



Compte rendu CGT du Comité technique du 11 janvier 2018

Suite au boycott du comité technique (CT) du 15 décembre 2017, l'instance a été à nouveau convoquée. Pour rappel, les organisations syndicales CGT, FSU et Sud, par ce boycott, ont voulu dénoncer le dispositif de prime de fin d'année mis en place en décembre 2017 sans information préalable des représentants des personnels et instaurant une « hiérarchie » entre personnels (700 euros pour les catégories A, 330 pour les autres). Une assemblée générale des personnels le 9 janvier a voté le principe d'une mobilisation le jour du CT (voir ici : <http://cgtbnf.fr/?p=15224>).

A l'ouverture du comité technique, quelques 70 agents ont accompagné leurs représentants CGT, FSU et Sud. Après échanges avec la direction, les personnels ont obtenu le maintien du dispositif de prime de fin d'année pour 2018 et la non modulation du CIA (complément indemnitaire annuel) en fonction de l'avis du chef de service. La direction a refusé de compléter les paies de janvier à hauteur de 700 euros pour tous les éligibles à la prime de fin d'année. Une réunion est programmée le 5 février avec la direction sur cette question. A suivre...

1. Mis en œuvre de la Charte sociale à la BnF

Le Ministère de la culture et les organisations syndicales ont signé fin 2015 une charte sociale concernant ses relations avec les prestataires extérieurs. Il s'agit d'affirmer la responsabilité sociale du ministère et de faire respecter les droits et obligations de chaque contractant. Cela vise l'ensemble des marchés publics.

A la BnF : l'administration s'engage à appliquer les principes et bonnes pratiques de la charte, notamment par le choix de ses prestataires et le contrôle du respect du droit du travail par ceux-ci. Elle présente la mise en place d'indicateurs de contrôle auprès des prestataires.

La CGT, à l'origine de ces discussions au ministère, se félicite de l'engagement de la BnF. Les compléments demandés par la CGT seront intégrés, entre autres, garantir la gratuité d'accès à l'offre culturelle pour les salariés des entreprises extérieures ou encore la mise à disposition de salles de repos.

Le suivi de l'application de la charte se fera au niveau des instances et lors du bilan social annuel.

2. Point d'étape sur les actions "responsabilité sociale et environnementale" de la BnF

Les résultats de l'audit RSE (responsabilité sociale et environnementale) réalisé par Vigéo ont été présentés au Comité technique d'avril 2016. Un plan de 48 actions a été proposé avec une mise en œuvre en deux ans, 2015-2017. Un tiers des actions à réaliser concernait les droits humains et les ressources humaines avec de forts niveaux de priorités. Ces domaines ayant été qualifiés de « en risque » lors de l'audit. 21 actions sur 48 sont présentées avec leur état d'avancement.

La CGT se montre très critique sur l'état d'avancement du plan d'actions qui devait initialement prendre fin en 2017. Cette situation est révélatrice du fonctionnement actuel de l'établissement : un empilement de plans d'actions, de protocoles d'accord de fin de grève, de préconisations de délégations d'enquête dont les préoccupations se rejoignent mais qui **peinent à aboutir faute de moyens humains et budgétaires**. Dans tous les services, le sous effectif génère une charge de travail difficilement tenable d'autant plus quand les projets s'enchaînent sans priorisation. Sur la question des RPS (risques psycho sociaux) qui augmentent dans notre établissement, la CGT condamne la passivité de l'administration et réclame une politique volontariste en matière de prévention.

Concernant le domaine ressources humaines, en principe prioritaire, toutes les actions sont à l'arrêt en raison des difficultés de la DdRH (devenue l'excuse permanente). Exemples :

- sur le harcèlement : pas de respect de la note de la direction générale existante ; pas de réponse de la DdRH lors de remontées de cas de harcèlement ; lenteur des décisions
- sur la transparence des systèmes de rémunération : aucune avancée. La CGT a demandé régulièrement, mais sans obtenir satisfaction, un état des lieux des primes versées avant la bascule dans le RIFSEEP ainsi que d'être associée à la répartition des agents dans les groupes de fonction qui déterminent les montants de l'IFSE
- sur la qualité de la gestion des carrières : encore une page blanche. Une note expliquant les procédures de promotion pour les avancements de grades ou de corps est en attente depuis décembre 2016. L'opacité est toujours de mise. La CGT a dû intervenir pour demander la réécriture de certains comptes rendus d'entretiens professionnels.

