prises intimistes ont toutes été faites dans un contexte particulier, celui voulu par Norman Granz à la manière des tournées *Jazz At The Philharmonic*. La chanteuse qui a ici carte blanche pour interpréter les standards à sa manière, est entourée par de petites formations raffinées, les enregistrements se font tard dans la nuit et dans l'intimité. Anita O'Day, improvisatrice hors pair, survole de manière souveraine les sessions, se hissant au sommet dès la première mesure d'un *Just One of Those Things* pris avec une exquise désinvolture. Dans *You don't Know What Love Is*, Tal Farlow ponctue la nuit tombante des mots de notes aux couleurs implorantes, autant d'éclats de porcelaine jetés dans l'ombre. *Gypsy In My Soul* est extraordinaire de liberté voyageuse, aventureux, romanesque, délicatement fleuri. *The Man I Love*, profondément original, renouvelle le genre mélancolique, Barney Kessel, inspiré comme jamais, accomplissant des miracles. Un art consommé du swing, une inventivité permanente: le jazz comme musique de chambre, débarrassé du superflu et approchant de la perfection.

FEDERATION SYNDICALE UNITAIRE

TOLBIAC : poste 49-04/52-65

Permanences lundi, mercredi et vendredi

LOCAUX SYNDICAUX/BUREAU 714/A2/BANDEAU SUD

RICHELIEU : Olivier VO-TAN 86 98

<fsubnf@gmail.com>

Ne restez pas isolé-e-s : syndiquez vous !

BULLETIN D'ADHESION

Nom :

Prénom :

Statut :

Adresse professionnelle :

Site :

Indice :

***A adresser à Syndicat FSU/Bureau 714/A2/Bandeau sud ou à remettre à un militant**

***Les cotisations syndicales donnent droit à une réduction d'impôts**