



COMPTE-RENDU CGT DU CHSCT DU 10 NOVEMBRE 2017

1. Richelieu

→ Après les inondations, l'incendie !

L'incendie qui s'est déclaré dans les locaux de l'INHA durant la Nuit blanche est la triste illustration du manque de sûreté et de sécurité du bâtiment dénoncée par la CGT depuis l'ouverture du site.

Un individu a pu sans contrainte monter sur les échafaudages de la rue Vivienne, passer par les toits et circuler sans encombre dans le bâtiment jusqu'à mettre le feu dans un bureau attribué à l'INHA.

Si de nombreuses interventions pour sécuriser le bâtiment sont programmées, le bâtiment, un an après l'ouverture, est une véritable passoire.

- la sécurisation de la zone en travaux par la construction d'une palissade intervient après l'incident et bien après le début des travaux.
- les lecteurs de badges réclamés depuis un an pour garantir la sûreté des collections ainsi que la sécurité des agents devraient enfin être en fonction en 2018.

→ Un an après l'ouverture, la direction peine à mettre en œuvre des solutions durables

La CGT rappelle depuis un an les difficultés persistantes rencontrées par les personnels et les lecteurs dans le quadrilatère :

- persistance des difficultés de régulation de la température,
- manque de sûreté et de sécurité du bâtiment lié en partie à la non activation des lecteurs de badges, la serrurerie défectueuse,
- les ascenseurs capricieux,
- des coupures électriques intempestives.

→ La programmation des espaces à la cible

Lors d'une réunion préparatoire où fut présentée la programmation des espaces de Richelieu, la CGT a constaté un resserrement des espaces magasins, des bureaux en plus grand nombre mais ne respectant pas les recommandations AFNOR sur la superficie (8m² en moyenne au lieu des 10 à 11m² réglementaire) et le nombre d'agents par bureau ; des circulations toujours aussi laborieuses et des espaces de stockage inexistantes.

Suite à ce constat, la CGT a décidé, avec l'ensemble des organisations syndicales CFDT-CGT-FSU-SUD Culture, de voter contre le projet d'implantation des espaces à la cible. Pour gagner de l'espace au sein du quadrilatère, l'une des solutions pourrait consister à obtenir que la BnF conserve un ou plusieurs des bâtiments attenants au site Richelieu (les bureaux du 61 rue Richelieu, la maison de l'Abbé Barthélémy, le bâtiment Louvois accueillant actuellement le département de la Musique) et revoie l'implantation des espaces dans le quadrilatère. **[ndlr : à l'initiative de la CGT, FSU et SUD, une assemblée générale s'est déroulée le 24/11/2017 ; une pétition signée par plus de 200 agents a été transmise à la direction générale].**

2. Nouveau marché de restauration

La CGT a demandé la ré-internalisation de la cantine afin de palier à toutes les difficultés liées aux passations de marché. De nombreuses métropoles, comme Nice pour ses hôpitaux, ont fait récemment ce choix.

La CGT s'est fait l'écho des nombreux problèmes rencontrés depuis l'arrivée du nouveau prestataire. Les réponses de la direction sont les suivantes :

- l'utilisation de récipients en plastique est une solution provisoire liée à la panne du lave-vaisselle. La réparation est prévue d'ici 6 semaines. En attendant des contenants plus adaptés ont été commandés pour les entrées et pour les desserts
- le délai d'attente pour avoir un repas chaud s'expliquerait par la suppression d'un stand suite à l'absence d'un chef [ndlr : il a été rouvert depuis le lundi 13 novembre ce qui a en effet permis de résorber les files d'attente]
- les longues files d'attente à la caisse sont imputées au fait que le personnel n'est pas encore rôdé
- Pour la CGT, tous ces délais d'attente trop longs entraînent un raccourcissement du temps consacré à la pause méridienne, ce qui pose un réel problème pour les agents postés en service public
- pour les portions réduites, cela serait lié au grammage : un contrôle va être effectué dans les prochaines semaines
- l'alignement du prix bio sur le non bio est positif mais la CGT demande que les produits bio soient mieux indiqués.

A noter : 10 membres du personnel de l'ancien prestataire sont restés, les autres ont quitté la société par choix personnel.

3. Préfiguration de la direction des publics

Cette nouvelle entité se met en place avec une équipe projet constituée de 6 personnes.

Fin de la constitution de la direction courant 2018 avec un effectif d'environ 80 agents après validation en Comité technique et Conseil d'administration. Au 1er trimestre 2018, le Service de l'accueil général, les caisses, la diversification des publics DCO seront transférés dans cette nouvelle direction. Pour l'ORB, le Service de l'action pédagogique, les services de développement des publics DCO, la réflexion se poursuit sur leur rattachement total ou partiel à la nouvelle entité. En l'état, seule l'équipe projet va être hiérarchiquement rattachée au directeur des publics et sera installée en T1-N2.