3. Nouvelles modalités de service public à la DCO

→ **L'administration présente ses objectifs.** Une réflexion globale est en cours sur l'organisation du service public à Tolbiac : limiter le recours aux emplois vacataires en employant des titulaires, améliorer les conditions de travail des agents, avoir une vision prévisionnelle des besoins en effectif, revoir éventuellement le règlement intérieur concernant les cycles de travail et le postage le week-end.

→ **Pour la CGT, si certaines intentions sont louables, il s'agit bien plus d'une gestion de la pénurie de personnels que d'améliorer les conditions de travail.**

Le département PHS a engagé dès 2017 une étude sur son fonctionnement dont plusieurs pistes vont être testées grandeur nature au 1er semestre 2018 (bilan en juillet) :

- décalage de l'ouverture des magasins à 8h30 au lieu de 8h
- fusion de stations TAD selon le volume d'activité
- révision des plannings de temps de postage (max. 2h au même poste = 4h max. en SP) sur le principe de demi journée de service public et de travail interne
- adaptation des effectifs de postage en fonction du niveau d'activité
- création d'un système d'agents volants
- diminution des agents postés en salle J du mercredi au vendredi (un seul agent en salle basse avec l'appui possible d'un agent volant)
- mise en place d'une matrice unique des postages pour le département.

L'expérimentation de PHS sera étendue à tous les départements, un bilan sera produit d'ici l'été. Plus globalement, l'administration réfléchit à des scénarios d'organisation du service public, par exemple limiter la communication le samedi ou bien augmenter le nombre de samedis travaillés (limité à 10 dans le règlement intérieur).

Concernant la méthode, la CGT demande la communication de l'étude sur les effectifs et insiste pour qu'un projet finalisé et abouti soit présenté aux représentants du personnel. Il est indispensable que le comité technique et le CHSCT soient saisis de ces évolutions importantes qui concernent les conditions de travail des agents et le fonctionnement interne des départements de Tolbiac. Enfin, la mise en place d'un nouveau cycle de travail du mardi au samedi ou l'augmentation du nombre de samedis travaillés supposent une révision du règlement intérieur. Or cette révision ne peut être faite sans vote des organisations syndicales dans les instances.

La CGT a dénoncé fermement l'obligation faite aux magasiniers d'effectuer leurs heures supplémentaires le samedi. Cela induit une rupture d'égalité entre les agents. En effet, les personnels ayant des contraintes familiales sont privés de cette possibilité.

Plus globalement, 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. Cela est d'autant plus difficile à mettre en œuvre avec des équipes réduites et des tensions quotidiennes pour assurer le service public. Rappelons que depuis 2009 les suppressions de postes ont durement touché les magasiniers (-96 ETP).

Les deux principales propositions de la CGT : l'appel rapide et complet de la liste complémentaire du dernier recrutement sans concours de magasiniers (48 candidats en attente dont un tiers de vacataires) et la mise en place de la communication différée le samedi avec le renforcement des équipes le vendredi et le lundi pour les prélèvements et les rangements (voir le détail ici : <http://cgtbnf.fr/?p=15041>). Par ailleurs, la CGT ne peut que se féliciter de la volonté de l'administration de réduire la précarité mais encore faudrait-il que les vacataires puissent être titularisés. C'est une des revendications de la CGT.

4. Bilan du télétravail en faveur des personnes en situation de handicap

En 2017, la mise en place du télétravail pour les agents en situation de handicap a été laborieuse en raison de la vacance du poste de Correspondant handicap à la DdRH. Au total, 16 demandes ont été étudiées : 13 traitées et 3 « refusées » (2 pour des agents du standard, 1 pour un agent en poste à l'agence comptable en raison de la sensibilité des données). 5 nouvelles demandes sont en cours d'instruction.

Une réunion DdRH/Service juridique/DSI va se tenir sur les questions techniques de sécurité des données et sur le respect du droit à la déconnexion et le respect du temps de travail. Par ailleurs, un groupe de travail DdRH avec les différentes directions est mis en place afin de définir la liste des tâches « télétravaillables » dans la perspective du déploiement du télétravail à tous courant 2018.

5. Bilan 2017 de la résorption des écarts statut/fonction

La CGT est à l'origine de l'arrêt des écarts et du chantier de résolution des cas existants suite à la démarche de prévention de la souffrance au travail. Il s'agit des agents qui exercent des fonctions supérieures à leur catégorie ou bien des fonctions ne correspondant pas à leur statut d'origine (un magasinier employé comme adjoint administratif par ex.). Concerne les fonctionnaires de catégorie B et de catégorie C.

