

Compte-rendu CGT du Comité technique des 25 et 29 mars 2013

Ordre du jour :

1. Bilan du plan de formation 2012
2. Présentation du plan de formation 2013
3. Point d'étape sur l'étude des pistes « d'optimisation »
4. Projet de nouvelle organisation de la Délégation à la diffusion culturelle
5. Projet de réorganisation du Département Littérature et Art
6. Evolution d'organisation au sein du Département Droit, économie et politique
7. Présentation du projet de CESU destiné aux agents reconnus comme travailleurs handicapés
8. BnF Partenariats et les accords de numérisation ProQuest et Believe digital
9. Point sur le Service de sûreté de nuit

1. Bilan du plan de formation 2012

La CGT souligne que le nombre de jours de formation suivis par agents est en baisse (9636 jours en 2010 contre 7842 en 2012) et la moyenne des jours de formation par agents est également en recul (3,8 jours en 2010 contre 3,2 jours en 2012). Tous les chiffres sont en baisse continue depuis 2010. La CGT demande à la Direction une attention particulière sur ces indicateurs d'autant plus avec les restrictions budgétaires qui vont affecter les crédits alloués à la FP.

La CGT déplore la sous-représentation des catégories C dans l'effectif des stagiaires. Seuls 21% des stagiaires sont des catégories C alors qu'ils représentent 30% de l'effectif total (à l'inverse 37% des stagiaires sont des catégories A tout en représentant 34% de l'effectif global). Cette disparité qui perdure, est dénoncée depuis plusieurs années mais aucune amélioration n'est constatée. La CGT ne peut accepter qu'une partie des personnels ne bénéficie pas du plan de formation (les plannings de service public ne peuvent être un obstacle à la formation professionnelle) et réitère sa demande pour une véritable réflexion sur cette question. Elle considère que les responsables de formation et les encadrants doivent être sensibilisés à ce problème et jouer un rôle moteur et incitateur à l'encontre de cette catégorie de personnels. La Direction s'engage à organiser une réunion spécifique sur cette question.

2. Présentation du plan de formation 2013

Le budget 2013 de la formation professionnelle est en baisse significative. Après le gel complémentaire des crédits annoncé début mars, le budget 2013 subit une réduction de près de 10% (925 000 euros en 2012 contre 831 000 en 2013). Pour la CGT, cela signifie que toutes les offres de formation proposées dans le plan de formation ne pourront se tenir faute de crédits et qu'un nombre de formations vont être annulées. La CGT demande la sanctuarisation des crédits alloués à la formation professionnelle. La Direction répond que le budget de la FP sera touché comme tous les autres budgets par les restrictions budgétaires. **Sur la demande de la CGT, la Direction consent à préserver les domaines Concours et Projets individuels de formation ainsi que les formations intéressant plus particulièrement les catégories C.**

Concernant un des axes majeurs du plan de formation 2013, à savoir l'accompagnement des agents dans leurs projets professionnels, la CGT se réjouit de cette prise en compte mais remarque un décalage entre la volonté affichée et les offres de formation programmées. En effet peu de formations, hormis la préparation des concours et examens professionnels, sont consacrées à ce domaine : par exemple aucune formation ou atelier pratique n'est proposée pour la rédaction d'un

CV, d'une lettre de motivation ou la simulation d'un entretien, toutes formations intéressant de nombreux collègues souhaitant évoluer dans leurs carrières ou demander une mobilité. Même préoccupation pour la préparation à la RAEP (reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle). La CGT demande que cette formation soit inscrite dans le plan de formation et se généralise afin que tous les agents susceptibles de présenter des concours ou examens professionnels puissent se préparer au mieux (sachant que cette formation pourra aussi être utile pour la rédaction des rapports d'activité pour les promotions de grades ou corps).

3. Point d'étape sur l'étude des pistes « d'optimisation »

La Direction ne veut pas transmettre de documents aux représentants du personnel sur cette question car les instructions sont en cours. Les pistes d'optimisation les plus avancées sont celles concernant le service public : réduction des horaires d'ouverture RDJ et HDJ, communication différée.... Pour la piste 1 sur la réduction du nombre d'exemplaires déposés au titre du dépôt légal, les rencontres se poursuivent avec les bibliothèques concernées et le Ministère de la culture. Les autres pistes ne sont pas finalisées. La direction rencontre le Ministère de la Culture courant avril pour la validation des premières pistes et propose une réunion de restitution avec les représentants du personnel.