Une cellule d'accompagnement du changement est mise en place pour les personnels concernés par cette réorganisation d'ampleur. La cellule est constituée de la conseillère mobilité carrière, la conseillère de prévention, la médecine de prévention et la psychologue.

→ **Pour la CGT**, cette création se met en place en mode projet (élaboration progressive du projet) donc avec une visibilité forcément très partielle et inquiétante pour les « futurs » agents de cette direction en construction. La CGT demande un point plus complet dans un prochain CHSCT afin d'analyser plus finement les changements de périmètres de missions des agents, les modifications de procédures, de circuits, les impacts sur les conditions d'exécution, les effets sur la santé physique et mentale, etc...

4. Dispositif d'évaluation des risques psycho-sociaux (souffrance et mal être au travail)

La démarche d'évaluation des risques psycho sociaux est une obligation réglementaire. A la BnF, 45 unités de travail (=département) doivent réaliser leur évaluation RPS. Autant dire un travail lourd et complexe. Débuté en 2015, l'évaluation s'est intéressée seulement à 2 départements DMI et DSC et avance très lentement. Un cabinet extérieur est chargé de l'évaluation auprès des encadrants mais là aussi l'analyse est toujours en cours.

Devant ces difficultés, la direction propose un changement de méthode : création d'un comité de pilotage (constitué par la Directrice générale, les 3 directeurs généraux adjoints et des « experts »), d'une équipe projet renforcée par les 14 assistants de prévention, d'un calendrier resserré jusque fin 2019.

→ **La CGT considère** la création d'un comité de pilotage et le renforcement de l'équipe projet comme une bonne chose, susceptible d'accélérer l'évaluation des RPS dans un calendrier raisonnable.

→ **La CGT s'inquiète des moyens et de la charge de travail pour l'équipe** projet notamment les assistants de prévention. Il faut savoir que les AP ne consacrent que 20% de leur temps de travail à la prévention.

→ La CGT demande qu'avant chaque évaluation, des indicateurs RH soient fournis (arrêts maladie, absentéisme, postes vacants, rotation des agents, heures écrêtées, etc.).

5. Amélioration des conditions de travail des agents dans le hall Est

Le contexte : depuis le réaménagement du hall Est en 2013, les agents travaillant dans cet espace, appuyés par les organisations syndicales, alertent sur leurs conditions de travail très dégradées.

Devant l'immobilisme de l'administration, en juin 2017, l'intersyndicale CGT-FSU-SUD a déposé un préavis de grève. Résultat :

- l'accélération des travaux visant à améliorer les conditions de travail dans le hall Est
- une revalorisation du régime indemnitaire des personnels de l'accueil afin de compenser leurs difficiles conditions d'activités.

Le DMT présente les mesures d'amélioration déjà effectuées en matière de température, luminosité, signalétique, nuisances sonores. Ces dispositifs sont mineurs et ponctuels, ils ne régleront pas les problèmes structurels de l'espace. C'est pourquoi, des travaux lourds vont être engagés pour améliorer significativement les conditions de travail et d'accueil du hall Est. Un groupe utilisateurs se met en place réunissant des personnels de l'Accueil général, de l'ORB, des caisses afin de réfléchir et proposer des améliorations. Le cahier des charges est en cours d'élaboration.

→ La CGT insiste une nouvelle fois sur les problèmes récurrents, en particulier le bruit occasionné par les groupes d'usagers stationnant près de l'accueil. Un rappel sera fait. **Sur l'espace de l'ORB** et les difficultés engendrées par le salon d'attente mal pensé. Dès 2018, un paravent devrait être installé ainsi qu'un distributeur de tickets d'attente afin de mieux gérer l'espace et soulager le travail des accrédités.

6. Amélioration des conditions de travail des agents en local aveugle

A la suite de la signature du protocole de fin de grève en juillet 2016, un groupe de travail sur les conditions d'activités en local aveugle a été mis en place. Après consultations des organisations syndicales, la direction a proposé 49 « fiches-action » visant à l'amélioration des conditions de travail. Celles-ci sont étudiées lors de réunions avec les représentants du personnel.

1. L'aménagement d'espaces en lumière du jour : 600 000 euros ont été budgétés en 2018 et 2019 afin de réaliser des travaux aux niveaux A1 et A2 des bandeaux et créer des espaces de repos facilement atteignables.