Fin 2017, il y aurait 71 agents en écart statut/fonction dont 43 en écart vertical c'est à dire sur des fonctions d'un niveau supérieur à leur corps ou grade d'appartenance. Il reste 30 catégories C et 13 catégorie B à résoudre. 41 écarts auraient été résolus dont 5 promotions de corps seulement.

La CGT regrette la médiocre qualité du document qui ne permet d'avoir une vision globale du « reste à faire ». Habituellement, des tableaux de suivi sont présentés permettant de connaître exactement la situation des agents encore en écart statut-fonction.

Concernant les écarts statut-fonction dits horizontaux (par exemple un magasinier sur des fonctions administratives de catégorie C), la CGT demande une incitation forte à l'intégration des agents dans la bonne filière afin qu'ils puissent prétendre à une promotion. Pour la résorption des écarts verticaux, la CGT réclame plus de fermeté de la direction sur la proposition et l'appui des agents en écart dans les CAP ad hoc (y compris si l'agent n'a pas atteint le grade sommital).

Par ailleurs, la CGT a relevé des tentations à créer de nouveaux écarts statut-fonction. Récemment, nous avons constaté que des fonctions de catalogueur ont été proposées à des magasiniers issus du dernier recrutement sans concours.

6. Point d'étape sur la réorganisation de la fonction RH et suivi de la crise à la DdRH

Les documents fournis sont particulièrement pauvres. Une note reprend les grandes lignes du constat du cabinet Spinpart chargé de l'audit de la réorganisation. Une ébauche « vide » d'un futur organigramme fournie par Spinpart laisse la CGT perplexe. La CGT demande la communication de l'ensemble des conclusions de Spinpart et souligne qu'avec le retard pris, l'objectif de présenter un schéma organisationnel finalisé pour le comité technique du 9 mars 2018 semble difficilement tenable sachant que le CHSCT instruit en amont du CT.

Sur l'insistance de la CGT, un point est réalisé sur l'état des services et les postes restants vacants. C'est un élément essentiel des dysfonctionnements actuels au sein de l'établissement.

- Pour GTA, affectation le 22 janvier d'une nouvelle correspondante
- Sur la médecine de prévention, un médecin arrive le 22 janvier puis le second en avril. Pour les infirmières, un contrat de 6 mois à partir du 15 janvier puis une arrivée en avril. Mais le compte n'y est toujours pas
- Un renfort est attendu au Service de la qualification et de la formation (SQF)
- Le poste ultra stratégique de coordonnateur de paie est toujours vacant et ne trouve pas preneur ce qui provoque des tensions importantes pour les gestionnaires
- Il manque aussi un correspondant GPEEC (gestion prévisionnelle des emplois), un adjoint au DRH, un adjoint au chef de service du SEC (Service des emplois et des crédits) et un chargé de mission « conditions de travail » mais sur ces postes, attente de la finalisation de la réorganisation.

Pour la CGT, la DdRH est dans une situation toujours préoccupante, les moyens en personnel sont insuffisants pour assurer correctement toutes les missions RH. Les agents sont fatigués par 3 années de crise et constatent peu d'amélioration dans l'organisation du travail.

7. Agenda social 2018

L'objectif est de fournir un calendrier des points inscrits à l'ordre du jour des comités techniques et comités hygiène et sécurité de l'année 2018. L'agenda proposé cette année par la direction est à la baisse : 5 CHSCT au lieu de 6 et 3 comités techniques au lieu de 4.

La CGT s'oppose à cette réduction des instances de dialogue social, en particulier le comité technique. Les dernières « péripéties » de la prime de fin d'année devraient au contraire encourager l'administration à plus d'échanges avec les représentants du personnel. Par ailleurs, certaines instances, comme le Conseil scientifique, ne jouent pas leurs rôles.

L'agenda a été complété à la demande de la CGT sur les points suivants : le rapport d'activité annuel, les régimes indemnitaires, les évolutions de communication à la DCO, l'ajout d'une grille de suivi au CHSCT.

La CGT remarque également la poursuite des réorganisations à un rythme soutenu : communication interne et externe, rapprochement SI/SA, création de la direction des publics, réorganisation de la DdRH. Qui pour mener ces réorganisations à bien ?

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