4. Projet de nouvelle organisation de la Délégation à la diffusion culturelle

La Directrice générale présente le projet : il s'agit de rationaliser l'organisation de la Délégation dans un contexte en pleine évolution de l'action culturelle et du développement des publics et de rendre plus identifiable la Délégation par une meilleure structuration. La Délégation deviendrait Direction avec la création de 2 départements.

La CGT s'interroge sur la nouvelle organisation. La Délégation connaît des problèmes de dysfonctionnement (manque de collaboration avec les départements notamment la DCO, conditions de travail difficiles dont plusieurs cas de souffrance au travail, problème de management) aussi pour la CGT, ce nouvel organigramme n'est pas de nature à résoudre ces questions. Le fondement de la Délégation est la transversalité et son travail en commun avec les directions, l'ajout d'échelons hiérarchiques en alourdissant la structure ne nous semble pas approprié ni le fait de modifier la Délégation en Direction. Au contraire le positionnement de la Délégation auprès de la Direction générale est un gage de transversalité.

Le projet devra être re-proposé au prochain CT car toutes les organisations syndicales ont voté contre.

5. Projet de réorganisation du Département Littérature et Art

Présentation du projet par la Directrice générale : fusion du Service des littératures étrangères et du Service des littératures orientales et création du Service Art ; fusion du Service de la littérature française et du Service de documentation sur le livre et la lecture. Il s'agit, pour J. Sanson, de traduire des réalités nouvelles, renforcer les synergies et améliorer la cohérence.

Si la CGT salue la création d'un service Art dissocié des langues orientales, elle considère que le projet est flou et que plusieurs points restent en suspens : les périmètres des nouveaux services sont peu ou mal définis notamment la question de la répartition des magasins et des collections dans les salles. Si le rapprochement entre le service de littératures étrangères et celui de littératures orientales paraît cohérent, bien que la disparition d'une entité dédiée aux langues orientales suscite des inquiétudes, la fusion du service littérature française et de la documentation

sur le livre l'apparaît moins. Le département devrait compter 4 services au lieu de 5 actuellement : se pose donc la question de la répartition des encadrants de proximité dans la nouvelle organisation, point non précisé dans les documents de présentation. Il nous a été répondu que l'effectif de ces personnels demeurerait inchangé car ils sont attachés à des disciplines. La CGT déplore que cette évolution n'ait pas été accompagnée de l'élaboration de fiches de postes. Cette réorganisation va aboutir à la suppression de 2 postes de catégories A ce que l'on peut regretter, d'autant que ces personnels auraient pu être déployés dans le service Art dans lequel on constate une faible proportion de catégorie A et B : un nouveau service est créé pour faire contrepoids à l'INHA, mais il semblerait que les moyens humains ne suivent pas. Des changements de bureaux sont évoqués mais là encore rien n'est finalisé et les agents sont dans l'expectative... Par ailleurs, il semble que le non remplacement de postes d'encadrement ait présidé à la réorganisation du département, ce qui ne peut qu'interroger sur les adaptations proposées.

6. Evolution d'organisation au sein du Département Droit, économie et politique

Présentation du projet par la Directrice générale : fusion du Service des publications officielles au sein du Service Droit, science, politique pour composer un nouveau Service Droit, science politique, publications officielles (DPO).

Pour la CGT, le maintien d'une entité PO au sein du nouveau service reste gage d'efficacité pour le traitement de ces collections particulières. La nouvelle répartition des magasins semble proportionnée au volume des collections ainsi que l'affectation des magasiniers dans les 4 services du DEP. Si l'effectif des encadrants de proximité est réduit, les personnels qui occupaient ces fonctions dans la précédente organisation et qui seraient obligés de revenir à des fonctions classiques de magasiniers ne verraient pas leurs primes réduites, dans la mesure où ce changement de fonction n'est pas de leur fait. La CGT ne peut que regretter la réduction des effectifs, à savoir 1 catégorie A et 2 catégorie B.

7. Présentation du projet de CESU destiné aux agents reconnus comme travailleurs handicapés

Bertrand Wallon présente le nouveau dispositif : il s'agit de compléter l'action sociale en faveur des personnes handicapées de la BnF. Les agents reconnus comme travailleur handicapé pourront bénéficier une fois par an d'un CESU (chèque emploi service universel) d'une valeur de 500 euros. Cette nouvelle prestation n'est pas soumise au plafond de ressources et pourra être utilisée pour les CESU garde d'enfants de moins de 6 ans et les CESU garde d'enfants handicapés.

8. BnF Partenariats et les accords de numérisation ProQuest et Believe digital

Nathalie Touny responsable de la Filiale BnF Partenariats revient sur les 2 accords de numérisation signés en janvier.