→ La CGT a également proposé que les patios desservant les escaliers de secours soient aménagés et accessibles aux agents et que les volets des halls d'ascenseurs dans les étages de magasins soient ouverts.

2. L'état d'avancement de 8 fiches action est présenté :

- nettoyage des stations TAD et bureaux du socle : la CGT demande que les personnels de nettoyage puissent accéder aux bureaux des socles comme cela se passe dans les bureaux de tours ; problème de pass à étudier
- animer le travail collectif, la question des fréquences des réunions : reste à faire pour la DCO
- ne pas poster un agent plus de 3 heures au même poste : objectif d'une moindre segmentation des activités ; pose la question de l'organisation du travail ; reste à faire pour la DCO
- outil de planning informatisé de service public : test en début d'année 2018 à SCT
- rédiger un livret sur la réglementation applicable aux locaux pour les personnels, les sous-traitants et le public : en cours
- faire un point précis des postes informatiques à disposition de tout agent : action achevée ; à la DCO 1400 postes sont disponibles pour 1300 agents. A la DDC, les agents des vestiaires ont enfin un poste informatique collectif sur leur lieu de travail après plus de 5 ans de demandes !

3. Les organisations syndicales ont souhaité faire un point sur le projet du département PHS portant sur l'évolution de la communication. Constat de PHS : baisse de 30% de la communication de documents depuis 2011 et besoins importants en termes de tâches internes.

Propositions suite à un groupe de travail au sein de PHS :

- décaler l'ouverture des magasins à 8h30 au lieu de 8h
- fusionner 2 stations TAD au niveau L3
- réviser les plannings de temps de postage à 2h
- créer un système d'agents volants
- passer en salle J de 2 agents présents en salle basse à 1 la majeure partie de l'amplitude d'ouverture
- communiquer les plannings au moins une semaine avant
- mettre en place une matrice unique des postages pour le département

→ **Remarques de la CGT** : allonger le temps de postage (1h aujourd'hui) favorise une moindre fragmentation des tâches, cela va dans le bon sens. Par contre, la réduction des agents en salle J est facteur de risque. En effet, un seul agent A/B en journée en salle basse pour gérer une salle de 250 usagers peut s'avérer difficile en cas de problèmes d'incivilités ou de sécurité. La CGT s'y oppose.

De manière générale, la baisse de communication des documents ne peut pas constituer le seul élément de réflexion. Pour la CGT, l'amélioration des conditions de travail des magasiniers doit porter sur l'organisation du travail notamment l'équilibre entre tâches internes et service public, conservation et communication.

7. Suite de la crise au Service des expositions de la DDC (Direction de la diffusion culturelle)

Rappel des faits : la charge de travail de plusieurs collègues de ce service a fortement augmenté en raison de différents facteurs : assouplissement des règles internes des prêts et/ou non-respect de ces dernières par les directions, GBCP, pression des délais, montée en charge de nouvelles tâches (Hors les murs, Abu Dhabi, Une pièce un lieu). À cela, s'ajoutent des problèmes de reconnaissance (régime indemnitaire, écart entre la catégorie de l'agent et la fonction exercée) et d'encadrement.

Conséquence sur la santé des agents : 3 burn-out début 2017 soit 7 mois cumulés d'arrêts. La situation était pourtant connue de tous : la CGT était intervenue en CHSCT en 2015 puis en 2016 pour dénoncer les difficultés que rencontraient les agents de cette équipe.

Si un plan d'action interne à la DDC a été lancé, la DdRH a été incapable de gérer la partie qui lui incombait : refus d'octroyer un mi-temps thérapeutique à un agent, incapacité à donner des informations concordantes concernant les carrières des agents et à agir afin de réduire les écarts statut-fonction.

Aujourd'hui : les deux renforts ont été prolongés pour 6 mois mais la charge de travail reste très importante car les personnels rencontrent toujours des difficultés en raison du retard pris ces derniers mois. La charte de bonne conduite entre le bureau des prêts et la DCO afin d'harmoniser les pratiques des départements et établir des règles de procédures communes est en cours de rédaction. Les tests et analyses sur la base des prêts est en suspens car les agents ne peuvent dégager du temps pour ce travail. Le contrôle interne va se pencher à nouveau sur le fonctionnement du bureau.

Pour la CGT, la situation est toujours difficile car les actions d'amélioration avancent lentement, les questions RH sont au point mort à cause de l'inertie de la DdRH.

Rejoignez la CGT BnF !

Nom et prénom :

Site d'affectation :

Département et service :

Local CGT niveau A2, T4 de Tolbiac - tel : 49.01 - cgt@bnf.fr - www.cgtnbf.fr