Accord ProQuest : le projet concerne en majorité les collections de la Réserve des livres rares et de l'Arsenal. L'atelier de numérisation de la société Numen se situe à Tolbiac et est composé de 3 opérateurs (photographes), prochainement 4. Déjà 600 ouvrages ont été numérisés. Côté BnF, 2 personnes ont été recrutées à la DSR et un ingénieur informaticien est en cours de recrutement. Pour la Direction des collections, 2 personnes en CDD ont été embauchées pour la sélection physique des ouvrages. Avec la montée en charge, d'autres recrutements sont possibles.

Accord Believe digital/Memmon archiving services : la numérisation se fait sur le site de la société Memmon à Bruxelles. Les équipes de conservateurs de la BnF font la sélection et 2 personnes en

CDD ont été recrutées pour le prélèvement physique des collections. Là aussi d'autres recrutements restent envisageables si besoin.

La CGT s'est opposée dès le début à la création de la Filiale et à ses modalités de fonctionnement, à savoir les partenariats publics/privés. Elle continue à dénoncer cette structure et ses conséquences, par exemple l'exclusivité des contrats signés qui restreignent pour 10 ans la consultation gratuite et à tous des documents numérisés. Elle s'est longuement exprimée sur ces points et préfère aborder les problèmes liés aux personnels.

La CGT se pose la question des emplois créés pour la Filiale alors que la BnF doit dans le même temps réduire ses personnels (59 postes en 2013). Au lieu de créer des emplois pérennes pour assurer nos missions et le développement de certaines, la direction crée des emplois précaires. Pour la CGT il s'agit d'un signal négatif envers les agents qui n'est pas de nature à motiver les personnels dans le contexte de réduction de postes, de gel du point d'indice et de carrières bloquées faute de promotions suffisantes. La direction se dit consciente de ce problème de motivation des personnels dans un contexte difficile et propose une réflexion sur le sujet dans de prochaines réunions.

Par ailleurs, la CGT demande à connaître le coût induit en temps de travail des agents de la BnF pour la Filiale. En effet de nombreux agents de la BnF sont sollicités par les projets de la Filiale : rédaction de projets, listes de documents, réunions concernant les spécifications techniques, prélèvements des documents... Autant d'activités en plus pour certains agents dans le contexte des suppressions de postes que subit l'établissement depuis 2008. C'est ainsi faire travailler des agents publics pour les objectifs d'entités privées. Pour certains secteurs déjà en surchauffe par manque de personnel, cela augmente la tension. La Direction répond qu'elle n'en a aucune idée mais qu'il s'agit d'un investissement au bénéfice de la BnF.

Enfin, la CGT demande à connaître le nombre de salariés de la Filiale, son coût de fonctionnement annuel et si de nouveaux projets sont à l'étude. Hormis la responsable, la Filiale a recruté 2 salariés en CDI. Nathalie Touny avoue que les recrutements sont difficiles après les échos dans la presse ces dernières semaines et que les projets sont mis « entre parenthèses ». La direction refuse de nous communiquer le coût de fonctionnement de la Filiale (pour information lors de la création en mars 2012, il était prévu 6 salariés en 2014 et un coût de fonctionnement annuel de 820000 euros dont 720000 euros de charges salariales).

9. Point sur le Service de sûreté de nuit

Depuis le 1^{er} février 2013 le poste central de sûreté de nuit est sous-traité à la société privée chargée du gardiennage. La surveillance de nuit était auparavant assurée par 7 agents BnF appuyés par le prestataire de sécurité extérieur. Outre que ce projet n'a fait l'objet d'aucune concertation avec les agents et a été instruit dans la précipitation, ce changement modifie de manière importante les missions et les fonctions des agents de sûreté de nuit. La réduction du personnel BnF de 7 à 5 va fragiliser l'équipe de nuit, la moindre absence empêchant le bon fonctionnement du service et une dégradation des conditions de travail. Par ailleurs, la gestion du PC central est un élément essentiel de la sûreté du bâtiment et des collections, la confier à une société extérieure, dont rien ne garantit l'expérience sur le site et la formation des salariés ne peut qu'interroger sur le niveau de sûreté voulue par la BnF. **Il semble que ce moins-disant ne soit une fois de plus décidé seulement pour réduire la « masse salariale ».** Bertrand Wallon juge en effet le nombre de 7 agents excessifs et considère que 2 agents BnF est un préalable minimal. Ce point sera de nouveau abordé en CHS-CT le 5 avril.